



**ALTERGO**

ASSOCIATION

# POLITIQUE EN MATIERE DE DROGUE, ALCOOL ET AUTRES SUBSTANCES SIMILAIRES

Adoptée par les membres du conseil d'administration  
le 14 novembre 2024

# Table des matières

1. Principes.....	3
2. Définitions.....	3
3. Portée.....	3
4. Objectifs et contexte.....	3
5. Attentes et responsabilités.....	3
6. Violation de la politique.....	3
7. Usage à des fins thérapeutiques.....	5
8. Confidentialité.....	5
9. Mise à jour.....	5
10. Entrée en vigueur.....	5
11. Déclaration.....	6

# 1. Principes

AlterGo Association a à cœur et le devoir de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés, ainsi que des travailleurs autonomes qui collaborent avec l'organisation sur des projets ponctuels (ci-après « **Collaborateurs** ») et d'assurer la sécurité de tous dans leur milieu de travail. AlterGo Association s'engage à fournir et à maintenir un milieu de travail exempt de drogue, d'alcool et autres substances similaires.

# 2. Définitions

**Salarié** : Toute personne physique qui exécute un travail de façon régulière, moyennant rémunération et possédant un lien hiérarchique avec AlterGo Association.

**Travailleur autonome** : Personne physique qui fait affaire avec AlterGo Association pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de salarié à son emploi.

# 3. Portée

La présente politique s'adresse à tous les Collaborateurs d'AlterGo Association.

# 4. Objectifs et contexte

AlterGo Association applique la tolérance zéro quant à la consommation, l'usage, la possession, la vente ou la distribution de drogue, incluant le cannabis et ses dérivés, d'alcool et autres substances similaires sur les lieux de travail et les lieux dont il est responsable.

# 5. Attentes et responsabilités

Aucun Collaborateur n'est autorisé à se présenter au travail sous l'influence de drogue, incluant le cannabis et ses dérivés, d'alcool et autres substances similaires.

# 6. Violation de la politique

Tout Collaborateur qui contreviendrait à cette directive se verra refuser l'accès aux lieux de travail, et ce, sans préavis. Le supérieur immédiat a la

responsabilité de retourner immédiatement chez lui tout Collaborateur qui est surpris à détenir, à consommer ou à faire le trafic de substances visées au travail, ou lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que le Collaborateur est sous l'influence.

- 6.1. Le supérieur immédiat doit retirer immédiatement le Collaborateur de son poste.
- 6.2. Avec un témoin, il fait part du comportement ou de l'état observé au Collaborateur concerné et lui demande sa version des faits.
- 6.3. Le supérieur immédiat prend les mesures nécessaires pour retourner immédiatement le Collaborateur chez lui en toute sécurité en s'assurant que celui-ci n'est pas susceptible de conduire son véhicule personnel.
- 6.4. Le supérieur immédiat accompagne le Collaborateur aux limites du lieu de travail et s'assure du départ du lieu de travail.
- 6.5. Le supérieur immédiat informe le département des ressources humaines, le plus rapidement possible.
- 6.6. Le département des ressources humaines, en collaboration avec le supérieur immédiat, détermine les mesures administratives et disciplinaires appropriées qui seront prises envers le salarié qui contrevient à la présente politique, lesquelles mesures peuvent aller jusqu'au congédiement.
- 6.7. AlterGo Association pourra mettre fin sans préavis à toute entente avec un travailleur autonome si la présente politique n'est pas respectée.
- 6.8. Tout salarié aux prises avec un trouble lié à l'usage d'alcool, de drogue ou à la prise de médicaments doit le signaler au département des ressources humaines sans délai. AlterGo s'engage à respecter la confidentialité de l'information. AlterGo Association pourra par la suite orienter le salarié vers une ressource appropriée<sup>1</sup>.
- 6.9. Tout Collaborateur qui constate qu'un collègue est en possession de drogue ou d'alcool ou d'autres substances similaires, consomme des drogues ou de l'alcool ou d'autres substances similaires, sur les lieux

---

<sup>1</sup> Les salariés doivent se diriger vers des ressources d'aide en toxicomanie ou en dépendance.

de travail, doit, dans le but de prévenir un accident, en aviser son supérieur immédiatement.

## 7. Usage à des fins thérapeutiques

Tout Collaborateur doit informer le département des ressources humaines l'usage de drogue, incluant le cannabis et ses dérivés, à des fins thérapeutiques en lui remettant un certificat conforme au *Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales*. Toutefois, AlterGo Association pourrait accommoder le salarié si celui-ci lui fournit une opinion médicale attestant que cet usage ne compromet pas sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ainsi que celles des autres sur un lieu de travail, et ce, en regard des tâches spécifiques reliées à son emploi.

AlterGo Association se réserve le droit de demander une évaluation médicale et/ou d'exiger un test de dépistage. Tout refus injustifiés de la part d'un salarié de subir un test de dépistage pourra entraîner l'imposition d'une mesure administrative et disciplinaire jugée appropriée selon les circonstances, et pouvant aller jusqu'au congédiement.

## 8. Confidentialité

AlterGo Association s'engage à respecter en tout temps la vie privée de ses salariés 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 d'employé, ou lorsque la loi l'exige ou le permet.

## 9. Mise à jour

La présente Politique peut être révisée en tout temps, mais au moins aux 3 ans par le conseil d'administration d'AlterGo Association, qui pourra y apporter toute modification nécessaire.

## 10. Entrée en vigueur

La présente Politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration d'AlterGo Association. Elle abroge et remplace toute autre politique ou document au même effet.

# 11. Déclaration

J'ai lu et compris le contenu de la présente politique ainsi que les exigences et les attentes qui y sont décrites.

J'ai reçu une copie de la politique et je comprends que le respect de celle-ci constitue une condition à ma relation d'emploi avec AlterGo Association.

---

Nom du Collaborateur (En majuscule)

---

Signature du Collaborateur

---

Date

## **AlterGo Association**

525, rue Dominion, Bureau 340  
Montréal, Québec H3J 2B4

514-933-2739

[www.altergo.ca](http://www.altergo.ca)  
[info@altergo.ca](mailto:info@altergo.ca)