

POLITIQUE DROGUES, ALCOOL ET MÉDICAMENTS	
DATE EFFECTIVE : 8 octobre 2018	VERSION : 001
DATE DE RÉDACTION : 11 décembre 2017 RÉDIGÉ PAR : A. Samuel	DATE DE RÉVISION : RÉVISION PAR :

BUT

Le Groupe Sportscene Inc., ses filiales et ses franchisés (ci-après l'« **Employeur** ») considère essentiel d'offrir à ses employés un environnement de travail sain et sécuritaire.

ÉNONCÉ

L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses employés.

En contrepartie, les employés ont l'obligation de fournir la prestation de travail à laquelle l'employeur est en droit de s'attendre. Ils doivent exécuter leur travail avec prudence et diligence en respectant les politiques et procédures en place. Ils ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et psychologique et veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail.

La consommation d'alcool, de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance peut affecter le rendement d'un employé ou avoir de graves conséquences sur ses collègues.

C'est pourquoi l'Employeur a décidé d'adopter la présente politique concernant l'alcool et les drogues, laquelle vise également les médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance.

L'Employeur souhaite également accompagner activement tout employé éprouvant des problèmes de consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments en le référant à des ressources spécialisées pour évaluation et, au besoin, pour le traitement et la réadaptation.

Certains employés de l'Employeur travaillent avec des équipements et dans des conditions pouvant poser un risque sérieux pour leur propre sécurité, celle des autres employés et de celle de toutes les personnes présentes autour du lieu de travail de ces employés. Certains postes occupés par les employés impliquent que ces derniers utilisent, manipulent ou se trouvent en présence d'équipements potentiellement dangereux, et requiert de leur part la plus haute vigilance.

OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif :

- De prévenir les risques associés à la consommation d'alcool ou de drogues et à l'usage inadéquat de médicaments.
- D'assurer la sécurité de tous les employés.
- De préciser les rôles et responsabilités des divers intervenants.
- De protéger l'image de la compagnie.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique au Groupe Sportscene, ses filiales et ses franchisés ainsi que les employés de l'Employeur, sans distinction quant à leur poste ou à leur niveau hiérarchique. Elle doit être respectée en tout temps lors de la prestation de travail de ces personnes mais également lorsque ces derniers ne travaillent pas, mais sont sur appel, et ce, peu importe le lieu de travail (ex. : bureau ou succursales) et la raison du rassemblement (ex. : prestation de travail ou événement social relié au travail).

RÈGLES DE CONDUITE :

- Il est interdit en tout temps de consommer, d'avoir en sa possession, de distribuer, de vendre ou de faire le trafic de drogues (incluant le cannabis) sur les lieux du travail. Ceci inclue tous les lieux faisant partie de la propriété privée de l'entreprise tel que son stationnement.
- Il est interdit de distribuer ou de vendre des médicaments sur les lieux du travail.
- Il est interdit d'avoir en sa possession de l'alcool sur les lieux de travail qui n'appartient pas à la compagnie et étant destiné à la vente légale dans le cadre des opérations régulières de la compagnie.
- Tout employé doit être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui lui sont attribuées. Lorsqu'il est au travail, un employé ne doit pas être sous l'effet de l'alcool ou de drogues (par exemple, le cannabis) et de leurs effets résiduels ou avoir fait un usage inadéquat de médicaments pouvant affecter son jugement.
- Tout employé doit utiliser ses médicaments de façon responsable, que ceux-ci aient été obtenus en vente libre ou sous ordonnance médicale. Par conséquent, il doit se renseigner auprès d'un professionnel de la santé afin de déterminer si les médicaments qu'il consomme peuvent avoir une influence sur sa prestation de travail et respecter les recommandations formulées afin d'assurer sa sécurité et celle de ses collègues.
- Tout employé autorisé à consommer du cannabis comme traitement pour des fins médicales doit soumettre une copie de la recommandation médicale de son médecin à son gestionnaire.
- Tout employé sera retourné chez lui lorsque le gestionnaire a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.
- Tout employé doit signaler à son gestionnaire sans délai le fait qu'un collègue de travail semble être sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou qu'il semble avoir fait un usage inadéquat de médicaments.
- Un gestionnaire peut exceptionnellement accorder l'autorisation de consommer de l'alcool dans le cadre du travail dans une situation qu'il juge opportun.
- Dans ce cas, l'employé doit demeurer apte à effectuer ses tâches sans mettre en danger sa santé et sa sécurité ainsi que celles des autres employés ou des clients.
- Si un employé est sur appel et qu'il est sous l'influence de drogues et/ou d'alcool et/ou de médicaments pouvant affecter son jugement, et qu'il est contacté par l'Employeur afin de se rendre au travail, alors qu'il n'était pas prévu à l'horaire que cet employé travaille à ce moment, ce dernier est en droit de refuser, avec une explication raisonnable à l'appui, de se présenter au travail, et ce, sans qu'aucune conséquence négative n'en découle pour lui.
- Tout employé qui souhaite rester sur les lieux de travail pour consommer à titre de client du restaurant doit retirer son habit de travail et être vêtu en civil dès la fin de son quart de travail.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS :

- **Les ressources humaines**
 - Approuve la présente politique et, le cas échéant, les mises à jour.
 - Assure le respect de la présente politique ainsi que la diffusion de celle-ci auprès des personnes concernées.
 - S'il y a lieu, assure l'administration des tests de dépistage en transigeant avec une firme spécialisée préalablement sélectionnée.
 - Est responsable de recommander, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances.

- **Le gestionnaire**
 - Voit au respect de la présente politique par les employés sous sa responsabilité.
 - S'assure que la politique soit connue par tous les employés sous sa responsabilité.
 - Communique avec les ressources humaines lorsqu'un test de dépistage est envisagé.
 - Dans le cas où il a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a consommé ou est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments, il retire immédiatement cet employé du travail et le retourne chez lui.
 - Réfère l'employé aux prises avec un problème de consommation d'alcool, de drogues, ou de médicaments à un organisme pouvant l'aider.

- **L'employé**
 - Se conforme à la présente politique.
 - Informe un gestionnaire s'il est témoin d'un collègue sous l'influence de l'une ou l'autre de ces substances affectant son rendement.
 - A l'obligation de divulguer aux ressources humaines s'il a des dépendances à des drogues, à l'alcool ou à d'autres substances.

TESTS DE DÉPISTAGE

Les tests de dépistage constituent un mécanisme de contrôle de l'usage de drogues, d'alcool ou de médicaments, et ce, afin de valider si l'employé en a fait usage de façon contraire à la présente politique.

Dans toutes les situations où un représentant de l'Employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un employé incapable de fournir sa prestation de travail de façon sécuritaire parce qu'il est sous l'influence de drogues et/ou d'alcool et/ou de médicaments, l'employé en question devra être escorté jusqu'à un endroit sécuritaire et privé où l'Employeur lui donnera l'opportunité d'expliquer pourquoi il semble incapable d'effectuer sa prestation de travail. L'employé aura l'opportunité de donner une explication raisonnable concernant son comportement ou son état. Si cette explication donnée n'est pas jugée raisonnable ou si le représentant de l'Employeur, après avoir entendu l'employé concerné, continue de croire que ce dernier est incapable de fournir sa prestation de travail de façon sécuritaire parce qu'il est sous l'influence de drogues et/ou d'alcool et/ou de médicaments, cet employé sera référé à un service d'assistance médicale si cela semble nécessaire dans l'immédiat (par exemple, à un centre de santé ou un hôpital) et/ou exiger, à sa discrétion, que cet employé se soumette à un test de dépistage de drogues, d'alcool ou de médicaments, si l'Employeur a un motif raisonnable de croire que l'employé est sous cette influence.

Par exemple, les faits suivants pourraient être un motif raisonnable :

- Le comportement inhabituel ou anormal de l'employé, un changement dans l'apparence de l'employé (par exemple, des yeux rouges), l'odeur d'alcool ou de drogues, les troubles d'élocution ou la difficulté à marcher sont notamment des signes pouvant justifier l'employeur de croire qu'un employé est sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.
- Avant d'accepter un retour au travail, lorsque l'employé s'est absenté en raison d'un problème relié à la consommation d'alcool ou de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer qu'il a repris le contrôle de son problème.
- À la suite d'un incident ou d'un accident, le plus tôt possible après l'événement, lorsque l'employeur a un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool ou de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments a pu contribuer ou causer cet événement.

Tout employé ayant participé à un programme de réhabilitation et/ou ayant violé la présente politique pourrait être tenu, comme condition à son retour au travail, à : (i) passer un test de dépistage de drogues et/ou d'alcool et/ou de médicaments au cours de la semaine précédent immédiatement sa date de retour au travail, et/ou (ii) se soumettre à des tests suivis de dépistage de drogues et/ou d'alcool et/ou de médicaments, lesquels tests seront exigés à la seule discrétion de l'Employeur. Toute administration subséquente de tels tests se fera conformément à toute entente de retour au travail intervenue entre l'Employeur et l'employé.

Dans tous les cas, le refus d'un employé de se soumettre à un test de dépistage pourra entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif sérieux (cause juste et suffisante).

Lorsqu'un test de dépistage donne un résultat négatif, l'Employeur avisera l'employé par écrit des résultats du test dans un délai maximal de trois (3) jours ouvrables. Si le test de dépistage s'avère positif (c'est-à-dire qu'il indique qu'il y a une altération due à la drogue, l'alcool ou la prise de médicaments), l'Employeur remettra une lettre à l'employé lui donnant l'occasion d'expliquer le résultat positif à l'intérieur d'un délai de deux (2) jours ouvrables de l'obtention du résultat des tests. Si l'explication du résultat positif est jugée crédible et raisonnable, l'Employeur pourrait prendre la décision de n'imposer aucune mesure disciplinaire à l'employé. Autrement, l'employé pourra faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif sérieux (cause juste et suffisante).

MESURES DE RÉADAPTATION

L'Employeur reconnaît que la dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments nécessite une aide appropriée et peut être traitée.

Il encourage l'employé souffrant d'une telle dépendance à se prendre en charge et à communiquer directement, et en toute confidentialité, avec son gestionnaire ou un membre de l'équipe des ressources humaines qui pourront l'orienter vers l'aide nécessaire à sa situation.

MESURES DISCIPLINAIRES

Toute violation de la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif sérieux (cause juste et suffisante) dépendant du contexte et des facteurs aggravants ou atténuants à la situation.

L'Employeur se réserve le droit de disposer à sa guise de l'alcool ou de la drogue trouvé en la possession d'un employé.

CONFIDENTIALITÉ

L'Employeur respecte le droit des employés à la confidentialité des renseignements personnels les concernant. En conséquence, elle reconnaît que les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente politique sont de nature confidentielle et qu'ils le demeureront.

C'est pourquoi, seuls les représentants de l'Employeur qui doivent connaître les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente politique afin d'accomplir adéquatement leurs tâches auront accès à de tels renseignements.

DÉNONCIATION

Votre bonne conduite peut renforcer un climat propice à maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire et exercer une influence positive sur vos pairs. En vertu de cette politique, lorsque vous faites face à un comportement contraire à celle-ci, vous avez le droit de passer à l'action pour dénoncer cette situation. Si vous avez connaissance de toute inconduite ou si vous entretenez des soupçons sérieux à cet égard, il est de votre devoir de signaler promptement une telle situation.

Toute dénonciation peut être faite verbalement, par écrit ou par tout autre moyen vous permettant de communiquer avec le Responsable de l'éthique ou, le cas échéant, tout Membre de la direction ou des ressources humaines. Toute communication non-confidentielle peut être transmise par courriel à l'adresse ethique@cage.ca ou à l'adresse rh@cage.ca. Toute communication écrite, y compris toute communication confidentielle, peut être transmise sous pli scellé et portant la mention : « Strictement confidentiel », à l'adresse suivante :

Responsable de l'éthique
Groupe Sportscene inc.
1180, Place Nobel, bureau 102
Boucherville (Québec) J4B 5L2

Toute dénonciation peut être faite de façon anonyme, bien que cette façon de faire puisse dans certains cas compliquer le suivi et la résolution de la situation.

RENSEIGNEMENTS

Pour tout renseignement sur la présente politique, veuillez communiquer avec les ressources humaines.

RÉVISION DE LA POLITIQUE

La politique sera révisée de façon périodique et pourra être modifiée de temps à autre, à la seule discrétion de l'Employeur, afin de s'assurer de sa conformité avec les objectifs établis par celui-ci, et d'assurer que cette politique permette l'atteinte desdits objectifs.