

Dans ce document, le masculin est utilisé afin d'alléger le texte.

OBJET

Le Conseil scolaire FrancoSud s'engage à assurer le bien-être et la sécurité de ses élèves, de son personnel et du public. Le FrancoSud considère avoir la responsabilité de prendre toutes les mesures raisonnables pour fournir à ses employés un environnement de travail sécuritaire, sain et productif. De leur côté, les employés ont la responsabilité de se présenter au travail dans un état qui leur permet d'exécuter leurs tâches d'une manière productive et sécuritaire. L'utilisation de drogues, incluant les drogues illégales, la mauvaise utilisation de médicaments obtenus avec ou sans ordonnance, de même que la consommation d'alcool, de cannabis ou d'autres substances pouvant affecter les facultés peut avoir des effets indésirables graves pour la sécurité du milieu de travail pour les employés, les élèves, les sous-contractants et le public.

Le but de cette directive administrative est d'établir les attentes du FrancoSud quant à ce qui constitue un comportement approprié et quant aux conséquences découlant du non-respect de ces attentes, de même qu'à fournir des lignes directrices claires à tous les employés. Elle vise aussi à informer les employés souffrant d'une dépendance à la drogue ou à l'alcool des accommodements et de l'appui disponibles.

La gestion de cette directive administrative relève de la direction générale adjointe, ressources humaines.

DÉFINITIONS

Dépendance à une drogue ou à l'alcool: signifie une dépendance mentale, physique ou psychologique à une drogue, à l'alcool ou à toute autre substance pouvant affecter les facultés, et qui est considérée par un médecin comme étant une condition médicale ou un handicap au sens de la loi sur les droits humains.

Drogues: signifie toute substance dont l'usage peut potentiellement affecter les facultés d'une personne ou l'intoxiquer, ou encore changer ou affecter sa manière de penser, d'être ou de se comporter. Cela inclut les drogues illicites, les drogues à utilisation restreinte et les médicaments.

Drogue illicite: signifie toute drogue ou substance qui ne peut pas être obtenue légalement et dont l'usage, la vente, la possession, l'achat ou le transfert est interdit par la loi (par exemple, l'héroïne et la cocaïne).

Drogue à utilisation restreinte: signifie toute drogue ou substance pouvant causer une intoxication ou affecter les facultés d'une personne et qui peut être légalement obtenue pour usage récréatif, et dont la vente, l'achat, la possession ou le transfert sont régis par la loi (par exemple, le cannabis).

Médicament: signifie une drogue obtenue légalement par un employé et utilisée selon les indications et l'usage prévu, incluant mais ne se limitant pas aux drogues obtenues par l'employé grâce à une prescription médicale ou un document médical, tel que prévu par le Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales, de même qu'aux produits sans ordonnance ou en vente libre.

Sous l'influence: sous l'influence de la drogue, de l'alcool, de substances pouvant affecter les facultés ou de toute substance contrôlée ou non contrôlée signifie, dans le cadre de la présente directive administrative, un usage de l'une ou plusieurs de ces substances faisant en sorte que l'employé :

- est incapable de travailler de manière productive ;

- est dans un état physique ou mental posant un risque pour la sécurité et le bien-être de l'employé lui-même, des autres employés, des élèves, du public ou pour les biens du conseil scolaire ; ou
- démontre des signes ou des symptômes pouvant indiquer l'usage d'une substance affectant ses facultés tels que l'odeur d'alcool ou de drogue, des yeux rouges ou vitreux, une démarche instable ou des problèmes de coordination, des troubles d'élocution, un comportement inhabituel, etc.

Utilisation de drogue, d'alcool ou d'autres substances à des fins récréatives: dans le cas de l'utilisation récréative de drogue, d'alcool ou d'autres substances pouvant affecter les facultés, il n'existe pas de dépendance mentale, physique ou psychologique. Il ne s'agit donc pas d'une condition médicale ni d'un handicap mental, physique ou psychologique au sens de la loi sur les droits humains.

Postes critiques sur le plan de la sécurité: inclut tous les emplois dans le cadre desquels l'exécution de tâches avec des facultés affaiblies, que ce soit au niveau mental ou physique, pourrait raisonnablement créer un risque prévisible de blessure ou de danger. Ceci s'applique, mais n'est pas limité, aux employés qui doivent opérer ou ont la permission d'opérer des véhicules appartenant au conseil scolaire, ou leur véhicule personnel, pour des raisons liées à leur emploi, ainsi qu'aux employés de la maintenance.

MODALITÉS

Traitement et accommodements

1. Tout employé souffrant activement d'une dépendance à la drogue ou à l'alcool est **tenu** de divulguer cette dépendance à la direction générale adjointe, ressources humaines. Le FrancoSud reconnaît sa responsabilité d'aider et d'accommoder, sans qu'il en résulte une contrainte excessive pour l'employeur, les employés souffrant d'une dépendance à la drogue ou à l'alcool, y compris en leur donnant accès au Programme d'aide aux employés (PAE) ainsi qu'à des congés de maladie comme pour toute autre maladie. Le FrancoSud prendra les précautions nécessaires pour protéger la confidentialité de l'employé, compte tenu de la nature délicate de la question.
2. Les employés craignant qu'un collègue souffre d'une dépendance à la drogue ou à l'alcool sont vivement encouragés à faire part de leurs inquiétudes à leur supérieur hiérarchique ou à la direction générale adjointe, ressources humaines, ainsi qu'à encourager leur collègue à révéler sa situation et à demander de l'aide par l'intermédiaire du PAE. Les enseignants doivent être soucieux de leur code de conduite ATA à cet égard. Bien que le conseil scolaire fasse tout son possible pour protéger la confidentialité des employés lorsqu'un problème est signalé, il peut s'avérer nécessaire pour le FrancoSud de divulguer certaines informations à l'employé visé, y compris, mais sans s'y limiter, l'identité de l'employé qui fait le rapport, afin d'enquêter correctement sur les préoccupations.

Interdictions

3. Pendant les heures de travail d'un employé, que ce soit dans les locaux du conseil scolaire ou dans le cadre d'activités liées à l'emploi en dehors des locaux du conseil scolaire, y compris pendant les périodes de repas, les pauses programmées, les excursions et les périodes de garde, aucun employé ne doit utiliser, consommer, posséder, distribuer, vendre ou être sous l'influence:
 - 3.1. de drogues illicites ;
 - 3.2. de drogues à usage restreint ;
 - 3.3. de l'alcool, à moins d'y être autorisé par le conseil scolaire dans un but précis et limité. Bien que le FrancoSud s'attende à ce que tous ses employés respectent cette règle au quotidien, il est reconnu que pour certains employés du FrancoSud, des fonctions sociales approuvées et appropriées dans le cadre de leurs heures de travail se produiront au cours desquelles une consommation raisonnablement limitée d'alcool est habituelle et appropriée sans autorisation expresse. À titre

d'illustration, on peut citer les exemples suivants : cocktail d'une conférence professionnelle, conférences d'enseignement externes liées au travail, dîner social approuvé par le FrancoSud, ou une activité ou un événement promotionnel comme une fête de Noël. Toutefois, il est essentiel que tous les employés comprennent que, même lors de ces événements où la consommation d'alcool est autorisée, l'alcool ne doit être consommé que sur une base sociale à des niveaux raisonnables qui garantissent un comportement professionnel et responsable de la part des employés du conseil scolaire à tout moment ; ou

3.4. de tout autre produit intoxicant, qu'il s'agisse d'une substance contrôlée ou non contrôlée.

4. Un employé ne doit en aucun cas consommer de l'alcool ou utiliser, consommer, ingérer ou inhaler des drogues illicites, des drogues à usage restreint ou d'autres substances intoxicantes lorsqu'il est responsable d'un véhicule ou d'un équipement du conseil scolaire ou lorsqu'il utilise son véhicule personnel à des fins professionnelles.

5. Si un employé est rappelé après les heures de travail normales pour effectuer des tâches liées au travail et qu'il a consommé de l'alcool, des drogues ou d'autres substances intoxicantes et que ses facultés sont affaiblies, il est responsable:

5.1. de s'assurer qu'il n'effectue aucune tâche professionnelle, y compris la conduite d'un véhicule à moteur, lorsqu'il est sous l'influence de l'alcool, de drogues illicites, de drogues à usage restreint, de médicaments ou de toute autre substance intoxicante ; et

5.2. d'informer le représentant de l'employeur qui tente de le rappeler qu'il n'est pas en mesure d'effectuer ses tâches à ce moment-là.

6. L'utilisation légale de médicaments conformément aux instructions d'un médecin n'est autorisée sur le lieu de travail que si elle ne nuit pas à la capacité de l'employé d'effectuer son travail de manière efficace et sûre. Les employés sont tenus de divulguer à la direction générale adjointe, ressources humaines, l'utilisation de médicaments dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils affectent leur performance au travail ou l'exécution de leurs tâches en toute sécurité. Le FrancoSud s'engage à tenir compte de l'utilisation nécessaire de médicaments par un employé sans que cela ne constitue une contrainte excessive. Lorsque des médicaments prescrits se trouvent sur une propriété du FrancoSud en raison des besoins d'un employé et conformément aux règles susmentionnées, ces médicaments doivent être surveillés avec vigilance et conservés dans un endroit sûr, hors de portée et inaccessible aux élèves (par exemple, dans la poche de l'employé, dans une armoire fermée à clé, etc.).

7. Contrôle pour motifs raisonnables

7.1. Le conseil scolaire peut procéder à un contrôle de la présence d'alcool ou de drogues lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que les actions, l'apparence ou la conduite d'un employé pendant son service (y compris pendant qu'il est sur appel) indiquent que l'employé est sous l'influence de drogues restreintes ou illicites ou de l'alcool. Bien que le FrancoSud se réserve ce droit pour tous ses employés, les employés doivent comprendre que le seuil nécessaire pour établir un motif raisonnable aux yeux du FrancoSud sera moins élevé pour les employés occupant des postes sensibles du point de vue de la sécurité, compte tenu des conséquences potentielles qui en découlent.

7.2. La base soutenant la décision de procéder à un test est documentée dès que possible après l'action et communiquée à l'employé avant que le test ne soit effectué. L'employé est invité à s'exprimer ou à réfuter les motifs de la décision de procéder à un test, et le conseil scolaire prend en considération la position de l'employé avant de procéder au test. Les employés représentés par un syndicat sont informés de leur droit de contacter et de solliciter une représentation syndicale/associative avant le test et pour y assister, en autant que ce contact ou cette représentation ne retarde pas de manière déraisonnable le processus de test, qu'il est important d'effectuer en temps opportun. L'orientation vers le test sera basée sur des observations personnelles spécifiques résultant, entre autres, des éléments suivants:

- 7.2.1. Consommation observée ou preuve de consommation de drogues restreintes ou illicites ou d'alcool (par exemple, odeur d'alcool ou de cannabis) ;
 - 7.2.2. Comportement erratique ou atypique de l'employé ;
 - 7.2.3. Changements dans l'apparence physique de l'employé ;
 - 7.2.4. Changements dans le comportement de l'employé ;
 - 7.2.5. Changements dans l'élocution de l'employé ;
 - 7.2.6. Découverte de drogues, y compris de médicaments capables d'affaiblir les facultés, d'alcool, de substances intoxicantes ou d'articles servant à consommer ces substances, dans des lieux auxquels l'employé a un accès unique ou principal, y compris les casiers des employés ou les véhicules qui leur sont attribués ; ou
 - 7.2.7. À la suite d'un incident ou d'un accident grave, lorsque l'examen des circonstances ne permet pas d'exclure facilement la possibilité d'une consommation de drogues ou d'alcool, y compris un "incident important" tel que défini par la législation sur la santé et la sécurité au travail, et une situation qui a créé un potentiel ou un risque important d'incident ou d'accident, même si un incident ou un accident ne s'est pas produit (un "accident évité de justesse").
- 7.3. En outre, le FrancoSud peut procéder à des tests pour des motifs raisonnables sur réception d'une plainte ou d'une préoccupation d'un collègue ou d'un tiers selon laquelle un employé pourrait consommer des drogues, de l'alcool ou d'autres substances en violation de la présente directive administrative. Dans ce cas, le conseil scolaire enregistre le nom et les coordonnées du plaignant ainsi que les détails de la préoccupation ou de la plainte. Le FrancoSud communique les détails de la préoccupation ou de la plainte à l'employé visé par les allégations et, dans des circonstances appropriées, communique également l'identité du plaignant à l'employé visé par les allégations afin de lui donner la possibilité de fournir une réponse complète à ces allégations. Le FrancoSud tient également compte des circonstances entourant la situation ainsi que de la présence ou de l'absence de toute autre preuve ou de tout indicateur d'un état de facultés affaiblies avant de prendre une décision finale sur le motif raisonnable de procéder à un contrôle dans ces circonstances.
- 7.4. Dans toutes les situations où le FrancoSud estime qu'un employé n'est pas en état de se trouver sur son lieu de travail, un accompagnateur responsable sera chargé de raccompagner l'employé chez lui.

8. Test pour le retour au travail

- 8.1. Lorsqu'un salarié reprend le travail après avoir révélé qu'il souffre d'une dépendance à la drogue ou à l'alcool et avoir suivi un traitement, le FrancoSud peut exiger qu'il se soumette à un test pour la reprise du travail. D'autres contrôles aléatoires et inopinés peuvent être exigés jusqu'à un an après la reprise du travail.
- 8.2. Avant de mettre en œuvre un test de reprise du travail conformément à l'article 9.1 ci-dessus, le FrancoSud examinera tous les faits et circonstances environnants au cas par cas, et donnera à l'employé et au représentant du syndicat ou de l'association de l'employé, le cas échéant, l'occasion de discuter et de contribuer à cette décision de test pour la reprise du travail.

9. Procédures de test

- 9.1. Tout test entrepris conformément à la présente directive administrative, y compris l'analyse des résultats, est réalisé par un professionnel qualifié. Le cas échéant, les résultats sont confirmés par des tests en laboratoire, qui sont effectués dans un laboratoire accrédité.
- 9.2. Dans la mesure du possible, tous les tests effectués conformément à la présente directive administrative sont réalisés avec respect et de manière à minimiser leur caractère intrusif. La direction générale adjointe, ressources humaines, communique avec le fournisseur de services de dépistage

d'alcool et de drogues pour planifier un test. Le processus doit être achevé dès que possible après l'incident ou l'observation jugé(e) conforme aux lignes directrices de la présente directive administrative. Le test de dépistage sera effectué conformément aux procédures définies par l'organisme de dépistage de drogues et/ou d'alcool. La direction générale adjointe, ressources humaines, veille également à ce qu'un représentant du FrancoSud assure le transport aller-retour de l'employé devant subir le test, afin de s'assurer que l'employé ne conduit pas de véhicule.

- 9.3. L'employé est informé du résultat du test et a la possibilité d'y répondre, notamment en le communiquant à son médecin et en discutant du test avec lui. Pour les employés dont les résultats du test sont positifs, le conseil scolaire examine au cas par cas tous les faits et circonstances entourant la situation, y compris les commentaires de l'employé et, le cas échéant, du représentant du syndicat ou de l'association de l'employé, et détermine les autres mesures, exigences ou recommandations qui peuvent être nécessaires pour envoyer l'employé chez son médecin ou chez un médecin indépendant, afin d'évaluer s'il existe une dépendance à l'égard de la drogue ou de l'alcool.
- 9.4. Le FrancoSud conservera les résultats des tests dans un endroit sûr, dont l'accès sera limité aux cadres supérieurs du FrancoSud, au responsable de la sécurité du conseil scolaire ou aux employés ayant un besoin démontrable d'accéder aux résultats des tests, afin de protéger la vie privée de l'employé. Les résultats des tests ne seront pas divulgués à des tiers sans le consentement écrit préalable de l'employé, sous réserve uniquement d'une obligation légale pour le conseil scolaire de produire les résultats des tests des employés.

Discipline

10. Le FrancoSud considère que les règles contenues dans la présente directive administrative sont de la plus haute importance. Il s'agit d'une directive administrative de tolérance zéro ; tout écart par rapport aux conditions susmentionnées entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat. Tous les employés recevront un lien vers la présente directive administrative pour les informer que tout licenciement qui en résultera sera considéré comme un "licenciement pour motif valable" et ne fera pas l'objet d'un préavis ou d'une indemnité tenant lieu de préavis.
11. Comme indiqué ci-dessus, tout employé souffrant activement d'une dépendance à la drogue ou à l'alcool susceptible d'entraver ou de restreindre l'exercice de ses fonctions est tenu de révéler cette dépendance, et le FrancoSud reconnaît qu'il lui incombe d'appuyer et d'accommoder les employés souffrant d'une telle condition. Toutefois, si un employé néglige ou refuse de révéler une dépendance à la drogue ou à l'alcool au FrancoSud, en violation de la présente directive administrative, le FrancoSud peut, lorsque les circonstances le justifient, traiter les violations de la présente directive administrative en considérant que l'employé ne souffre pas d'une dépendance à la drogue ou à l'alcool, mais qu'il a simplement ignoré la présente directive administrative, auquel cas des mesures disciplinaires immédiates et strictes seront prises. De plus, le fait de ne pas divulguer une dépendance à la drogue ou à l'alcool susceptible d'entraver l'exécution diligente et sûre des tâches d'un employé sur le lieu de travail constitue en soi une violation de la présente directive administrative.
12. Nonobstant ce qui précède, toute mesure disciplinaire prise par le FrancoSud à l'encontre d'un employé en vertu de la présente directive administrative sera conforme à la *Education Act* et aux dispositions de toute convention collective applicable en vigueur.

Retour au travail

13. Le fait de demander volontairement de l'aide pour une dépendance à la drogue ou à l'alcool ne compromet pas l'emploi d'un employé au sein du conseil scolaire, à condition que l'employé continue à coopérer et à suivre un traitement approprié pour le problème qu'il a révélé, et qu'il soit en mesure de traiter et de contrôler le problème afin de permettre son retour au travail dans un avenir raisonnablement prévisible.

14. Tout employé qui enfreint la présente directive administrative et qui est par la suite autorisé par le FrancoSud à retourner au travail recevra (après que le conseil scolaire ait donné à l'employé et à tout représentant syndical de l'employé concerné et/ou au médecin de l'employé une possibilité raisonnable de s'exprimer et d'en discuter), une lettre décrivant les conditions du retour au travail qui comprendra normalement, mais sans s'y limiter, les éléments suivants :
- 14.1. Obligation de poursuivre les programmes ou procédures de traitement, de counseling et d'assistance recommandés par le médecin ou le conseiller en toxicomanie de l'employé ;
 - 14.2. Obligation expresse de cesser immédiatement d'exercer ses fonctions et d'avertir un superviseur dans le cas où l'employé se trouverait sous influence, à tout moment pendant les heures de travail, suivant son retour sur le lieu de travail ;
 - 14.3. Obligation de fournir une confirmation médicale écrite attestant que l'employé a maîtrisé son état et qu'il est en mesure de retourner sur le lieu de travail en toute sécurité, sans danger pour lui ou pour autrui ;
 - 14.4. Obligation de fournir des mises à jour raisonnablement régulières de la part du médecin ou du conseiller en toxicomanie de l'employé, confirmant que ce dernier continue à suivre les programmes de traitement recommandés et qu'il demeure apte à exercer ses fonctions sans danger pour lui-même ou pour autrui ; et
 - 14.5. Un avertissement explicite à l'employé que toute violation future de la présente directive administrative entraînera d'autres mesures disciplinaires ainsi que la considération sérieuse d'un licenciement immédiat pour un motif valable.
15. Les employés souffrant de toxicomanie ou d'alcoolisme qui ne coopèrent pas avec les programmes d'assistance ou de traitement ou qui commettent des infractions répétées à la présente directive administrative seront soumis aux sanctions disciplinaires normales, pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat pour un motif valable.

Références : [Alberta Human Rights Act](#)
Articles 18, 20, 60, 61, 113 de la Loi scolaire (Alberta School Act)
Gaming and Liquor Act
Controlled Drugs and Substances Act
Criminal Code
Narcotics Act
Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales
Food and Drug Act
Code de déontologie de l'Alberta Teachers' Association
Politiques 1, 1.1.1, 3 et 3.4 du Conseil scolaire FrancoSud
Directive administrative 162 – Environnement sans fumée