Politique relative à l'usage de substances pouvant entraîner un affaiblissement des facultés

Justifications et liens avec notre vision, notre mission et nos valeurs

L'organisme SP Canada (« SP Canada ») s'est engagé à procurer un environnement sûr à l'ensemble de son personnel et de ses bénévoles ainsi qu'aux autres personnes présentes dans ses locaux ou sur les lieux où se déroulent ses événements. Ainsi, sur les lieux où il mène ses activités et sur ceux où se tiennent ses événements, SP Canada ne tolérera aucun comportement dangereux ni aucune négligence et n'acceptera pas la présence de personnes aux facultés affaiblies.

Champ d'application

La présente politique a pour objectif de guider l'ensemble des membres du personnel et des bénévoles de SP Canada à propos de la réglementation adoptée par l'organisme relativement à la consommation de substances entraînant un affaiblissement des facultés. La réglementation dont il est ici question s'applique aux membres du personnel et aux bénévoles qui sont à l'œuvre dans les locaux de SP Canada ou qui mènent en tout autre lieu, y compris leur domicile, des activités reliées à leur travail pour le compte de notre organisme. En adoptant cette politique, SP Canada reconnaît qu'un employé, une employée ou un ou une bénévole qui accomplit ses tâches tout en étant sous l'effet d'une substance entraînant un affaiblissement des facultés adopte un comportement qui constitue un risque pour sa santé et sa sécurité ainsi que pour celles de ses collègues ou de toute autre personne, de même que pour la sécurité des biens de l'organisme.

Approbation

Cette politique a été approuvée par le conseil d'administration de SP Canada le 8 juin 2018.

SP Canada – Guide des politiques	
S'applique à :	Personnel et bénévoles de tous les échelons
Fréquence des révisions :	Tous les trois ans
Première approbation :	8 juin 2018
Dernière révision :	15 octobre 2026
Prochaine révision :	Octobre 2029

Politique

Afin de contribuer à la préservation d'un environnement sécuritaire et sain, les membres du personnel et les bénévoles doivent respecter les directives suivantes :

i) se conformer en tout temps à l'ensemble des lois et règlements municipaux, provinciaux et fédéraux applicables;
ii) s'abstenir de travailler lorsqu'on présente des facultés affaiblies;
iii) informer son ou sa gestionnaire (ou une autre personne désignée) ou le Service des ressources humaines (RH) ou les deux relativement à toute préoccupation concernant l'aptitude au travail d'un ou d'une collègue.

Tabagisme et consommation par inhalation d'autres substances à des fins récréatives

Le tabagisme et la consommation par aspiration de substances licites ou illicites ne sont aucunement permis dans les locaux de SP Canada ou en tout autre lieu, y compris un bureau à domicile, pour quiconque mène des activités reliées à son travail pour le compte de SP Canada ou représente l'organisme à l'occasion d'événements privés ou publics. Le tabagisme et la consommation par aspiration de substances licites sont toutefois permis dans les endroits désignés pour les pauses du personnel, situés en dehors du lieu de travail. Ces dispositions s'appliquent notamment à l'usage du tabac (cigarettes, cigares ou pipes) et des cigarettes électroniques, à la consommation du cannabis à des fins récréatives ou médicales, aux vaporisateurs, etc. Quelle que soit la législation provinciale en vigueur, tous les bénévoles et les membres du personnel de SP Canada sont tenus de se conformer à ces dispositions en tout temps.

Dans les espaces publics, ainsi qu'à proximité et au sein des locaux de SP Canada, le tabagisme et la consommation par aspiration de substances licites – y compris le cannabis destiné à usage médical – sont permis uniquement dans les endroits désignés et conformément à la loi.

Utilisation du cannabis à des fins médicales au travail

On s'attend à ce que tout membre du personnel ou tout ou toute bénévole faisant l'objet d'une prescription médicale de cannabis suive en tout temps l'ensemble des directives et recommandations médicales relatives à l'usage de cette substance. L'utilisation – adéquate ou inappropriée – de cannabis médical qui compromet la capacité d'un membre du personnel ou d'un ou d'une bénévole à accomplir son travail de façon sûre et efficace est strictement interdite. Si un membre du personnel ou un ou une bénévole se présente au travail sous l'influence du cannabis et en ayant des facultés affaiblies, la personne concernée recevra pour consigne de quitter le lieu de travail et sera assujettie à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement motivé.

Les lignes directrices de SP Canada relatives à un usage sans danger du cannabis à des fins médicales – n'entraînant aucun affaiblissement des facultés – sur le lieu de travail comprennent les directives suivantes :

- Un membre du personnel ou un ou une bénévole qui prend du cannabis à des fins médicales pendant les heures normales de travail doit respecter la posologie recommandée (doses et fréquence des doses) – selon la prescription d'un professionnel ou d'une professionnelle de la santé.
- Dans la mesure du possible, le membre du personnel ou le ou la bénévole doit recourir à une méthode d'administration autre que l'aspiration de fumée afin de limiter le risque de réactions allergiques ou de sensibilité parmi les membres du personnel ou autres personnes se trouvant à proximité.
- Si un membre du personnel ou un ou une bénévole choisit de fumer du cannabis à des fins médicales, il doit se conformer à la réglementation provinciale applicable à un tel usage et fumer cette substance uniquement dans les espaces publics désignés.

Tout membre du personnel ou tout ou toute bénévole ayant besoin d'arrangements relativement à son usage du cannabis se doit d'en discuter avec son ou sa gestionnaire ou le Service des RH.

Consommation d'alcool

De temps à autre, SP Canada organise ou parraine des activités sociales ou des événements à l'occasion desquels des boissons alcoolisées sont mises à la

disposition des membres du personnel et des bénévoles. Les membres du personnel de SP Canada sont alors tenus de consommer de l'alcool de façon socialement responsable et de faire preuve de jugement.

Les bénévoles n'ont pas la permission de consommer de l'alcool durant leurs heures de bénévolat lors des événements sociaux ou dans l'exercice de leurs fonctions. Si une personne bénévole décide de consommer de l'alcool après ses heures de bénévolat, elle doit retirer tout vêtement ou article au logo de SP Canada.

En vue de protéger l'ensemble des membres du personnel, des bénévoles et des tierces parties des risques liés à la conduite en état d'ébriété, SP Canada limite la consommation d'alcool permise à un verre. Cela signifie que, durant les événements commandités et les activités de SP Canada dans le cadre desquels de l'alcool est servi, les personnes qui sont appelées à conduire un véhicule ne peuvent consommer plus d'une boisson alcoolisée. On entend ici par « une boisson alcoolisée » :

- une bouteille de 341 ml (12 oz liq.) de bière, de cidre, de boisson panachée ou de prêts-à-boire dont le degré d'alcool ne doit pas dépasser 5 %;
- un verre de 142 ml (5 oz liq.) de vin à 12 % d'alcool;
- un verre de 43 ml (1,5 oz liq.) de boisson distillée à 40 % d'alcool telle que le whisky, la vodka et le gin.

Si un membre du personnel ou un ou une bénévole consomme de l'alcool de manière excessive à l'occasion d'un événement ou d'une activité de SP Canada, l'organisme appliquera les mesures disciplinaires appropriées, lesquelles peuvent aller jusqu'au congédiement motivé.

Conduite avec facultés affaiblies

La conduite d'un véhicule motorisé avec facultés affaiblies – lors de déplacements liés au travail ou non – constitue une infraction.

Une ou plusieurs des mesures suivantes pourraient être prises si, au cours d'un événement, il s'avère qu'un membre du personnel ou un ou une bénévole manifeste l'intention de conduire avec les facultés affaiblies :

- empêcher cette personne de conduire pour retourner chez elle;
- téléphoner à un membre de sa famille pour qu'il passe la prendre;
- confisquer les clés de son véhicule;
- réserver une chambre d'hôtel à son nom, lui remettre des coupons de taxi ou organiser son transport vers son domicile;
- téléphoner à la police.

Lorsqu'on conduit, l'alcoolémie limite fixée par le *Code criminel* du Canada est de 80 milligrammes par 100 millilitres de sang (ce qui équivaut à 0,08 %). Il est illégal de conduire un véhicule motorisé avec une alcoolémie égale ou supérieure à 0,08 %, lequel constitue la limite maximale. Le *Code criminel* interdit également la conduite avec facultés affaiblies, à quelque degré que ce soit, par la drogue. Il est interdit d'avoir de 2 à 5 nanogrammes de THC par millilitre de sang dans les deux heures suivant la conduite, et il est interdit d'avoir plus de 5 nanogrammes de THC par millilitre de sang dans les deux heures suivant la conduite.

En Ontario, une règle de tolérance zéro relative à l'alcool et aux drogues s'applique aux conductrices et conducteurs débutants et aux conductrices et conducteurs de 21 ans ou moins. L'Ontario a également mis en place une « fourchette d'avertissement » qui s'applique à tous les conducteurs et conductrices présentant une alcoolémie de 0,05 à 0,079 %. Parmi les sanctions possibles figurent une suspension du permis de conduire, des amendes et d'autres pénalités administratives.

Au Québec, une règle de tolérance zéro relative à l'alcool et aux drogues s'applique aux apprentis conducteurs et conductrices, aux titulaires d'un permis probatoire, et aux conducteurs et conductrices de moins de 22 ans. Parmi les sanctions possibles figurent une suspension du permis de conduire, des amendes et d'autres pénalités administratives.

En Colombie-Britannique, une règle de tolérance zéro relative à l'alcool et aux drogues s'applique aux apprentis et aux jeunes conducteurs et conductrices. Cette province prévoit également une « fourchette d'avertissement » applicable à tous les conducteurs et conductrices présentant une alcoolémie de 0,05 à 0,079 %. Parmi les sanctions possibles figurent une suspension du permis de conduire, des amendes et d'autres pénalités administratives.

Les membres du personnel et les bénévoles sont invités à rester au fait des limites permises dans le sang relativement à l'alcool et à diverses substances en lien avec la conduite de véhicules puisque ces limites sont révisées de temps à autre.

Usage de médicaments d'ordonnance

SP Canada s'est engagé à prendre des mesures pour répondre aux besoins des membres du personnel et des bénévoles qui doivent prendre des médicaments d'ordonnance, à condition toutefois que l'application de telles mesures n'implique aucune contrainte excessive.

Lorsqu'un membre du personnel ou un ou une bénévole estime que l'utilisation qu'il fait d'un médicament d'ordonnance pourrait avoir un impact sur son rendement, l'empêcher d'accomplir ses tâches de manière efficace et efficiente, compromettre sa capacité de se conformer aux politiques de l'organisme ou encore constituer un danger pour lui ou autrui, cette personne est tenue d'en informer le Service des RH pour permettre à SP Canada de procéder à une analyse en vue de la mise en œuvre d'un plan d'adaptation. Tous les renseignements fournis au Service des RH seront traités et conservés de manière confidentielle et divulgués seulement aux personnes qui doivent en avoir connaissance, tels le supérieur immédiat du membre du personnel ou du ou de la bénévole en question et le membre de l'équipe de la haute direction concerné.

Accommodements en cas de consommation excessive et de dépendance (*à l'intention des membres du personnel de SP Canada*)

SP Canada s'est engagé à prêter assistance – par l'entremise d'accommodements et en collaboration avec son gestionnaire externe du Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) – aux membres du personnel qui divulguent volontairement leur dépendance à une substance et souhaitent entreprendre une réadaptation. Par ailleurs, nous reconnaissons que les dépendances aux drogues et à l'alcool constituent des formes de handicap en vertu de la législation sur les droits de la personne et qu'elles doivent, par conséquent, être considérées comme des motifs illicites de discrimination.

Tout membre du personnel ayant un problème de toxicomanie ou de dépendance pourra compter sur le soutien de SP Canada et la prise de mesures adaptatives par l'organisme. Les membres du personnel qui sont aux prises avec un problème d'alcoolisme, de toxicomanie ou de dépendance à toute substance que ce soit pourront en faire part à SP Canada sans avoir à craindre d'éventuelles répercussions négatives. SP Canada les encourage à l'informer dès que possible de leur problème de consommation excessive ou de dépendance.

La mise en œuvre de mesures adaptatives constitue une obligation qui incombe à la fois à SP Canada et au membre du personnel concerné. Tout membre du personnel ayant besoin de telles mesures a pour responsabilité de soumettre par écrit une demande d'accommodement à SP Canada. Dès la réception d'une telle demande, SP Canada amorcera un processus consultatif qui consistera en l'analyse des besoins du membre du personnel en question en matière d'accommodements. Un membre du personnel qui refuse de coopérer lors d'un traitement de réadaptation ou qui continue d'adopter des comportements qui constituent un risque pour sa sécurité ou celle d'autres personnes ou pour l'intégrité du lieu où il exerce ses activités sera assujetti à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement motivé.

Pour formuler une demande d'accommodement ou pour faire part d'un problème de dépendance ou de consommation excessive, les membres du personnel doivent communiquer avec le Service des RH.

Dans les cas où un membre du personnel fait savoir qu'il est aux prises avec un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie après avoir enfreint l'une des politiques de SP Canada, agit d'une manière qui constitue une inconduite ou une faute grave, ou fait preuve de négligence, les mesures disciplinaires qui s'imposeront alors auront pour motif le comportement préjudiciable ou l'inconduite du membre du personnel, et non son problème de dépendance.

Inaptitude au travail

S'il est constaté qu'un membre du personnel ou un ou une bénévole se présente sans être apte à accomplir ses tâches en raison d'une consommation excessive d'une substance quelconque, cette personne devra – à la demande de son ou sa

gestionnaire ou d'une personne désignée – quitter le lieu de travail ou cesser l'activité liée à son travail. En plus d'être rapporté au Service des RH et au(x) membre(s) de l'équipe de la haute direction concerné(s), un tel incident devra faire l'objet d'une enquête.

Sanctions en cas de non-conformité

Les membres du personnel qui ne se conformeront pas aux modalités de la présente politique ou qui participeront à des activités illégales telles que la vente de drogues ou d'alcool dans les locaux de SP Canada ou à l'occasion d'activités menées pour le compte de celle-ci feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement motivé, et leurs agissements devront être signalés aux autorités judiciaires, lesquelles pourraient ouvrir une enquête distincte.

Les bénévoles qui ne se conformeront pas aux modalités de la présente politique ou qui participeront à des activités illégales telles que la vente de drogues ou d'alcool dans les locaux de SP Canada ou à l'occasion d'activités menées pour le compte de l'organisme feront l'objet de mesures disciplinaires et pourraient même être déclarés inaptes à faire du bénévolat pour SP Canada. De plus, leurs agissements devront être signalés aux autorités judiciaires, lesquelles pourraient ouvrir une enquête distincte.

Maître d'œuvre

Le vice-président ou la vice-présidente des ressources humaines et de la collectivité est le maître d'œuvre de la présente politique.

Surveillance et conformité

Il incombe au vice-président ou à la vice-présidente des ressources humaines et de la collectivité – conjointement avec les autres membres de la haute direction et les dirigeants et dirigeantes, y compris ceux et celles dont relèvent directement les bénévoles – de mener les activités de surveillance de l'application des orientations de la présente politique ainsi que de veiller au respect des modalités de cette dernière. Le vice-président ou la vice-présidente des ressources et de la collectivité coopérera avec le personnel concerné pour assurer la conformité à la présente politique.

Révision

La présente politique doit être révisée tous les trois ans ou au besoin.

- Révisée et approuvée : 5 mai 2021
- Révisée et approuvée : 15 octobre 2026

SP Canada – Guide des politiques	
S'applique à :	Personnel et bénévoles de tous les échelons
Fréquence des révisions :	Tous les trois ans
Première approbation :	8 juin 2018
Dernière révision :	15 octobre 2026
Prochaine révision :	Octobre 2029