

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

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

La Société canadienne de la sclérose en plaques (Société de la SP) s'est engagée 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. Sur les lieux de travail qu'elle offre, la Société de la SP 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 employés et des bénévoles de la Société de la SP 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 employés et aux bénévoles qui sont à l'œuvre dans les locaux de la Société de la SP ou qui mènent en tout autre lieu des activités reliées à leur travail pour le compte de notre organisme. En adoptant cette politique, la Société de la SP reconnaît qu'un employé ou un 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.

Approbaton

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

Politique

Afin de contribuer à la préservation d'un milieu de travail sécuritaire et sain, les employés 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 superviseur (ou une autre personne désignée) ou le Service des ressources humaines ou les deux relativement à toute préoccupation concernant l'aptitude au travail d'un collègue.

Usage de médicaments d'ordonnance

La Société de la SP s'est engagée à prendre des mesures pour répondre aux besoins des employés 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 employé ou un 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 la Société de la SP ou encore constituer un danger pour lui ou autrui, cette personne est tenue d'en informer le Service des ressources humaines pour permettre à la Société de la SP de procéder à une analyse en vue de la mise en œuvre d'un plan d'adaptation. Tous les renseignements fournis au Service des ressources humaines seront traités et conservés de manière confidentielle et divulgués seulement aux personnes qui doivent en avoir connaissance, tels le superviseur immédiat de l'employé ou du bénévole et le membre de l'équipe de la haute direction concerné.

Accommodements en cas de consommation excessive et de dépendance *(à l'intention des employés de la Société de la SP)*

La Société de la SP s'est engagée 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 employés 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 employé ayant un problème de toxicomanie ou de dépendance pourra compter sur le soutien de la Société de la SP et la prise de mesures adaptatives par celle-ci. Les employés 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 la Société de la SP sans avoir à craindre d'éventuelles répercussions négatives. La Société de la SP 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 la Société de la SP et à l'employé concerné. Tout employé ayant besoin de telles mesures a pour responsabilité de soumettre par écrit une demande d'accommodement à la Société de la SP. Dès la réception d'une telle demande, l'organisme amorcera un processus consultatif qui consistera en l'analyse des besoins de

l'employé en matière d'accommodements. Un employé qui refuse de coopérer lors du 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 assujéti 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 employés sont encouragés à communiquer, en personne ou par courriel, avec le Service des ressources humaines.

Dans les cas où un employé fait savoir qu'il est aux prises avec un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie après avoir enfreint l'une des politiques de la Société de la SP, agi 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 de l'employé et non son problème de dépendance.

Inaptitude au travail

Un employé ou un bénévole qui se présente sans être apte à accomplir ses tâches en raison d'une consommation excessive d'une substance quelconque devra – à la demande de son superviseur 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 ressources humaines et au(x) membre(s) de l'équipe de la haute direction concerné(s), un tel incident devra faire l'objet d'une enquête.

Conduite avec facultés affaiblies

La conduite d'un véhicule motorisé avec facultés affaiblies – lors de déplacements liés au travail ou non – constitue une infraction. Tout employé ou bénévole qui, à l'issue d'une activité liée à son travail, se trouve dans l'incapacité de conduire lui-même un véhicule a pour responsabilité de le faire savoir à son superviseur, à l'un de ses collègues ou à toute autre personne appropriée afin d'obtenir l'assistance dont il a besoin pour assurer son propre transport en toute sécurité.

Sanctions en cas de non-conformité

Les employés 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 la Société de la SP 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 la Société de la SP ou à l'occasion d'activités menées pour le compte de celle-ci feront l'objet de mesures disciplinaires et

pourraient même être déclarés inaptes à faire du bénévolat pour l'organisme. De plus, leurs agissements devront être signalés aux autorités judiciaires, lesquelles pourraient ouvrir une enquête distincte.

Maître d'œuvre

Le vice-président des services partagés de la Société de la SP est le maître d'œuvre de la présente politique.

Surveillance et conformité

Il incombe au vice-président des services partagés de la Société de la SP – conjointement avec les autres membres de la haute direction et des membres du personnel d'encadrement, y compris ceux dont relèvent directement les bénévoles – de diriger 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 des services partagés coopérera avec le personnel concerné pour assurer la conformité à la présente politique.

Révision

La présente politique doit être révisée chaque année ou au besoin.