

Politique sur l'alcool et les drogues en milieu de travail

Introduction

Les membres de iA Groupe financier (« la société ») ont à cœur la santé, la sécurité et le bien-être de tous en milieu de travail. Pour cette raison, la société s'efforce d'appliquer une norme de tolérance zéro relativement à la consommation non autorisée d'alcool, de drogues illicites, de médicaments et de marijuana sur les lieux de travail.

La consommation d'alcool, de drogues illicites, de marijuana et de médicaments peut affecter la santé, la sécurité et l'efficacité du personnel. La présente politique décrit donc les normes et attentes en lien avec la consommation d'alcool, de drogues illicites, de marijuana et de médicaments sur les lieux de travail.

Objectifs

Les objectifs de la société dans la mise en œuvre de cette politique sont de :

- Contribuer à conscientiser, informer et éduquer les employés pour éviter la consommation non autorisée d'alcool, de drogues illicites, de marijuana et de médicaments sur les lieux de travail;
- Promouvoir la communication ouverte, la prévention et la résolution rapide d'incidents impliquant la consommation non autorisée d'alcool, de drogues illicites, de marijuana et de médicaments sur les lieux de travail.

À qui s'applique cette politique?

La présente politique s'applique à tous les employés de la société qui travaillent dans une de ses installations, que ce soit au siège social, dans un de ses bureaux, ceux d'une entreprise membre ou ceux d'une agence, lorsqu'ils sont au service de la société ou qu'ils travaillent à l'intérieur ou à l'extérieur des installations de la société, y compris, mais sans s'y limiter, lorsqu'ils conduisent un véhicule appartenant à la société.

Définitions

Dans la présente politique :

Alcool désigne l'agent intoxicant présent dans les boissons alcoolisées, l'alcool éthylique ou autres alcools à faible poids moléculaire, y compris le méthyle et l'alcool isopropylique;

Accessoire facilitant la consommation de drogue signifie tout équipement, produit ou matériel conçu ou utilisé pour fabriquer, mélanger, transformer, cacher, traiter, préparer ou administrer à une personne une drogue illicite ou de la marijuana non autorisée pour usage médical;

Employé désigne tout employé à temps plein, à temps partiel, temporaire, occasionnel, auxiliaire, stagiaire, saisonnier ou embauché pour l'été qui est un salarié de la société, y compris les entrepreneurs indépendants pendant qu'ils sont au service de la société;

Drogue illicite désigne toute drogue acquise illégalement ou qui n'est pas accessible légalement et dont l'utilisation, la vente, la possession, l'achat ou le transfert sont limités ou interdits par la loi, y compris, mais sans s'y limiter, les médicaments obtenus sans ordonnance valide;

Facultés affaiblies signifie l'incapacité d'effectuer son travail normalement et en toute sécurité ou de remplir ses fonctions adéquatement à cause d'une intoxication ou de la diminution de ses capacités mentales à la suite de l'utilisation ou des effets de drogues illicites, d'alcool, de marijuana ou de médicaments;

Marijuana désigne le cannabis, tel que défini dans l'annexe II de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* (L.C. 1996, ch.19).

Médicament signifie une substance obtenue par un employé (i) légalement en vente libre, pour son usage personnel, (ii) sur l'ordonnance d'un médecin ou par autorisation légale ou (iii) sur autorisation de Santé Canada. Les médicaments comprennent, sans s'y limiter, la marijuana autorisée pour utilisation médicale;

Lieu de travail désigne toute propriété où la société ou un employé mène les activités de la société et toutes les installations de la société, y compris les espaces extérieurs. Dans le cadre de la présente politique, **lieu de travail** désigne aussi les activités sociales organisées par la société et les fonctions liées à ses activités d'affaires (telles que des conférences ou des séminaires), ainsi que le télétravail.

Politique

À l'exception des cas décrits dans la section « Situations sociales » ci-dessous, la société applique la tolérance zéro en ce qui concerne la consommation d'alcool, de drogues illicites, de marijuana et de médicaments en milieu de travail.

En milieu de travail, il est interdit :

- de venir au travail ou de se trouver avec les facultés affaiblies;
- de consommer, d'utiliser, de posséder, de cultiver, de fabriquer, d'entreposer, de distribuer, d'offrir ou de vendre de l'alcool, des drogues illicites, de la marijuana ou des accessoires facilitant la consommation de drogues, sauf dans les cas décrits dans la section « Situations sociales » ci-dessous.

Un employé qui se présente au travail avec les facultés affaiblies, ou semble l'avoir fait, ou dont on soupçonne de façon raisonnable qu'il s'est présenté au travail avec les facultés affaiblies pourrait se voir interdire de poursuivre son travail.

Rôles et responsabilités en vertu de la politique

La société

- La société doit fournir à tous ses employés une copie de la présente politique.
- La société doit fournir de l'information, des instructions et de l'aide à tout employé dont le travail semble affecté par la consommation d'alcool, de drogues illicites, de marijuana ou de médicaments, afin de protéger la santé et la sécurité des employés et du lieu de travail.
- La société doit offrir son soutien à tout employé qui, de sa propre initiative, sollicite de l'aide pour un problème d'abus ou de dépendance à l'alcool, aux drogues illicites, à la marijuana ou pour une dépendance aux médicaments. La société doit diriger l'employé vers la ressource appropriée en toute confidentialité dans la mesure du possible selon les circonstances (comme décrit dans la section « Confidentialité » ci-dessous).
- La société doit prendre les mesures appropriées pour enquêter sur toute violation possible de la présente politique (comme décrit dans la section « Enquêtes » ci-dessous).

Employé

- Lire, comprendre et respecter la présente politique ainsi que les responsabilités qui en découlent.
- Être apte au travail (c'est-à-dire, sans facultés affaiblies) en arrivant sur le lieu de travail et dans l'exercice de ses fonctions.
- Prendre ses médicaments d'ordonnance de façon responsable, solliciter le soutien approprié et signaler aux Ressources humaines toute médication pouvant entraîner l'affaiblissement des facultés (comme décrit dans la section « Médicaments » ci-dessous), en écrivant à l'équipe Arrêt de travail à l'adresse arretde travail@ia.ca.
- Solliciter du soutien et suivre le traitement approprié en cas de problème de dépendance ou d'abus émergent ou récurrent à l'alcool, aux drogues illicites, à la marijuana ou aux médicaments, et suivre les protocoles de retour au travail ou les programmes de suivi après traitement, le cas échéant (comme décrit dans la section « Divulgence volontaire et soutien offert par la société » ci-dessous).
- Aviser un gestionnaire ou un représentant des Ressources humaines en cas de soupçon qu'un autre employé se présente sur les lieux de travail avec les facultés affaiblies ou en cas de violation de la présente politique.

Gestionnaires

- Quand un gestionnaire est informé d'une situation inappropriée pouvant constituer une violation de la politique, il doit en aviser un représentant des Ressources humaines afin de déterminer les mesures à prendre.
- Les gestionnaires doivent veiller au respect de la politique et appliquer les mesures appropriées requises par la politique.

Situations sociales

En accord avec les conditions particulières à chaque installation, la consommation responsable de l'alcool peut être permise dans le cadre d'événements sociaux organisés par la société (*situations sociales*). La société rappelle à ses employés que le Code d'éthique professionnelle s'applique également aux événements sociaux et qu'en ces occasions, la consommation d'alcool doit demeurer responsable et modérée. Les employés doivent aussi veiller à ce que leur consommation d'alcool en situations sociales n'affecte pas leur capacité à exercer leurs fonctions et à assumer leurs responsabilités sur le lieu de travail.

Il est strictement interdit à tout employé de faire usage de marijuana dans le cadre de situations sociales.

La société applique une politique de tolérance zéro en ce qui concerne la conduite d'un véhicule avec facultés affaiblies. En pareille situation, l'employé doit utiliser un mode de transport de remplacement. La société est responsable d'assurer le transport sécuritaire de tous les participants lors de situations sociales où de l'alcool est servi par la société.

Médicaments

Les employés qui consomment des médicaments doivent le faire uniquement aux fins et selon la posologie recommandée par un médecin, un pharmacien ou le fabricant.

Si un employé utilise un médicament, y compris la marijuana médicinale, pouvant affecter ses facultés ou sa capacité à exercer ses fonctions il doit en informer l'équipe Arrêt de travail à l'adresse arretdetravail@ia.ca dans les plus brefs délais, si possible avant le début de la médication. La société déterminera alors si des accommodements sont nécessaires (voir la section « Accommodements » ci-dessous).

L'utilisation de médicaments divulguée conformément à la présente politique n'entraîne pas de mesures disciplinaires, mais pourrait nécessiter des modifications aux tâches et responsabilités de l'employé, sa réaffectation ou d'autres formes d'accommodements appropriés selon les circonstances, pourvu que ces mesures n'entraînent pas de contraintes excessives (pour plus de détails, voir la section « Accommodements » ci-dessous). En pareille situation, la société se réserve le droit d'exiger des pièces justificatives qui attestent la capacité de l'employé à exercer ses fonctions, d'évaluer les limitations possibles et de substituer aux tâches habituelles toute autre fonction jugée pertinentes et appropriée.

Enquêtes

La société procédera à une enquête en cas de violation ou de possible infraction à la présente politique, y compris, mais sans s'y limiter, les situations suivantes.

Présence présumée d'alcool, de drogues illicites, de marijuana ou d'accessoires facilitant la consommation de drogues

La société se réserve le droit d'enquêter sur tout événement où un doute raisonnable existe quant à la présence sur le lieu de travail d'alcool, de drogues illicites, de marijuana ou d'accessoires facilitant la consommation de drogues, en violation de la présente politique. Les gestionnaires ont la responsabilité de déterminer les situations où une enquête est requise en s'appuyant sur une combinaison de facteurs pouvant inclure, sans s'y limiter, des signes de facultés affaiblies, des comportements, des odeurs ou la présence d'alcool, de drogues illicites, de marijuana ou d'accessoires facilitant la consommation de drogues. Les Ressources humaines doivent être consultées et prendre la décision finale quant à la tenue d'une enquête et à la façon de procéder. L'enquête peut comprendre une fouille de la propriété de la société.

Inaptitude au travail

En toute situation où un employé semble présenter des facultés affaiblies, celui-ci sera escorté par les Ressources humaines vers un endroit privé pour être interrogé. Il aura alors l'occasion d'expliquer pourquoi il semble inapte au travail.

L'employé aura l'occasion de fournir une explication raisonnable pour justifier son comportement ou sa condition et les Ressources humaines prendront les mesures appropriées selon la situation, notamment :

- Exiger de l'information supplémentaire, y compris des renseignements médicaux, afin de répondre à toute demande d'accommodement;
- Recommander un suivi médical en cas de problème de santé immédiat (par exemple, référer l'employé à un centre de santé, à un hôpital ou à une clinique); et/ou
- Retirer l'employé du lieu de travail pour une période établie par les Ressources humaines.

Mesures disciplinaires et sanctions

Selon les résultats de l'enquête, les Ressources humaines établiront si la politique a été violée et, le cas échéant, prendront les mesures appropriées.

La société sanctionnera tout employé qui ne se conforme pas à la présente politique. Les mesures disciplinaires peuvent inclure, sans s'y limiter, différentes sanctions raisonnables comme la recommandation d'un suivi psychologique, l'imposition d'un programme de thérapie ou de désintoxication pour problèmes d'abus ou de dépendance, la suspension (avec ou sans salaire) et le congédiement pour motif raisonnable. La détermination de la mesure disciplinaire appropriée dépend des circonstances de chaque cas, y compris la nature de l'infraction, les précédents, la réponse aux programmes d'aide et la gravité de l'offense.

Divulgaration volontaire et soutien offert par la société

Les employés qui pensent avoir un problème d'abus ou de dépendance à l'alcool, aux drogues illicites, à la marijuana ou aux médicaments sont fortement encouragés à solliciter l'aide de l'équipe Arrêt de travail à l'adresse arretdetravail@ia.ca. Le Programme d'aide aux employés et à la famille est également disponible pour tout employé souhaitant accéder à des ressources externes en pareilles circonstances.

Les employés qui souhaitent obtenir du soutien pour un problème d'abus ou de dépendance à l'alcool, aux drogues illicites, à la marijuana ou aux médicaments peuvent demander des accommodements à la société, y compris, sans s'y limiter, un congé autorisé afin de suivre un traitement ou une cure de désintoxication. La société prendra toutes les mesures d'accommodement raisonnables selon la situation et les exigences prévues par la loi, pourvu qu'elles n'entraînent pas de contraintes excessives (voir la section « Accommodements » ci-dessous).

Les employés qui font état d'un problème d'abus ou de dépendance à l'alcool, aux drogues illicites, à la marijuana ou aux médicaments peuvent être soumis à certaines conditions, à un programme de suivi ou à un protocole de retour au travail qui seront établis au cas par cas par les Ressources humaines et, si cela s'avère pertinent, selon les recommandations du ou des fournisseurs de soins de l'employé.

Aucune mesure répressive liée à l'emploi ne sera prise contre un employé qui, avant de commettre une infraction à la politique, avise volontairement la société d'un problème personnel d'abus ou de dépendance à l'alcool, aux drogues illicites, à la marijuana ou aux médicaments. Toutefois, un employé ne peut, après avoir enfreint la politique, invoquer ce problème dans le but d'éviter une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif raisonnable si les circonstances justifient qu'une telle mesure soit prise.

Accommodements

La société respecte ses obligations en vertu de la législation sur les droits de la personne d'assurer un environnement de travail sécuritaire aux employés qui demandent des accommodements relativement à l'utilisation de médicaments pouvant entraîner l'affaiblissement des facultés, ou en raison d'un problème d'abus ou de dépendance à l'alcool, aux drogues illicites, à la marijuana ou aux médicaments. La société fournit à ces employés des accommodements raisonnables sur leur lieu de travail, pourvu qu'ils n'entraînent pas de contraintes excessives, comme l'exige la loi.

Les rôles de la société et de l'employé dans le cadre de tout processus d'accommodement sont les suivants :

Rôle de la société

- Favoriser un environnement de travail inclusif en traitant les employés qui sollicitent des accommodements avec respect et dignité;
- Traiter les demandes d'accommodements dans des délais raisonnables et de façon confidentielle; et
- Fournir un accommodement individuel si nécessaire, pourvu que les mesures n'entraînent pas de contraintes excessives.

Rôle de l'employé

- Faire une demande à l'équipe Arrêt de travail à l'adresse arretdetravail@ia.ca pour tout problème d'abus ou de dépendance à l'alcool, aux drogues illicites, à la marijuana ou aux médicaments;
- Fournir des pièces justificatives médicales à jour pour appuyer la demande d'accommodement;
- Se conformer à l'exigence raisonnable de la société de subir un examen médical indépendant, si cette dernière le juge nécessaire;
- Accepter une offre d'accommodement raisonnable qui répond à ses besoins, même s'il ne s'agit pas de l'option privilégiée par l'employé.

Confidentialité

La société fera tout en son pouvoir pour préserver la confidentialité des informations recueillies dans le cadre de cette politique (y compris, sans s'y limiter, l'information reçue dans le contexte d'une enquête). Toutefois, dans une situation où la santé et la sécurité des autres employés sont à risque, la divulgation de telles informations peut être rendue nécessaire. De plus, ces informations peuvent être divulguées aux autorités concernées si la loi l'exige.

Toutes les parties impliquées dans une enquête (plaignants, accusés, gestionnaires, témoins, représentants des Ressources humaines) doivent protéger la confidentialité et ne discuter de la situation qu'avec les personnes concernées par l'enquête. Tout manquement délibéré à l'obligation de confidentialité sera considéré comme une infraction à la présente politique et mènera à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif raisonnable.

Seules les informations concernant les fonctions professionnelles d'un employé (par exemple son aptitude au travail et les restrictions auxquelles il est soumis) peuvent être communiquées à la direction afin de déterminer les mesures d'accommodement appropriées et/ou le protocole de retour au travail. Tout autre accès à ces informations est limité aux personnes chargées d'évaluer si la société se conforme aux lois et aux politiques de gestion en vigueur.

ON S'INVESTIT, POUR VOUS.