



COMMISSION SCOLAIRE
Eastern Shores
SCHOOL BOARD

Politique sur le tabac, les drogues et l'alcool ES-186

L'UTILISATION DU MASCULIN DANS CE DOCUMENT NE VISE QU'À ALLÉGER LE TEXTE

Date d'entrée en vigueur :	7 février 2023
Nombre de pages :	18
Service responsable :	Service des ressources humaines
Adoption / Date de modification :	Numéro de résolution :
15 décembre 1999	C99-12-322
7 février 2023	C23-02-961

Table des matières

1. PRÉAMBULE	3
2. OBJECTIFS	3
3. CADRE JURIDIQUE.....	4
4. DÉFINITIONS.....	5
5. CHAMP D'APPLICATION.....	6
6. PRINCIPES DIRECTEURS.....	6
7. DÉPISTAGE ET FOUILLES	8
8. EXCEPTIONS	10
9. NON-CONFORMITÉ	11
10. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION	12
11. RESPONSABILITÉS.....	13
ANNEXE A	15

1. PRÉAMBULE

Dans le cadre de sa mission, la Commission scolaire Eastern Shores (CSES) souhaite fournir aux élèves, aux membres du personnel et au public un milieu sain et sécuritaire qui soit propice à la réussite des élèves.

Qui plus est, en tant qu'employeur, la CSES doit prendre les mesures nécessaires pour veiller à la santé, à la sécurité et à l'intégrité de tous ses employés conformément à l'intention de la présente politique.

L'objectif visé par la présente politique est que toutes les parties aient une compréhension claire des principes et des règlements régissant l'usage du tabac, des drogues et de l'alcool dans les locaux scolaires, lors d'activités parrainées par la commission scolaire et qui se déroulent hors de l'école ou dans toute autre situation ou tout autre emplacement applicable, et que ces derniers soient communiqués et mis en application de façon uniforme.

En tant que modèles qui ont la responsabilité d'instruire autrui, les employés de la commission scolaire doivent respecter des normes élevées. La CSES comprend la nature délicate de certaines données ou de situations personnelles que couvre la politique et s'engage à fournir une orientation et un soutien dans sa mise en application. Les employés peuvent transmettre leurs questions ou leurs préoccupations au service des ressources humaines et sont encouragés à se prévaloir du programme d'aide aux employés s'ils le jugent pertinent. Toute question ou préoccupation de parties intéressées peut être acheminée au secrétaire général.

2. OBJECTIFS

Les objectifs de la présente politique sont les suivants :

- Éliminer les risques liés à l'utilisation ou à l'abus du tabac, des drogues et de l'alcool pour assurer la santé et la sécurité des employés, des élèves et du public (y compris, en particulier, les parents, les bénévoles, les fournisseurs, les sous-traitants et des consultants externes, des spécialistes de l'éducation et de la santé travaillant pour la commission scolaire) et conserver la qualité des services éducatifs.
- Énoncer les règles de conduite applicables en ce qui a trait au tabac, aux drogues et à l'alcool en milieu de travail ainsi que les conséquences en cas de violation de ces règles.
- Informer le personnel, les élèves et le public (y compris, en particulier, les parents, les bénévoles, les fournisseurs, les sous-traitants et des

consultants externes, des spécialistes de l'éducation et de la santé travaillant pour la commission scolaire) des restrictions mises en place par la commission scolaire relativement à l'utilisation de tabac, de drogues et d'alcool en milieu de travail.

- Énoncer clairement la position de la commission scolaire sur le tabac, les drogues et l'alcool en milieu de travail.
- Communiquer l'intention de la présente politique et veiller à ce qu'elle soit uniformément appliquée.
- Promouvoir un milieu de travail exempt de tabac, de drogues et d'alcool ainsi qu'un mode de vie sain dans tous les bâtiments de la commission scolaire.

3. CADRE JURIDIQUE

La politique s'appuie sur des lois qui visent à régir la santé et la sécurité en milieu de travail et des dispositions portant sur les documents légaux et conventionnels suivants :

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

4. DÉFINITIONS

À moins qu'il n'en soit précisé autrement, la terminologie ci-dessous utilisée dans la présente politique signifie ce qui suit :

4.1 **Tabac** : Tout produit contenant du tabac, toutes les cigarettes électroniques (vapotage) et tout autre dispositif de cette nature que l'on porte à sa bouche pour inhaler une substance qui peut ou non contenir de la nicotine, y compris ses composantes et accessoires, et toute autre classe de produit ou tout produit jugé être du tabac en vertu d'un règlement gouvernemental.

4.2 **Alcool** : Tout breuvage ou toute boisson contenant de l'alcool.

4.3 **Drogue** : Toute substance, y compris le cannabis et les produits pharmaceutiques, qui peut altérer la manière dont une personne pense, perçoit ou réagit et qui peut, par conséquent, réduire sa capacité à fonctionner normalement.

Les produits pharmaceutiques, désignés comme étant des « médicaments » dans le cadre de la présente politique, sont des substances chimiques utilisées pour prévenir, guérir ou améliorer les symptômes d'une maladie ou d'une condition médicale. Les médicaments sur ordonnance sont destinés à une personne en particulier et doivent être pris conformément à la prescription du médecin traitant, tandis que les médicaments en vente libre peuvent être achetés sans ordonnance et doivent être pris selon une posologie recommandée.

4.4 **Employé** : Toute personne rémunérée pour le travail qu'elle effectue pour la commission scolaire, peu importe son statut. Aux fins de la présente politique, la notion d'« employé » comprend également les commissaires.

4.5 **Motifs raisonnables** : Un ou plusieurs facteurs qui portent à croire qu'un employé est sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue, ou qu'il souffre d'une dépendance à l'alcool ou aux drogues, y compris les situations suivantes : (consulter également l'annexe A)

- La confirmation que l'utilisation de l'alcool ou de drogues correspond à un incident ou une situation observée au travail;
- La répétition d'erreurs ou l'observation d'autres changements inexplicables dans le rendement de l'employé (ralentissement du rythme de travail), sa présence au travail (absentéisme ou retard) ou son comportement;
- Un comportement inhabituel ou non sécuritaire au travail.

4.6 **Tierce partie** : Moyennant les ajustements nécessaires, la présente politique s'applique également aux spécialistes de l'éducation et de la santé, aux

consultants, aux fournisseurs ou aux sous-traitants travaillant pour la commission scolaire ainsi qu'aux élèves, aux parents et aux bénévoles.

- 4.7 **Se trouver sous l'influence** de drogues ou de l'alcool ou de leurs effets résiduels : Se dit de quelqu'un qui a les facultés affaiblies par les drogues ou l'alcool au travail, ou dont le jugement, les perceptions, le comportement ou les capacités sont amoindris par les drogues et l'alcool, dont le rendement est diminué par l'utilisation de drogues ou d'alcool, ou qui est incapable de s'acquitter de ses fonctions au travail.
- 4.8 **Milieu de travail** : Tous les bâtiments et installations que la commission scolaire possède, loue ou utilise et tous les locaux où des activités sont organisées par la commission scolaire.

5. **CHAMP D'APPLICATION**

La présente politique s'applique à tous les employés de la commission scolaire, peu importe leur statut. Moyennant des adaptations applicables, elle s'applique également à toutes les tierces parties définies au paragraphe 4.6 ci-dessus. Les modalités de la présente politique doivent être respectées dans tous les locaux de la commission scolaire et dans tous les autres lieux où des activités sont menées pour la commission scolaire.

6. **PRINCIPES DIRECTEURS**

- 6.1 En conformité avec l'article 2 de la *Loi concernant la lutte contre le tabagisme*, il est interdit en tout temps de fumer (ce qui comprend le vapotage et le fait de fumer du cannabis) sur les terrains de la CSES, dont les endroits suivants :
- Toutes les écoles et tous les centres de la CSES;
 - Tous les milieux de travail de la CSES;
 - Tous les moyens de transport, y compris les autobus scolaires;
 - Tous les lieux fermés où des activités sportives, récréatives, judiciaires, culturelles ou artistiques sont présentées, et où des colloques, des congrès ou des activités semblables sont tenus;
 - Tous les lieux fermés où des activités communautaires ou récréatives à l'intention de personnes mineures sont tenues;
 - Tous les lieux extérieurs jusqu'à leurs limites respectives.

6.2 La commission scolaire respecte le droit de ses employés à la protection de la vie privée, mais se soucie également de la santé, de la sécurité et de l'intégrité; elle s'attend notamment de tous ses employés qu'ils soient en tout temps en mesure de s'acquitter de leurs tâches normales et régulières au travail. Elle a donc adopté les principes directeurs suivants au sujet de la consommation d'alcool et de drogues et de leur utilisation abusive par des employés pendant les heures de travail ou en milieu de travail.

Par conséquent, il est interdit aux employés, pendant qu'ils s'acquittent de leurs fonctions dans le cadre de leur travail :

6.2.1 de se trouver sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou de leurs effets résiduels;

6.2.2 d'avoir une haleine qui sent l'alcool ou de dégager une odeur de cannabis (une exception éventuelle étant un usage médical autorisé) si l'employé en question est en contact direct avec des élèves lorsqu'il effectue ses tâches, afin de ne pas perturber le milieu d'apprentissage;

6.2.3 de posséder, de consommer, de distribuer, de fabriquer, d'offrir, de vendre, d'échanger ou d'utiliser des drogues (se référer au paragraphe 6.2.4 ci-dessous pour les médicaments) ou de l'alcool, autrement que ce qui est prévu aux exceptions figurant à l'article 8, dans l'exécution de leurs fonctions;

6.2.4 d'avoir en leur possession des médicaments sous ordonnance sans l'autorisation d'un médecin, de mal utiliser un médicament, de distribuer, de fabriquer, d'offrir, de vendre ou d'échanger un médicament, autrement que selon ce qui est légalement permis, dans l'exécution de leurs fonctions;

6.2.5 de consommer des drogues (sauf, exception éventuelle, pour en faire un usage médical autorisé) ou de l'alcool dans tout bâtiment de la CSES, ou en tout autre emplacement, en présence d'élèves, autrement que selon les exceptions indiquées à l'article 8.0.

Les lignes directrices n'ont pas pour objet d'empêcher la distribution ou l'administration autorisée de médicaments aux élèves uniquement dans le cadre des procédures en vigueur ou généralement reconnues à cette fin au sein de la commission scolaire.

- 6.3 Si la commission scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'un employé ou un bénévole, ainsi qu'une tierce partie, se trouve sous l'influence de drogues ou de l'alcool ou fait un mauvais usage de médicaments, des mesures seront immédiatement prises, au besoin, pour les retirer du lieu de travail/de l'école/du centre. En ce qui a trait au personnel, les procédures décrites dans les conventions collectives respectives s'appliqueront.
- 6.4 Les employés doivent faire un usage responsable des médicaments qu'ils prennent. Ils doivent, par conséquent, vérifier auprès d'un professionnel de la santé s'il est probable que ces médicaments aient une incidence sur leur rendement habituel au travail. Si tel est le cas, ils doivent immédiatement informer leur supérieur immédiat que leur rendement pourrait être compromis par leurs médicaments. S'il est nécessaire de fournir plus d'information, par exemple sur le type de médicament ou la posologie recommandée, le coordonnateur des ressources humaines pourra communiquer avec l'employé.
- 6.5 Si le service des ressources humaines le lui demande, l'employé qui prend un médicament sur ordonnance doit présenter au coordonnateur des ressources humaines un document dûment rempli par son médecin traitant certifiant que ledit médicament n'est pas susceptible de nuire à l'exécution de son travail ou, si tel est le cas, la manière dont le rendement au travail de l'employé pourrait être entravé. La commission scolaire se réserve le droit de solliciter un avis médical spécialisé en ce sens.
- 6.6 Les employés qui constatent qu'un collègue ou une autre personne montre des signes d'affaiblissement des facultés en milieu de travail doivent immédiatement en aviser un administrateur de la commission scolaire (consulter l'annexe A). Le tout peut être fait sous le couvert de l'anonymat.

7. DÉPISTAGE ET FOUILLES

- 7.1 Si la commission scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'un employé se trouve sous l'influence de drogues ou d'alcool, ou fait un usage abusif de médicaments ou d'alcool, elle est en droit de lui demander de quitter le lieu de travail immédiatement, à la première infraction observée.
- 7.2 Si la commission scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'un employé se trouve sous l'influence de drogues ou d'alcool, ou fait un usage abusif de médicaments ou d'alcool, elle peut demander sur-le-champ à l'employé de se prêter à un test de dépistage.

- 7.3 La commission scolaire peut également demander à un employé en cause dans un incident ou un accident de subir un test de dépistage si elle a des motifs raisonnables de croire que l'usage de drogues (y compris de médicaments) ou l'usage ou l'abus d'alcool (consommation non autorisée ou abusive) pourrait avoir causé l'incident ou l'accident, ou y avoir contribué.
- 7.4 Lorsqu'un employé s'absente du travail pour des raisons liées à la consommation de drogues (y compris de médicaments) ou à la consommation ou à l'usage abusif d'alcool, la commission scolaire peut lui demander de subir un test de dépistage avant son retour au travail, pour veiller à ce que l'employé soit apte à assumer ses fonctions. Les procédures décrites dans les conventions collectives respectives s'appliqueront.
- 7.5 Lorsqu'un employé s'absente du travail pour des raisons liées à la consommation de drogues (y compris de médicaments) ou à la consommation ou à l'usage abusif d'alcool, la commission scolaire peut lui demander de suivre un protocole de retour au travail déterminé par un spécialiste médical conformément à une entente précise intervenue à ce sujet ou conformément aux modalités et conditions déterminées par la commission scolaire.
- 7.6 Le dépistage de drogues ou d'alcool est mené par des professionnels de la santé indépendants ou des professionnels qualifiés conformément aux normes médicales et réglementaires applicables. De plus, certains tests doivent être effectués avec l'objectif d'être le moins intrusifs possible. Dans tous les cas, l'employé doit collaborer et se prêter au processus de dépistage.
- 7.7 Le directeur général ou le service des ressources humaines peut déléguer au supérieur immédiat d'un employé l'autorisation de procéder à une fouille de son bureau ou de ses effets personnels, s'il existe des motifs raisonnables de croire qu'un employé contrevient à la politique.
- 7.8 L'omission de collaborer, soit en refusant de coopérer, en donnant un consentement tardif ou en recourant à toute autre tactique visant à influencer les résultats d'un test de dépistage, peut être considérée comme une violation de la politique.
- 7.9 Les employés qui ont besoin d'aide peuvent consulter l'article 10 de la présente politique ou communiquer en tout temps avec le service des ressources humaines, le coordonnateur des ressources humaines ou le représentant du programme d'aide aux employés s'ils le jugent approprié.

8. EXCEPTIONS

CONSOMMATION D'ALCOOL

8.1 Lorsque de l'alcool est servi lors d'activités culturelles, sportives, promotionnelles ou de financement organisées par la commission scolaire (soit par le centre administratif ou les écoles/centres), ou auxquelles la commission scolaire participe, les règles suivantes doivent être suivies à la lettre :

8.1.1 La présence à l'activité doit faire l'objet d'une autorisation au préalable.

8.1.2 Il est interdit de servir de l'alcool à des personnes mineures.

8.1.3 Les personnes mineures qui ne sont pas accompagnées d'un parent ou d'un adulte responsable ne peuvent pas être admises à l'activité, à moins que leur présence ne soit précisément requise.

8.1.4 Si de l'alcool est servi, ce doit être par des personnes ayant atteint l'âge de la majorité et qui ne sont pas des étudiants de la commission scolaire.

8.1.5 Les lois et règlements en vigueur doivent être respectés pour servir de l'alcool.

8.2 Malgré ce qui précède, la consommation d'alcool est strictement interdite pour les employés, les bénévoles et toute autre personne chargée de superviser des élèves, ou qui doivent conduire un véhicule dans le cadre de leurs fonctions.

8.3 Compte tenu de la mission de la commission scolaire, les employés qui organisent des activités, y assistent ou y participent doivent constamment garder à l'esprit l'image qu'ils projettent lorsqu'ils boivent de l'alcool. Les employés qui exercent des fonctions liées au travail doivent se conduire de manière professionnelle et responsable en ce qui a trait à la consommation d'alcool.

8.4 Le supérieur immédiat chargé de l'immeuble où se déroule l'activité ou la personne responsable de l'événement doit prendre des précautions pour être prêt à intervenir si un participant est inapte à conduire au moment de quitter les lieux.

Malgré ce qui précède, les employés doivent être en mesure d'effectuer leurs tâches sans compromettre leur santé et leur sécurité, ou la santé et la sécurité d'autres employés ou de tierces parties.

USAGE MÉDICAL DU CANNABIS

- 8.5 L'usage médical du cannabis doit être traité comme un médicament sur ordonnance, et il faut posséder les autorisations juridiques et médicales nécessaires pour avoir en sa possession du cannabis et en faire l'utilisation.
- 8.6 Des éclaircissements ont été apportés à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* pour préciser les responsabilités des employeurs et des travailleurs relativement au fait d'exécuter ses fonctions lorsque la condition de l'employé, sa sécurité ou son bien-être physique, ou ceux d'autres personnes en milieu de travail ou dans les aires environnantes, sont à risque en raison, plus particulièrement, de facultés affaiblies par l'alcool, les drogues (y compris le cannabis) ou toute autre substance semblable. L'employeur doit veiller à ce qu'un employé n'effectue pas ses tâches s'il se trouve dans cet état.¹

9. **NON-CONFORMITÉ**

- 9.1 L'article suivant porte sur les lois du travail et s'applique à tous les employés de la CSES.

Tout employé de la commission scolaire qui contrevient aux dispositions de la présente politique est passible d'une sanction jugée raisonnable basée sur les faits entourant la cause (p. ex. suspension du travail, exclusion d'activités, congédiement).

Si un employé omet de se conformer à la présente politique, des mesures administratives ou disciplinaires peuvent s'appliquer :

- a) Mesures administratives : La commission scolaire est en droit de prendre des mesures immédiates pour retirer un employé des lieux, en tant que mesure administrative, s'il existe des motifs raisonnables de croire que l'employé a les facultés affaiblies par la prise de drogues ou d'alcool ou fait un mauvais usage de médicaments. L'employeur prendra des mesures raisonnables pour veiller à ce que l'employé soit capable de retourner chez lui de manière sécuritaire.

¹<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>

- b) Mesures disciplinaires : L'omission de se conformer à la présente politique peut se traduire par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Le trafic, la possession ou l'utilisation de substances illégales en milieu de travail sont des motifs de renvoi immédiat. Qui plus est, la situation doit être signalée aux autorités. La vente et la distribution d'alcool ou de drogues, ou le fait d'en procurer à des élèves, sont également passibles de congédiement immédiat.
- 9.2 Advenant toute violation de la présente politique, la commission scolaire peut mener une enquête qui pourrait entraîner des sanctions ou des mesures disciplinaires, y compris le congédiement de l'employé, conformément aux dispositions de la convention collective applicable, de la présente politique et des lois et règlements pertinents. Tout employé qui refuse de collaborer dans le cadre d'une enquête, qui omet de prendre des mesures pour traiter son problème de drogue ou d'alcool ou qui ne collabore pas en vertu des présentes peut se voir imposer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.
- 9.3 Si un bénévole omet de se conformer aux dispositions de la présente politique, son privilège de bénévole peut être suspendu, et d'autres sanctions et mesures jugées nécessaires peuvent être prises par le directeur des ressources humaines ou la commission scolaire.
- 9.4 La commission scolaire peut imposer toute sanction ou mesure qu'elle juge appropriée à toute tierce partie qui contrevient à la présente politique.

10. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

- 10.1 La commission scolaire favorise une démarche préventive envers l'utilisation ou l'abus de drogues ou d'alcool et offre son soutien aux employés en ce sens.
- 10.2 La commission scolaire reconnaît qu'une dépendance à l'alcool ou aux drogues peut être traitée, et s'acquittera par conséquent de ses fonctions pour soutenir l'employé.
- 10.3 La commission scolaire encourage vivement tous les membres du personnel qui souffrent d'un problème de toxicomanie ou d'alcoolisme à se tourner vers les ressources disponibles pour obtenir l'appui qui convient à leur situation et à rechercher rapidement de l'aide auprès de la commission scolaire. Le fait de cacher un tel problème à l'employeur ou d'omettre de lui signaler une dépendance ou un trouble lié à l'abus de drogues ou d'alcool qui nuit à son rendement au travail peut constituer une infraction à la présente politique.

11. RESPONSABILITÉS

11.1 Membres du personnel et tierces parties

11.1.1 Les employés et les tierces parties sont tenus de prendre connaissance de la présente politique et de se conformer à ses dispositions. Ils doivent également respecter les lois et règlements en vigueur sur l'abus de drogues et d'alcool au travail ou dans les locaux de la commission scolaire.

11.1.2 Les employés et les tierces parties doivent également collaborer à la mise en application de la présente politique. Ils doivent notamment aviser un administrateur de la commission scolaire s'ils ont connaissance d'une violation de la présente politique.

11.1.3 Les employés qui croient avoir développé un problème de toxicomanie ou un trouble lié à l'abus de drogues ou d'alcool doivent prendre les mesures nécessaires pour obtenir un traitement.

11.2 Direction

11.2.1 Les administrateurs doivent lire, comprendre et mettre en application la présente politique ainsi que tout document connexe.

11.2.2 Les administrateurs qui ont des motifs raisonnables de croire qu'un employé se trouve sous l'influence de drogues ou de l'alcool ou fait un usage abusif de médicaments doivent prendre les mesures appropriées, selon le cas, en collaboration avec le directeur des ressources humaines. (Se référer à l'annexe A).

11.2.3 Les administrateurs qui ont des motifs raisonnables de croire qu'un bénévole ou un étudiant se trouve sous l'influence de drogues ou de l'alcool ou fait un usage abusif de médicaments doivent prendre les mesures appropriées, selon le cas et conformément au code de conduite de l'école ou du centre et aux politiques applicables de la CSES.

11.2.4 Les administrateurs doivent respecter la confidentialité des personnes visées selon l'article 63.1 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

11.2.5 Toute violation de la présente politique doit immédiatement être signalée par écrit au directeur des ressources humaines.

11.3 Directeur des ressources humaines

11.3.1 Le directeur des ressources humaines doit sensibiliser l'ensemble des employés au contenu de la présente politique.

11.3.2 Le directeur des ressources humaines et le coordonnateur des ressources humaines doivent aviser et appuyer les administrateurs pour veiller à ce qu'ils comprennent la politique, soient en mesure de l'appliquer et de communiquer son contenu.

11.3.3 En collaboration avec l'administrateur ou le superviseur de l'employé qui a contrevenu à la présente politique, le directeur des ressources humaines doit recommander les mesures qui s'appliquent. Les processus décrits dans les conventions collectives respectives des employés doivent être suivis.

ANNEXE A

Note : Les signes ci-dessous peuvent indiquer la présence d'un problème de santé. Il pourrait être nécessaire de procéder à un examen plus approfondi.

Les symptômes généraux d'un éventuel problème de toxicomanie sont les suivants :

- Senteur d'alcool ou de drogues;
- Difficultés d'élocution;
- Difficulté à marcher ou à se tenir debout;
- Bouche pâteuse;
- Désorientation, confusion ou somnolence;
- Pupilles dilatées;
- Yeux vitreux ou rougis;
- Nausées et vomissements.

ALCOOL

Certains signes physiques d'abus d'alcool sont reconnaissables comme suit :

- Difficultés d'élocution ou discours incohérent;
- Trouble de l'équilibre et maladresse;
- Réflexes lents;
- Douleurs à l'estomac, nausées ou vomissements;
- Perte de conscience ou évanouissement;
- Rougeur du visage pendant et après les périodes de consommation.

Certains signes généraux d'abus d'alcool comprennent ce qui suit :

- L'augmentation progressive de la fréquence et de la quantité de la consommation d'alcool peut commencer à produire des symptômes médicaux plus graves dénotant de l'alcoolisme.
- Quelqu'un qui consomme de l'alcool de façon immodérée en fait le point central de sa vie, ce qui relègue au second plan les activités et relations saines et se traduit par des conséquences négatives.
- Les personnes qui consomment de l'alcool de manière excessive peuvent toutefois, dans une certaine mesure, reconnaître les situations qui mènent à une surconsommation et réduire leur consommation d'alcool.

Les signes d'abus d'alcool comprennent ce qui suit :

- Perte de contrôle sur la quantité d'alcool consommée une fois que la personne commence à boire;
- Manque d'attention régulière envers les obligations familiales et professionnelles;
- Comportements dangereux qui peuvent comporter des conséquences juridiques, financières et/ou médicales pour la personne et autrui;
- Aggravation des manifestations de colère ou d'autres émotions, plus particulièrement dans des circonstances inappropriées;
- Insomnie, suivie d'hypersomnie (tendance à trop dormir).

CANNABIS

Les signes possibles de consommation de cannabis peuvent comprendre ce qui suit :

Changements physiques :

- Yeux injectés de sang;
- Pouls rapide;
- Somnolence et léthargie;
- Manque de coordination.

Modification du comportement :

- Changement par rapport au comportement habituel;
- Confusion et manque de concentration;
- Parle étrangement beaucoup;
- Perte d'intérêt envers les activités habituelles;
- Évalue mal le temps;
- Tendance à se refermer sur soi-même;
- Faim qui s'intensifie ou fringales.