



SAPI - POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROGUES ET D'ALCOOL

INTRODUCTION

SAPI-BE s'engage à fournir un environnement de travail exempt d'abus d'alcool et d'usage illégal de drogues. Il est strictement interdit : - De se présenter au travail ou d'exercer ses fonctions sous l'influence de l'**alcool** ou de la **drogue**; - De consommer de l'**alcool** ou de la **drogue** sur les lieux du travail, De posséder, de distribuer ou de vendre sur les lieux du travail de l'**alcool** ou de la **drogue**.

Objectif de la politique

Cette politique est conçue pour aider à protéger les travailleurs des dangers de l'abus de drogues et d'autres substances et pour encourager ceux qui ont un problème de drogue à chercher de l'aide.

Application

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel, des bénévoles, des consultants, du personnel détaché d'autres organisations, des administrateurs de SAPI-BE et des organisations partenaires.

1.1. SAPI en tant qu'employeur responsable, contribuant aux efforts de l'organisation pour lutter contre l'abus de drogues et d'alcool.

SAPI -BE encourage les personnes ayant un problème d'alcool ou de drogue à chercher de l'aide (de plus amples informations et un site Internet sera créé et indiqués dans l'annexe à la fin de cette politique). L'annexe B énumère également les signes possibles d'abus de drogues et/ou d'alcool. SAPI reconnaît le besoin de confidentialité si un employé admet avoir un problème d'alcool ou de drogue, sous réserve des dispositions de la loi, et reconnaît qu'un problème d'alcool ou de drogue peut être une maladie à traiter de la même manière que toute autre maladie.

1.2. Position de SAPI concernant les drogues et l'alcool

La fabrication, la distribution, la dispensation, la possession ou l'utilisation illégale d'une substance contrôlée ou la possession et l'utilisation illégales d'alcool sont considérées par SAPI -BE comme nuisibles et sont donc interdites sur le lieu de travail de l'organisation. Aucun représentant de SAPI -BE ne doit se présenter au travail sous l'influence de drogues illégales ou d'alcool.

Comme condition d'emploi (volontaire ou rémunéré), tous les représentants potentiels de SAPI -BE doivent se conformer aux termes de cette déclaration.

L'organisation interdit également toute utilisation de médicaments à forte dose pouvant affecter vos performances sur le lieu de travail.

Vous pourriez subir une suspension ou un renvoi si l'organisation vient à conclure que vous ne pouvez effectuer votre travail de façon appropriée du fait de l'utilisation à forte dose pouvant affecter votre performance.

Les employés devront faire cas de toute condamnation relative à la consommation de drogue, de médicaments ou d'alcool. Un rapport sur la condamnation devra être fait au plus tard 7 jours après la condamnation.

SAPI-BE fera de son mieux pour assister ses employés qui désirent subir un traitement ou une réhabilitation de la dépendance de l'alcool et de la drogue. Les efforts avérés pour rechercher une telle aide ne mettront pas en péril l'emploi de l'employé et ne seront pas mentionnés dans le dossier de personnel. Il se pourrait qu'on vous demande également de vous engager à vous soumettre à des tests inopinés.

1.3. Violation de la politique

La violation des politiques et des lois décrites dans la présente politique par un employé est un motif de mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, le cas échéant. Ces mesures disciplinaires peuvent également inclure une réprimande ou une suspension.

En outre, une violation peut être un motif d'évaluation et de traitement d'un trouble lié à la consommation de drogues et/ou d'alcool ou de renvoi pour des poursuites conformément à la loi nationale. Une action disciplinaire de SAPI n'exclut pas la possibilité de poursuites pénales contre l'employé.

1.4. Action disciplinaire

Si l'aide est refusée et/ou si les performances continuent d'être altérées, une action disciplinaire est probable. En cas de faute grave, une mesure de licenciement peut être prise. La possession ou le commerce de drogues sera immédiatement signalé à la police et il n'y a pas d'alternative à cette procédure. Si vous avez des questions sur cette politique en matière de drogues et d'alcool, veuillez vous adresser à votre chef de service.

Code de conduite et autres politiques

Tous les employés, volontaires, consultants, employés détachés d'autres organisations et administrateurs de SAPI sont tenus de signer et de respecter le code de conduite de l'organisation et toutes les politiques applicables.

Faire part de ses préoccupations

Toute personne ayant des inquiétudes concernant le comportement du personnel, des volontaires, des consultants, des administrateurs, des organisations partenaires et du personnel détaché d'autres organisations affilié à SAPI est tenue de les signaler immédiatement à un cadre supérieur de l'organisation. Si l'inquiétude concerne le responsable hiérarchique, la personne suivante dans la hiérarchie doit être alertée. Toutes les informations relatives aux préoccupations soulevées doivent rester confidentielles pour la personne qui les soulève, pour la personne qui les a signalées et pour toute personne impliquée dans une enquête.

Toutes les réclamations feront l'objet d'une enquête approfondie et impliqueront, le cas échéant, un cadre supérieur, un spécialiste des RH et/ou le responsable de la protection de l'enfance afin de s'assurer que l'enquête est menée de la manière la plus sensible et la plus appropriée. Pour plus d'informations, veuillez consulter la procédure disciplinaire et de règlement des griefs de SAPI-BE. Si une personne craint les répercussions d'un signalement, SAPI dispose également d'une politique de dénonciation qui garantit l'anonymat des personnes qui font part de leurs préoccupations.

ANNEXE A - Informations et ressources complémentaires

Informations sur les risques pour la santé

La consommation d'alcool entraîne un certain nombre de modifications marquées du comportement. Par exemple, même de faibles doses d'alcool altèrent considérablement le jugement et la coordination nécessaires pour conduire une voiture en toute sécurité, ce qui augmente la probabilité que le conducteur soit impliqué dans un accident. La consommation d'alcool par une femme enceinte peut nuire au fœtus. Des doses faibles à modérées d'alcool augmentent également l'incidence de divers actes agressifs.

La consommation de drogues illégales et l'abus de médicaments sur ordonnance ou autres constituent également une menace sérieuse pour la santé. La consommation de marijuana (cannabis) peut entraîner des troubles de la mémoire à court terme, de la compréhension et de la capacité à effectuer des tâches nécessitant de la concentration. La consommation de marijuana peut également causer des dommages aux poumons, de la paranoïa et éventuellement une psychose. L'utilisation de narcotiques, de déprimeurs, de stimulants et d'hallucinogènes peut entraîner des troubles du système nerveux et même la mort à la suite d'une surdose. Les substances inhalées illicites peuvent causer des dommages au foie.

Informations complémentaires

Des informations détaillées sur la consommation d'alcool, l'utilisation de drogues illicites et l'abus de médicaments sur ordonnance et autres seront disponible dans un intranet qui sera créé par SAPI pour être mis en ligne.

ANNEXE B - Indicateurs potentiels de toxicomanie

- changements d'humeur soudains
- irritabilité ou agressivité inhabituelles
- une tendance à la confusion
- fluctuations anormales de la concentration et de l'énergie
- performances professionnelles réduites
- une mauvaise gestion du temps
- augmentation des absences pour maladie de courte durée
- une détérioration des relations avec les collègues, les clients ou la direction
- malhonnêteté et vol (résultant du besoin de maintenir une habitude coûteuse).

N'oubliez pas : tous les signes indiqués ci-dessus peuvent être causés par d'autres facteurs, tels que le stress, et ne doivent être considérés que comme des indications qu'un employé peut abuser de drogues.

ACCORD DE L'EMPLOYE SUR LA POLITIQUE ANTIDROGUE ET ANTIALCOOLIQUE.

J'ai lu, compris et m'engage à respecter les politiques, règles et conditions ci-dessus. Je suis conscient que la violation des présents principes peut conduire à des actions disciplinaires à mon encontre dont la terminaison de mon contrat de travail, une action en justice en justice et la responsabilité criminelle. Je comprends par ailleurs que j'ai la responsabilité de donner une bonne image de l'organisation et d'agir en conséquence.

Je reconnais par ailleurs que la présente politique peut être modifiée à tout moment.

Fait à : _____

L'employé : _____ L'organisation : _____

Signature autorisé : _____ Signature autorisé : _____