



POLITIQUE SUR L'ABUS DE SUBSTANCES

AthlètesCAN reconnaît que l'abus d'alcool et de drogues peut constituer un risque potentiel pour la santé et la sécurité. AthlètesCAN s'attend à ce que tous ses employés, employés temporaires, contractuels, stagiaires, bénévoles, clients ou fournisseurs (les « parties au travail ») contribuent à maintenir un milieu de travail exempt des effets de la drogue et d'autres substances intoxicantes. La conformité à la présente politique sur l'usage de drogues et d'autres substances constitue une condition d'emploi ou de participation à titre de bénévole ou de contractuel.

AthlètesCAN interdit la fabrication, la possession, l'utilisation, la distribution ou l'achat illicite de médicaments non prescrits et de substances intoxicantes dans ses locaux. Il est également strictement interdit de travailler sous l'influence de l'alcool, du cannabis, de drogues ou de substances intoxicantes illicites.

Toutes les parties au travail doivent se présenter au travail en bonne condition physique et mentale. Si un(e) employé(e) a les facultés affaiblies parce qu'il(elle) a pris des médicaments conformément à la prescription d'un médecin, il(elle) doit en discuter avec la direction générale ou un membre du comité exécutif du conseil d'administration d'AthlètesCAN *avant* de commencer à travailler ce jour-là.

Toute partie au travail qui viole la présente *Politique sur l'abus de substances* fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi pour motif valable.

Les parties au travail qui constatent que d'autres employés, bénévoles et contractuels sont ou pourraient être sous l'influence de drogues illicites ou d'alcool pendant les heures de travail doivent signaler ce comportement immédiatement au (à la) membre principal(e) du personnel ou à un membre du comité exécutif du conseil d'administration d'AthlètesCAN.

AthlètesCAN pourrait, de temps à autre, organiser des événements dans lesquels des boissons alcoolisées seront servies. Durant ces événements, les employés, bénévoles et contractuels pourraient être autorisés à consommer de l'alcool de façon responsable, si les circonstances suivantes s'appliquent :

- La consommation d'alcool est expressément approuvée par le conseil d'administration.
- La consommation d'alcool fait partie d'un événement externe approuvé par le conseil d'administration ou au (à la) membre principal(e) du personnel.
- La consommation d'alcool fait partie d'un événement organisé pour les employés et qui a été approuvé par le comité exécutif.

Les parties au travail doivent limiter leur consommation d'alcool à des quantités raisonnables et éviter d'avoir les facultés affaiblies ou d'être incapables de se comporter de façon responsable.

La présente politique est compatible avec le Code des comportements interdits dans le sport, tel qu'établi par le Centre canadien de l'éthique dans le sport, et la complète.