



## REGISTRE DE DOCUMENTS OFFICIELS

**Politique sur le tabac, les drogues et l'alcool**

**Catégorie et code:** P- 6.09

**Date d'entrée en vigueur:** Le 31 mai 2021

**Nombre de pages:** 15

**Origine:** Ressources humaines

**Endroit d'application et d'entreposage:** Service juridique

**Historique:** Adoptée par la résolution 2021-05-#07



## Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. PRÉAMBULE .....</b>                 | <b>3</b>  |
| <b>2. OBJECTIFS .....</b>                 | <b>3</b>  |
| <b>3. CADRE JURIDIQUE .....</b>           | <b>4</b>  |
| <b>4. DÉFINITIONS .....</b>               | <b>5</b>  |
| <b>5. PORTÉE DE L'APPLICATION .....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>6. PRINCIPES DIRECTEURS .....</b>      | <b>6</b>  |
| <b>7. ESSAIS ET RECHERCHES .....</b>      | <b>8</b>  |
| <b>8. EXCEPTIONS .....</b>                | <b>9</b>  |
| <b>9. NON-RESPECT .....</b>               | <b>10</b> |
| <b>10. PRÉVENTION ET RÉADTATION .....</b> | <b>12</b> |
| <b>11. RESPONSABILITÉS .....</b>          | <b>12</b> |
| <b>ANNEXE A .....</b>                     | <b>14</b> |

*Dans le présent document, le pluriel du genre neutre ou la forme collective ont été utilisés chaque fois que c'était possible dans le contexte.*

*L'annexe est jointe à titre de référence et de gestion et elle peut être mise à jour ou modifiée sans consultation.*



## **1. PRÉAMBULE**

Dans le cadre de sa mission, la Commission scolaire Lester-B.-Pearson souhaite offrir à ses élèves, à ses employés et au public un environnement sain et sécuritaire qui favorise la réussite des élèves.

De plus, comme employeur, elle doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité de tous ses employés au sens de cette politique.

La présente politique a pour objectif d'offrir à toutes les personnes concernées une compréhension claire des principes et des règles sur l'utilisation des produits du tabac, des drogues et de l'alcool dans les locaux scolaires, lors d'événements hors campus commandités par les écoles ou à d'autres endroits ou situations et à bien les communiquer, avec constance.

Les employés des commissions scolaires ont la responsabilité d'instruire et de servir d'exemple et ils doivent respecter des normes élevées. La CSLBP comprend la nature délicate de certains renseignements sur des situations personnelles énoncées dans la politique et elle s'est engagée à offrir de l'encadrement et du soutien dans son application. Les employés peuvent communiquer leurs questions ou préoccupations au service des Ressources humaines et nous les encourageons à s'adresser au programme d'aide aux employés quand ils le jugent approprié. Les questions ou préoccupations d'autres intéressés peuvent être adressées à la secrétaire générale.

## **2. OBJECTIFS**

Objectifs de la présente politique :

- Éliminer les risques associés à l'usage ou au mauvais usage du tabac, des drogues et de l'alcool pour assurer la santé et la sécurité des employés et des élèves ainsi que du public (y compris, en particulier des parents, des professionnels de l'éducation et de la santé, des bénévoles, des fournisseurs, des sous-traitants et des conseillers qui travaillent à la commission scolaire) et de maintenir la qualité des services d'éducation.
- Énoncer les règles de conduite qui s'appliquent sur l'utilisation du tabac, de la drogue et de l'alcool sur les lieux de travail et les conséquences de violation de ces règles.



- Informer les employés, les élèves et le public (y compris plus particulièrement les parents, les professionnels de l'éducation et de la santé, les bénévoles, les fournisseurs, les sous-traitants et les conseillers qui travaillent à la commission scolaire) des exigences de la commission scolaire et de ses attentes relativement à l'utilisation du tabac, des drogues et de l'alcool au travail.
- Veiller à ce que la position de la commission scolaire sur l'utilisation du tabac, des drogues et de l'alcool au travail soit clairement énoncée.
- Communiquer cette politique et s'assurer qu'elle est appliquée avec constance.
- Favoriser des environnements sans fumée et des modes de vie sans tabac dans toute la commission scolaire.

### **3. CADRE JURIDIQUE**

Cette politique est fondée sur les lois qui régissent la santé et la sécurité au travail et sur les dispositions des documents juridiques et conventionnels suivants :

- *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, a. C-12
- *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, a. I-13.3, et ses règlements
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, a. S-2.1, et ses règlements
- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ c.A-2.1
- *Loi encadrant le cannabis*, RLRQ c. C-5.3
- *Loi sur le cannabis* (L.C. 2018, c. 16)
- *Code civil du Québec*, RLRQ, a. CCQ-1991, a. 64
- *Code criminel*, LRC, 1985, a. C-46, et ses règlements
- *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*, L.C., 1996, ch. 19, et ses règlements
- *Loi concernant la lutte contre le tabagisme*, RLRQ, c. L-6.2
- Conventions collectives
- Politiques et règlements de la commission scolaire y compris toutes ses directives ou ses codes
- Encadrement Cannabis: <https://encadrementcannabis.gouv.qc.ca/en/>
- Cannabis au Canada :<https://www.canada.ca/en/health-canada/services/drugs-medication/cannabis.html>



## **4. DÉFINITIONS**

À moins d'indication contraire, les termes ci-dessous sont utilisés dans la présente politique dans les sens suivants :

**4.1 Tabac** : tout produit qui contient du tabac, toutes les cigarettes électroniques (vapotage) et tout autre appareil de cette nature qui se portent à la bouche pour inhaler une substance qui contient ou non de la nicotine, y compris leurs composants et leurs accessoires et tout autre produit ou toute classe de produit considérés comme du tabac en vertu d'un règlement gouvernemental.

**4.2 Alcool** : toute boisson qui contient de l'alcool.

**4.3 Drogue** : toute substance, y compris le cannabis et les médicaments pharmaceutiques, qui peut altérer la manière dont une personne pense, perçoit ou agit et qui peut par conséquent diminuer sa capacité de fonctionner normalement.

Les médicaments pharmaceutiques, ci-après appelés médicaments dans la présente politique, sont des substances chimiques servant à prévenir, traiter ou améliorer les symptômes d'une maladie ou d'un problème de santé. Les médicaments sous ordonnance sont destinés à une personne en particulier et ils doivent être pris conformément à l'ordonnance alors que les médicaments vendus sur les tablettes peuvent être achetés sans ordonnance et doivent être pris selon le dosage recommandé.

**4.4 Employé** : toute personne rémunérée qui travaille à la commission scolaire, peu importe son statut. Aux fins de la présente politique, la notion d'employé comprend aussi les commissaires.

**4.5 Motifs raisonnables** : une ou plus d'une indication qui mène à penser qu'un employé a les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue ou qu'il souffre d'une dépendance à l'alcool ou aux drogues, y compris (voir aussi l'annexe A) :

- Confirmation de consommation d'alcool ou de drogue coïncidant avec un incident ou pendant le travail;
- Répétition d'erreurs ou observations d'autres changements inexplicables dans le rendement d'un employé (travail au ralenti), présence (absentéisme ou retards) ou son comportement;
- Comportement inhabituel ou non sécuritaire au travail.

**4.6 Tiers** : avec des ajustements nécessaires, cette politique s'applique aux professionnels de la santé et de l'éducation, aux conseillers, aux fournisseurs ou aux sous-traitants de la commission scolaire ainsi qu'aux élèves, aux parents et aux bénévoles.



**4.7 Facultés affaiblies** par la drogue ou l'alcool ou leurs effets résiduels : état allant des facultés affaiblies par la drogue ou l'alcool au travail à un état dans lequel le jugement, les perceptions, le comportement ou la capacité sont altérés par la drogue ou l'alcool ou encore le rendement au travail est compromis à cause de la drogue ou de l'alcool allant jusqu'à l'incapacité d'exécuter ses fonctions.

**4.8 Lieu de travail** : tous les édifices et toutes les installations que la commission scolaire possède, loue ou utilise et tous les endroits dans lesquels des activités sont tenues pour la commission scolaire.

## **5. PORTÉE DE L'APPLICATION**

Cette politique s'applique à tous les employés de la commission scolaire, peu importe leur statut.

Avec les adaptations qui s'appliquent, cette politique touche aussi tous les tiers définis au paragraphe 4.6 ci-dessus. Cette politique doit être respectée dans tous les lieux de la commission scolaire et à tous les autres endroits où des activités sont tenues par la commission scolaire.

## **6. PRINCIPES DIRECTEURS**

6.1 Conformément à l'article 2 de la Loi concernant la lutte contre le tabagisme, il est en tout temps interdit de fumer (ce qui comprend vapoter et fumer du cannabis) sur les terrains de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson comprenant :

- Toutes les écoles et tous les centres de la CSLBP;
- Tous les lieux de travail de la CSLBP;
- Tous les moyens de transport, dont les autobus;
- Tous les locaux fermés où des activités sportives, récréatives, juridiques, culturelles ou artistiques sont présentées ou où se tiennent des conférences, des congrès et des événements similaires;
- Tous les locaux fermés où des activités communautaires ou récréatives destinées à des mineurs se tiennent, sauf si elles ont lieu dans une habitation.
- Tous les lieux extérieurs jusqu'à leurs limites.

6.2 Bien que la commission scolaire respecte le droit de ses employés à leur vie privée, elle se soucie également de leur santé, de leur sécurité et de leur intégrité et elle s'attend à ce qu'ils soient tous capables d'exécuter en tout temps leurs tâches normales et régulières. Elle a adopté les principes directeurs suivants sur la consommation et la mauvaise utilisation de drogue et d'alcool par les employés pendant qu'ils travaillent ou qu'ils se trouvent sur les lieux de travail.



- 6.3 Par conséquent, il est interdit aux employés pendant qu'ils exécutent des tâches au travail :
- 6.3.1 D'être sous l'effet de drogue ou d'alcool ou de subir leurs effets résiduels;
  - 6.3.2 D'avoir une haleine d'alcool ou de dégager une odeur de cannabis (sauf l'exception possible d'une utilisation médicale autorisée) pour tout employé qui est en contact direct avec des élèves lors de l'exécution de ses tâches afin de ne pas déranger l'environnement d'apprentissage;
  - 6.3.3 D'être en possession, de consommer, de distribuer, de fabriquer, d'offrir, de vendre, d'échanger ou d'utiliser autrement de la drogue (pour les médicaments, consultez le paragraphe 6.3.4 ci-dessous) ou de l'alcool, sauf pour les exceptions indiquées à la section 8, dans l'exécution de leurs fonctions;
  - 6.3.4 D'être en possession d'un médicament d'ordonnance sans l'autorisation d'un médecin, de mal employer un médicament et de distribuer de fabriquer, d'offrir, de vendre, d'échanger des médicaments, sauf ce qui est légalement permis, dans l'exécution de leurs fonctions;
  - 6.3.5 De consommer de la drogue (sauf l'exception possible d'une utilisation médicale autorisée) et de l'alcool dans un édifice ou autres lieux de la CSLBP quand des élèves sont présents, sauf pour les exceptions indiquées à la section 8.0.

Les principes directeurs ne visent pas à empêcher la distribution ou l'administration autorisées de médicaments aux élèves uniquement dans le cadre des procédures en vigueur ou généralement reconnues à cette fin à la commission scolaire (consulter la Politique de sécurité scolaire de la CSLBP).

- 6.4 Si la commission scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'un employé, un élève ou un bénévole ou encore un tiers a consommé de la drogue ou de l'alcool ou qu'il a fait un mauvais usage d'un médicament, les mesures immédiates qui s'appliquent seront prises pour le retirer du lieu de travail, de l'école ou du centre. Dans les cas des employés, les processus décrits dans les conventions collectives respectives s'appliqueront.

Les interventions auprès des élèves seront déterminées par le code de conduite de l'école ou du centre et la Politique de sécurité scolaire de la CSLBP.



- 6.5 Les employés doivent utiliser les médicaments de manière responsable et vérifier auprès d'un professionnel de la santé s'ils influenceront leur rendement habituel au travail, auquel cas ils doivent informer immédiatement leur supérieur immédiat. Si plus de renseignements sont nécessaires, comme le type de médicament ou le dosage administré, le conseiller en gestion de personnel pourra communiquer avec l'employé.
- 6.6 Si le service des Ressources humaines le lui demande, l'employé qui prend un médicament d'ordonnance doit présenter au directeur en santé et sécurité des Ressources humaines un document dûment rempli par son médecin traitant qui atteste que ce médicament n'influencera pas son travail ou son rendement au travail. La commission scolaire se réserve le droit de demander l'avis médical d'un expert à ce sujet.
- 6.7 Les employés qui remarquent qu'un collègue ou une autre personne montre des signes d'intoxication pendant qu'il se trouve au travail doivent immédiatement aviser un cadre de la commission scolaire (voir l'annexe A). Ce signalement peut être fait de manière anonyme.

## **7. TESTS ET FOUILLES**

- 7.1 Si la commission scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a consommé de la drogue ou de l'alcool ou qu'il a fait un mauvais usage d'un médicament, elle doit immédiatement lui demander de se soumettre à un test de dépistage.
- 7.2 La commission scolaire peut aussi demander à un employé ayant causé un incident ou un accident de se soumettre à un test de dépistage si elle a des motifs raisonnables de croire que la consommation de drogue (y compris des médicaments) ou d'alcool (consommation non autorisée ou abusive) pourrait avoir causé ces événements ou avoir été un facteur y ayant contribué.
- 7.3 Quand l'employé s'est absenté du travail pour des raisons liées à la consommation de drogue (y compris des médicaments) ou d'alcool, la commission scolaire peut lui demander de se soumettre à un test avant de reprendre le travail pour s'assurer qu'il y est apte. Les processus décrits dans les conventions collectives respectives s'appliqueront.
- 7.4 Quand l'employé s'est absenté du travail pour des raisons liées à la consommation de drogue (y compris des médicaments) ou d'alcool, la commission scolaire peut lui demander de se soumettre à des tests de dépistage aléatoires après son retour au travail pour s'assurer qu'il y est apte et qu'il est demeuré sobre ou encore, la commission scolaire peut demander des tests dans le cadre du plan de retour au travail en vertu d'une entente spécifique à ce sujet ou conformément aux modalités déterminées par la **commission scolaire**.



- 7.5 Les tests de dépistage de drogue ou d'alcool sont réalisés par des professionnels de la santé indépendants ou des professionnels formés conformément aux normes médicales et réglementaires qui s'appliquent. De plus, ils doivent être effectués avec l'objectif d'être le moins intrusifs possible pour la personne qui s'y soumet. Dans tous les cas, les employés doivent coopérer pour suivre le processus de test.
- 7.6 La direction d'école ou de centre ou le service des Ressources humaines peuvent donner l'autorisation de fouiller un employé, son bureau ou ses effets personnels si elle a des motifs raisonnables de croire qu'il viole la politique.
- 7.7 Le défaut de coopérer, que ce soit en refusant de collaborer, en retardant un consentement ou en utilisant une autre tactique visant à influencer les résultats de tests peut être considéré comme une violation de la politique. Les employés qui ont besoin d'aide peuvent consulter la section 10 de la politique ou contacter le service des Ressources humaines, le directeur de la santé et sécurité des Ressources humaines ou le programme d'aide aux employés en tout temps s'ils le jugent approprié.

## **8. EXCEPTIONS**

### CONSOMMATION D'ALCOOL

- 8.1 Quand de l'alcool est servi lors d'événements sociaux, culturels, sportifs, promotionnels ou de collecte de fonds organisés par la commission scolaire (centre administratif ou écoles et centres) ou d'événements auxquels elle participe, les règles suivantes doivent être rigoureusement observées :
- 8.1.1 La présence à l'événement doit être préalablement autorisée.
- 8.1.2 De l'alcool ne peut pas être servi à des mineurs.
- 8.1.3 Les mineurs non accompagnés d'un parent ou d'un adulte responsable ne peuvent pas être admis à l'événement, à moins que leur présence ne soit spécifiquement requise.
- 8.1.4 Le service d'alcool doit être assuré par des personnes majeures qui ne sont pas des élèves de la commission scolaire.
- 8.1.5 Les lois et les règlements en vigueur doivent être respectés quand de l'alcool est servi.



- 8.2 Nonobstant ce qui précède, la consommation d'alcool est strictement interdite pour les employés, les bénévoles et toute autre personne responsable de superviser les élèves ou qui doivent conduire un véhicule dans l'exercice de leurs fonctions. Voir aussi la Politique de sécurité scolaire de la CSLBP et la Politique sur les activités parascolaires et les sorties éducatives.
- 8.3 Compte tenu de la mission de la commission scolaire, les employés qui organisent de tels événements ou qui y participent ou y assistent doivent constamment garder à l'esprit l'image qu'ils projettent quand ils boivent de l'alcool. Ceux qui assistent à des fonctions reliées au travail doivent se conduire de manière professionnelle et responsable au sujet de la consommation.
- 8.4 Le supérieur immédiat qui est responsable de l'immeuble où se déroule l'événement ou la personne chargée de l'événement doit prendre des précautions pour intervenir si un participant est inapte à conduire quand il quitte l'événement.

Nonobstant ce qui précède, les employés doivent pouvoir exécuter leurs tâches sans mettre en danger leur sécurité et leur santé ni celles des autres employés et des tiers.

## UTILISATION MÉDICALE DU CANNABIS

- 8.5 L'utilisation du cannabis à des fins médicales sera traitée comme les médicaments sous ordonnance pour lesquels sont exigées les autorisations légales et médicales nécessaires de posséder et d'utiliser du cannabis.

Des clarifications ont été apportées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail pour préciser les responsabilités des employeurs et des travailleurs en ce qui concerne l'exécution du travail lorsque l'état du travailleur représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire. Le travailleur ne doit pas exécuter son travail dans un tel état, et l'employeur doit veiller à ce qu'il ne le fasse pas<sup>1</sup>.

## **9. NON-RESPECT**

- 9.1 La section suivante concerne la loi du travail et s'applique aux employés de la CSLBP.
- Les élèves seront dirigés vers la Loi de l'instruction publique, la Politique de sécurité scolaire ou le code de conduite de leur école ou de leur centre.

<sup>1</sup> <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/cannabis-workplace/questions-answers.html#h2.1-h3.3>;  
<https://encadrementcannabis.gouv.qc.ca/en/loi/loi-encadrant-le-cannabis/#regarding-workspace>



- Les parents seront dirigés vers la Politique de sécurité scolaire, en particulier vers le code de conduite pour les parents, les gardiens et les visiteurs.

Tout employé de la commission scolaire qui contrevient aux dispositions de cette politique s'expose à une sanction jugée raisonnable en fonction des faits (ex. suspension, exclusion d'activités, congédiement, etc.).

Si un employé ne respecte pas cette politique, des mesures administratives ou disciplinaires peuvent s'appliquer :

- a) Mesures administratives : la commission scolaire peut prendre des mesures immédiates pour retirer un employé des lieux à titre de mesure administrative si elle a des motifs raisonnables de croire qu'il a consommé de la drogue ou de l'alcool ou mal utilisé un médicament. L'employeur prendra les mesures raisonnables pour que l'employé soit capable de retourner à la maison en toute sécurité.
- b) Mesures disciplinaires : le non-respect de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Le trafic, la possession ou l'utilisation de substances illégales au travail sont des motifs de congédiement immédiat. De plus, la situation sera signalée aux autorités. La vente, la distribution ou le fait de procurer de l'alcool ou de la drogue à des élèves mineurs sont aussi des motifs de renvoi immédiat.

9.2 Dans les cas de violation potentielle de cette politique, la commission scolaire mènera une enquête qui pourrait entraîner des sanctions ou des mesures disciplinaires, dont le congédiement de l'employé, conformément aux dispositions de la convention collective qui s'applique, de la présente politique et des lois et règlements qui s'appliquent. Tous les employés qui refusent de collaborer à l'enquête, qui ne prennent pas de mesures pour régler leurs problèmes de drogue ou d'alcool ou qui ne coopèrent pas en vertu de la présente politique pourraient se voir imposer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

9.3 Si un bénévole ne respecte pas la présente politique, son privilège de faire du bénévolat peut être suspendu et d'autres sanctions ou mesures jugées appropriées pourront être prises par le directeur d'école, le directeur du centre ou la commission scolaire.

9.4 La commission scolaire peut imposer toute sanction ou mesure jugée appropriée à une partie qui viole cette politique.



## **10. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION**

- 10.1 La commission scolaire favorise une approche de prévention de la consommation d'alcool ou de drogue ou de leur mauvaise utilisation et elle offre son soutien aux employés.
- 10.2 La commission scolaire reconnaît qu'une dépendance aux drogues ou à l'alcool peut être traitée et elle s'acquittera donc de son devoir d'accommodement.
- 10.3 La commission scolaire encourage fortement les employés qui souffrent d'un problème d'abus de substances ou d'un trouble de consommation de substances à consulter les ressources disponibles pour obtenir le soutien nécessaire à leur état et à demander rapidement de l'aide auprès d'elle. Le fait de cacher délibérément, quand l'employeur pose la question, un problème d'abus de substance ou de ne pas signaler une dépendance ou un trouble d'utilisation de substances qui nuit au rendement au travail peut constituer une violation de la politique.

## **11. RESPONSABILITÉS**

### 11.1 Employés et tiers

- 11.1.1 Les employés et les tiers doivent lire la présente politique et en respecter les dispositions. Ils doivent aussi observer les lois et règlements en vigueur sur la consommation de drogue et d'alcool quand ils travaillent sur les lieux de la commission scolaire.
- 11.1.2 Les employés et les tiers doivent aussi collaborer à appliquer la présente politique. Plus particulièrement, ils doivent aviser un cadre de la commission scolaire dès qu'ils se rendent compte que la politique a été violée.
- 11.1.3 Les employés qui croient avoir contracté un problème d'abus de substances ou un trouble d'utilisation de substances doivent prendre les mesures nécessaires pour les traiter.

### 11.2 Cadres

- 11.2.1 Les cadres doivent lire, comprendre, communiquer et appliquer la présente politique et tous les documents connexes.



- 11.2.2 Les cadres qui ont des motifs raisonnables de croire qu'un employé est sous l'influence d'une drogue ou d'alcool ou qu'il a fait un mauvais usage de médicaments doit prendre les mesures appropriées, en fonction de la situation, en collaboration avec la directrice des Ressources humaines. (voir l'annexe A).
- 11.2.3 Les cadres qui ont des motifs raisonnables de croire qu'un bénévole ou un élève est sous l'influence d'une drogue ou d'alcool ou qu'il a fait un mauvais usage de médicaments doit prendre les mesures appropriées, en fonction de la situation et conformément au code de conduite de l'école ou du centre et des politiques de la CSLBP qui s'appliquent.
- 11.2.4 Les cadres doivent respecter la confidentialité en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.
- 11.2.5 La violation de cette politique doit immédiatement être signalée par écrit à la directrice des Ressources humaines.

### 11.3 Direction des Ressources humaines

- 11.3.1 La direction des Ressources humaines doit faire connaître la présente politique à tous les employés et veiller à ce que des séances de formation soient organisées comme nécessaire.
- 11.3.2 La direction des Ressources humaines doit aider et conseiller les cadres pour s'assurer qu'ils comprennent cette politique et qu'ils sont capables de l'appliquer et de communiquer son contenu.
- 11.3.3 En collaboration avec le cadre ou le superviseur d'un employé qui viole la présente politique, la direction des Ressources humaines recommandera les mesures pertinentes à appliquer. Les processus décrits dans les conventions collectives respectives des employés doivent être suivis.



## **ANNEXE A**

Avis : les signes ci-dessous pourraient être des indicateurs d'un problème médical et un examen ou une enquête plus poussés pourraient être nécessaires.

Signes généraux d'un possible abus d'alcool ou de drogue :

- Odeur d'alcool ou de drogue;
- Difficulté à parler;
- Difficulté à marcher ou à se tenir debout;
- Bouche pâteuse;
- Désorientation, confusion ou somnolence;
- Pupilles dilatées;
- Yeux vitreux ou rouges;
- Nausée et vomissement.

### **ALCOOL**

Signes physiques d'ivresse :

- Troubles d'élocution ou propos incohérents
- Mauvais équilibre et maladresse
- Réflexes ralentis
- Douleurs à l'estomac, vomissements ou nausées
- Perte de conscience ou voile noir
- Rougeur du visage pendant ou après les périodes de consommation

Parmi les signes d'abus d'alcool, signalons :

Une augmentation progressive de la fréquence et de la quantité de consommation d'alcool pouvant entraîner des symptômes médicaux de l'alcoolisme qui s'aggravent. La personne qui abuse de l'alcool fait de sa consommation l'activité centrale de sa vie et s'éloigne des relations et des activités saines, ce qui a des conséquences négatives. Par contre, elle conserve souvent une capacité à reconnaître les situations qui amènent à une consommation exagérée et à contrôler leur prise d'alcool.



- Perte de contrôle de la quantité consommée quand la personne se met à boire
- Manque régulier d'attention envers les obligations familiales et professionnelles
- Comportements dangereux entraînant des risques de conséquences légales, financières ou relatives à la santé pour eux-mêmes et autrui
- Augmentation des expressions de colère ou d'autres émotions, particulièrement en des lieux inadéquats
- Insomnie suivie de longues périodes de sommeil

## **CANNABIS**

Parmi les signes de consommation de cannabis, signalons :

Changements physiques :

- Yeux rouges
- Rythme cardiaque rapide
- Somnolence, léthargie
- Manque de coordination

Changements du comportement :

- Changement par rapport au comportement habituel
- Confusion et manque de concentration
- Inhabituellement volubile
- Abandon des activités habituelles
- Mauvaise évaluation du temps
- Cachotteries
- Hausse de la consommation d'aliments ou des fringales