

Responsable: Direction générale	Politique en matière d'alcool et de drogue			
	N ^o : 205	Entrée en vigueur: 17/04/2019	Révisée: 13/12/2023	Adoptée par : Le conseil d'administration

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUE

La présente politique en matière d'alcool et de drogue (ci-après « Politique »), établit les principes de la Corporation **SPORTSQUÉBEC** (ci-après « **SPORTSQUÉBEC** ») relativement à la consommation, la possession et le commerce de drogues et d'alcools. Elle vise à assurer une compréhension claire de ses principes et une mise en œuvre uniforme de ses dispositions.

SERA ABORDÉ DANS CETTE POLITIQUE

Préambule	1
Objectif général	2
Objectifs spécifique	2
Champ d'application	2
Définitions	2
Principes généraux	3
Principe de tolérance zéro	4
Règles de conduite	4
Rôles et responsabilités.....	4
Aide disponible	5
Confidentialité.....	5
Tests de dépistage	6
Mesures administratives et sanctions disciplinaires.....	6

PRÉAMBULE

SPORTSQUÉBEC accorde une très grande importance aux ressources humaines et considère qu'il est essentiel d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous. La consommation d'alcool et de drogues peut nuire à la santé d'un membre du personnel ou d'un mandataire ainsi qu'à son rendement. Elle peut également mettre en danger sa sécurité ainsi que celle des tiers et du public.

Par l'entremise de cette politique, **SPORTSQUÉBEC** s'assure d'une gestion cohérente en matière d'alcool et de drogues.

OBJECTIF GÉNÉRAL

La présente politique a comme principal objectif de maintenir un milieu de travail sans alcool et sans drogue, que ce soit en matière de consommation, de possession ou de commerce. Elle vise également à ce que les ressources humaines de **SPORTSQUÉBEC** offrent une prestation de travail exempte de l'influence de l'alcool et de drogues pouvant nuire notamment à leur santé et à leur sécurité ainsi qu'à la sécurité d'autrui.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des ressources humaines, des tiers et du public, en plus d'assurer leur sécurité et leur intégrité physique et psychologique;

Assurer le maintien et l'efficacité des activités de **SPORTSQUÉBEC** et la qualité des services offerts;

Établir une ligne de conduite générale quant à la consommation, la possession ou le commerce d'alcool et de drogue en milieu de travail;

Sensibiliser les ressources humaines et les informer du rôle et des responsabilités de chacun-e dans l'application de cette politique;

Informar les ressources humaines des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt des conséquences liées à la consommation, à la possession ou au commerce d'alcool et de drogue, et les prévenir des mesures que pourrait entraîner leur non-respect.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble des ressources humaines de **SPORTSQUÉBEC**.

DÉFINITIONS

Alcool : Toute boisson contenant un volume d'alcool.

Droque : Toute substance, y compris le cannabis sous toutes ses formes, pur ou transformé, dont la consommation peut modifier les fonctions psychiques ou physiologiques d'une personne, y compris ses modes de fonctionnement, de perception ou de comportement, diminuant ainsi sa capacité à effectuer son travail.

Médicament : Toute substance ou préparation (obtenue sur ordonnance médicale ou en vente libre) administrée ou utilisée pour traiter ou prévenir une maladie. Aux fins de la présente politique, les médicaments concernés sont ceux qui affectent la capacité de quelqu'un à effectuer son travail en toute sécurité et de façon productive.

Commerce : Toute activité qui consiste à fabriquer, échanger, vendre ou distribuer de l'alcool, des drogues et/ou des médicaments.

Lieu de travail : Tout immeuble et toute installation utilisée par **SPORTSQUÉBEC** ou tout autre endroit où une ressource humaine pourrait être appelée à exercer ses fonctions.

Fonction à risque : Fonction où l'altération des facultés attribuable à la consommation d'alcool, de drogues et/ou de médicaments pourrait :

- Comporter un risque important d'incident ou d'accident affectant la santé ou la sécurité de personnes concernées, des autres personnes ou des tiers;
- Entraîner des dommages aux biens appartenant à **SPORTSQUÉBEC** ou à autrui, ou encore à l'environnement.

Tolérance zéro : Absence totale de toute trace d'alcool, de drogues et/ou de médicaments pouvant être détectée dans l'organisme d'une personne au travail lors d'un test de dépistage.

Facultés affaiblies : Effet de l'usage d'alcool ou de médicaments, en quantité telle qu'une personne:

- Est incapable de fournir une prestation de travail normale, où;
- Est dans un état physique ou psychique qui présente un risque pour la santé ou la sécurité de sa personne, des autres, des tiers ou du public, ou encore pour la sécurité de l'environnement ou des biens appartenant à **SPORTSQUÉBEC** ou à autrui ;
- A dans son organisme une concentration de ces substances qui dépasse les normes médicales acceptées pour déterminer que les facultés sont affaiblies.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Selon la présente politique, il est interdit à toute ressource humaine de se présenter ou de se trouver au travail alors que ses facultés ou son organisme sont affaiblis par la consommation d'alcool ou la prise de médicaments.

Il est interdit à toute ressource humaine de se présenter ou de se trouver sur les lieux de travail après avoir consommé des drogues (y compris le cannabis sous toutes ses formes) et/ou en étant sous leur effet.

Il est interdit à toute ressource humaine de posséder ou de consommer de l'alcool ou des drogues ou de faire le commerce d'alcool, de drogues ou de médicaments, en dehors du cadre fixé par cette politique, sur les lieux de travail, qu'elle travaille ou non au moment de l'infraction.

La personne traitée sous ordonnance médicale qui doit consommer certains médicaments (y compris le cannabis) susceptibles d'altérer son jugement ou son rendement doit en informer son supérieur.

Si un.e membre du personnel présente un problème de dépendance, il doit se référer à des ressources d'aide, notamment à un programme d'aide aux employé-e-s (PAE) ou à d'autres ressources similaires, lesquelles ressources dirigeront confidentiellement la personne vers les organismes spécialisés pour traiter ce problème.

PRINCIPE DE TOLÉRANCE ZÉRO

Les ressources humaines qui occupent une fonction à risque doivent respecter le principe de tolérance zéro.

RÈGLES DE CONDUITE

Au travail et au cours de toute activité reliée au travail ou à l'occasion du travail, que ce soit dans les bureaux de **SPORTSQUÉBEC** ou à l'extérieur de ceux-ci, les ressources humaines doivent être conscientes et soucieuses de l'image qu'elles projettent.

Les ressources humaines doivent consommer leurs médicaments de façon responsable, que ceux-ci aient été obtenus en vente libre ou sous ordonnance médicale. Par conséquent, elles doivent se renseigner auprès d'un.e professionnel.le de la santé pour déterminer si les médicaments qu'elles consomment peuvent exercer une influence sur leur prestation de travail, puis respecter les recommandations formulées afin d'assurer leur sécurité ainsi que celle des autres ressources humaines, des tiers et du public.

Les directions des services peuvent exceptionnellement accorder l'autorisation de consommer de l'alcool sur les lieux de travail dans le cadre d'une activité sociale ou récréative particulière, pour autant que chaque ressource humaine demeure apte à effectuer pleinement ses tâches sans mettre en danger sa santé et sa sécurité, ni celles des autres, des tiers ou du public. Cette autorisation ne s'applique pas aux ressources humaines qui occupent une fonction à risque.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les ressources humaines

- Prendre connaissance de la présente politique et la respecter;
- Adopter un comportement responsable en matière de consommation d'alcool ou de médicaments (y compris le cannabis obtenu sous ordonnance médicale);
- Signaler toute situation liée à la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments, ou encore la dépendance d'une autre ressource humaine susceptible de constituer un non-respect de la présente politique ou qui peut représenter un danger pour elle-même ou pour autrui;
- Signaler à son.sa supérieur.e sa propre dépendance à une substance et prendre les moyens nécessaires pour la combattre;
- Collaborer lorsqu'il ou elle est sollicité.e à des fins de dépistage, conformément à la présente politique.

Le.la gestionnaire

- › Veiller à l'application et au respect de la présente politique;
- › S'assurer que la présente politique soit connue par toutes les ressources humaines dont il ou elle a la charge;
- › Offrir un programme d'aide à toute personne qui pourrait être affectée par un problème de dépendance.

La Direction générale

- › Favoriser l'adhésion de toutes les ressources humaines à la présente politique et soutenir les gestionnaires dans l'application de celle-ci;
- › Assurer la diffusion et l'application de la présente politique;
- › Offrir un service d'accompagnement aux gestionnaires afin de gérer les interventions relevant de la présente politique;
- › Assurer l'administration et l'intégrité du processus de dépistage auquel les ressources humaines pourraient être soumises;
- › Effectuer, en collaboration avec les gestionnaires, le traitement administratif ou disciplinaire des situations résultant du non-respect de la présente politique.

AIDE DISPONIBLE

SPORTSQUÉBEC reconnaît qu'une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments est une condition médicale qui peut être traitée. Elle entend soutenir toute ressource humaine aux prises avec une telle dépendance pendant son traitement, tout en considérant sa sécurité ainsi que celle des autres, des tiers et du public.

Toute ressource humaine croyant être affectée par une telle dépendance est encouragée à obtenir du soutien, notamment dans le cadre du Programme d'aide aux employé·e·s (PAE) ou du Programme d'aide aux gestionnaires (PAG), afin de trouver une source appropriée d'évaluation, de traitement et de réadaptation.

Accédez à votre PAE ou à votre PAG en tout temps, sans frais, par téléphone au 1-888-235-0617. (Programme Telus santé, par Beneva)

CONFIDENTIALITÉ

SPORTSQUÉBEC s'engage à respecter en tout temps la vie privée des membres du personnel et à éviter de communiquer leurs renseignements personnels obtenus dans le cadre de l'application de la présente politique, sauf dans le cas où une divulgation est nécessaire pour des raisons de santé et de sécurité, aux fins de la gestion du dossier de la personne, de la relation contractuelle avec un sous-traitant, ou lorsque la loi l'exige où le permet.

TESTS DE DÉPISTAGE

SPORTSQUÉBEC reconnaît à tous les membre du personnel le droit absolu au respect et à la protection de leur vie privée. En ce sens, elle confirme son intention de ne pas effectuer des tests de dépistage purement aléatoires à moins d'entente contraire.

Cependant, en accord avec des principes consacrés par les tribunaux, **SPORTSQUÉBEC** pourra soumettre un.e membre du personnel à un test de dépistage dans les circonstances suivantes :

- Lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'un.e membre du personnel est sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de médicaments en milieu de travail;
- Lors d'une réintégration à la suite d'une absence reliée à une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments;
- Lorsqu'il se produit un accident de travail ou un incident grave et qu'il existe un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments d'un.e membre du personnel peut être en cause.

MESURES ADMINISTRATIVES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Lorsque **SPORTSQUÉBEC** a des motifs raisonnables de croire qu'un.e membre du personnel a les facultés affaiblies ou qu'il ou elle est sous l'influence de drogues, cette personne ne sera pas autorisé.e à commencer ou à compléter sa journée de travail. De plus, il ou elle sera retourné.e chez lui ou elle de façon sécuritaire et/ou se verra imposer un test de dépistage immédiatement s'il ou elle occupe une fonction à risque. Advenant le cas que la distance séparant la maison de l'employé.e et le lieu de travail est trop loin, l'employeur s'assurera que l'employé.e soit logé.e dans un endroit sécuritaire.

Outre les mesures administratives et les sanctions disciplinaires applicables, le.la membre du personnel qui occupe une fonction à risque et qui échoue à un test de dépistage pourra se voir affecter temporairement à une autre fonction ne comportant pas de risque et justifiant un salaire moindre.

Tout personne en défaut de se conformer à la présente politique ou qui refuse de se soumettre à un test de dépistage lorsque requis, ou encore qui obtient un résultat positif à un test de dépistage, sera sujette à des mesures administratives ou à des sanctions disciplinaires dont la nature et la sévérité pourront varier suivant les circonstances, et ce, jusqu'à l'imposition d'un congédiement.