

POLITIQUE EN MATIÈRE DE CAPACITÉS AFFAIBLIES ET D'ACCOMMODEMENT

1. DÉFINITIONS

Les définitions suivantes s'appliquent aux expressions de la présente politique:

- a) « *Accommodement* » – L'obligation de prendre des mesures pour ajuster les règles, les politiques ou les pratiques qui ont un impact négatif sur les personnes en raison de motifs de distinction illicites.
- b) « *Discrimination* » – Traitement injuste d'un individu fondé sur un ou plusieurs motifs de distinction illicites tels que la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur de la peau, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, l'état familial, les caractéristiques génétiques ou un handicap.
- c) « *Personnes* » - Toutes les catégories de membres définies dans les règlements de Triathlon Canada, ainsi que toutes les personnes employées par Triathlon Canada ou engagées dans des activités avec celui-ci, y compris, mais sans s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les responsables, les officiels, les bénévoles, les administrateurs, les membres du comité, les employés, les entrepreneurs ainsi que les administrateurs et les dirigeants de Triathlon Canada.
- d) « *Médicaments sur ordonnance* » – dans la présente politique, doit être compris comme un médicament prescrit par un médecin à une personne pour une raison valable.
- e) « *Lieu de travail* » - Tout lieu où des activités professionnelles ou liées au travail sont menées. Les lieux de travail comprennent, entre autres, le bureau de Triathlon Canada, les activités sociales liées au travail, les affectations de travail en dehors des bureaux de Triathlon Canada, les déplacements liés aux voyages, les installations d'entraînement et de compétition, ainsi que les conférences ou des sessions de formation liées au travail

2. BUT

Cette politique décrit comment Triathlon Canada traitera les situations de capacités affaiblies ou d'affaiblissement potentiel en milieu de travail résultant de l'usage de drogues ou de substances légales ou illégales, d'alcool ou de médicaments sur ordonnance, ainsi que les sanctions pouvant être imposées aux personnes avec des capacités affaiblies en milieu de travail d'une manière qui contrevient à la présente politique ou à l'une des politiques pertinentes et applicables de Triathlon Canada.

Cette politique décrit également comment et quand Triathlon Canada prendra des mesures d'accommodement pour les personnes nécessitant l'utilisation de médicaments sur ordonnance pouvant entraîner une incapacité dans le lieu de travail ou dont la toxicomanie est diagnostiquée par rapport à une drogue, une substance légale ou illégale, de l'alcool ou des médicaments qui peut causer ou non une incapacité sur le lieu de travail. Cette toxicomanie peut être considérée comme une invalidité si elle est diagnostiquée par un professionnel de la santé compétent.

3. PORTÉE ET APPLICATION DE CETTE POLITIQUE

Cette politique s'applique à toutes les personnes et aux situations survenant en milieu de travail.

Chaque fois que cette politique est en conflit avec la loi pertinente et applicable, la loi prévaudra.

4. CAPACITÉS AFFAIBLIES

Les capacités affaiblies en milieu de travail, sous réserve de la section «Accommodement» de la présente politique, ne sont pas autorisées.

Les capacités affaiblies d'une personne, dans les domaines autres que le lieu de travail, peuvent être ou ne pas être autorisées, en fonction de la catégorie de personne et du niveau d'incapacité, décrits dans les normes de conduite de Triathlon Canada pour chaque catégorie de personne.

Signes de capacités affaiblies

Voici des signes de capacités affaiblies :

- a) Changements de la personnalité ou comportement erratique (p. ex. : augmentation des conflits personnels, réaction excessive à la critique);
- b) Nervosité, somnolence, mauvaise mémoire, bavardise accrue, fatigue;
- c) Travailler de manière non sécuritaire;
- d) Modification de l'apparence (p. ex. : odeur de drogue ou d'alcool, yeux vitreux ou rouges, transpiration, démarche instable, trouble d'élocution, mauvaise coordination ou équilibre);
- e) Élocution difficile, incohérente, confuse;
- f) Avertissement pour conduite sous influence, contraventions ou arrestations pour d'autres actes criminels; ou
- g) Retards répétés, absentéisme ou réduction de la productivité ou de la qualité du travail.

5. ACCOMMODEMENT

Les personnes qui font une demande d'accommodement auprès de Triathlon Canada doivent fournir à Triathlon Canada des preuves documentées de la part de leur professionnel de la santé compétent, avec une description écrite des accommodations en milieu de travail que le professionnel considère adéquats.

Si Triathlon Canada prend connaissance d'une ordonnance médicale pour un problème de santé diagnostiqué, d'une toxicomanie diagnostiquée ou de la consommation d'une substance interdite par un athlète (par divulgation volontaire, plainte ou test de dépistage positif), Triathlon Canada suivra les étapes décrites dans la section «**Utilisation de substance par un athlète**» de la présente politique.

Divulgence d'une ordonnance ou condition médicale

Triathlon Canada peut accommoder une personne qui a une ordonnance médicale pour un problème de santé diagnostiqué pouvant causer une capacité affaiblie en milieu de travail. Triathlon Canada fournira des accommodements raisonnables, au point de subir une contrainte excessive, à moins d'une justification raisonnable d'envisager le contraire. Dans ces cas, Triathlon Canada:

- a) Discutera de l'accommodement, en fonction des mesures que le professionnel de la santé juge appropriées et qui ont été fournies à Triathlon Canada par la personne.

Divulgence d'une toxicomanie

Une personne qui révèle à Triathlon Canada le diagnostic d'une toxicomanie sera traitée avec compassion et respect et pourra être accommodée par Triathlon Canada. Triathlon Canada fournira des accommodements raisonnables, au point de subir une contrainte excessive, à moins d'une justification raisonnable d'envisager le contraire. Dans ces cas, Triathlon Canada:

- a) Aidera l'individu à obtenir du soutien et des ressources adaptées à sa situation de travail; toutefois, cette aide et ces ressources peuvent comprendre ou non des ressources financières, telles que déterminées par Triathlon Canada; et
- b) Discutera des accommodements, en fonction des mesures que le professionnel de la santé juge appropriés et qui ont été fournies à Triathlon Canada par l'individu.

Triathlon Canada prend connaissance d'une toxicomanie

Triathlon Canada est conscient que toutes les personnes ne divulgueront pas un diagnostic de dépendance à une substance. Triathlon Canada comprend qu'il a le devoir de se renseigner sur les signes de capacités affaiblies (décrits à la section 4 de la présente politique) qui peuvent nécessiter des accommodements raisonnables ou que Triathlon Canada prenne les mesures nécessaires et proportionnelles pour gérer l'incapacité diagnostiquée d'une personne.

Si la personne présente des signes d'incapacité, mais n'a pas ou ne reconnaît pas avoir un diagnostic de toxicomanie ou ne demande pas un accommodement, Triathlon Canada décrira les conséquences potentielles de son comportement (sanctions, plaintes ou congédiement dans le cas d'un employé ou entrepreneur).

Procédures

Toute information médicale volontairement partagée avec Triathlon Canada par la personne ne sera pas divulguée à des tiers, à des personnes ou à des superviseurs qui ne sont pas directement impliqués dans le travail de la personne ou dans les accommodements en milieu de travail.

Après avoir examiné la documentation écrite du médecin ou du professionnel de la santé de la personne, Triathlon Canada fournira un accommodement raisonnable du lieu de travail de la personne, sans qu'il y ait de contraintes excessives ou s'il est raisonnablement justifié de penser autrement.

En prévision de l'accommodement en milieu de travail, Triathlon Canada examinera les tâches et les objectifs de la personne et déterminera ce qui doit être adapté et ce qui peut ou non être adapté. Ces décisions constitueront la base du plan d'accommodement des lieux de travail de la personne.

Le plan d'accommodement d'un lieu de travail d'une personne devrait:

- a) Être complété et signé par Triathlon Canada, la personne et son superviseur (le cas échéant);
- b) Identifier les mesures d'accommodement ou les solutions en milieu de travail;
- c) Être flexible;
- d) Identifier certains comportements qui peuvent être considérables; et
- e) Au besoin, rédiger un «contrat de retour au travail» en cas d'absence prolongée.

Si une organisation fournit des accommodements du lieu de travail à une personne susceptible d'avoir des capacités affaiblies par l'utilisation de médicaments sur ordonnance pour un problème médical diagnostiqué, ou dont la toxicomanie est définie comme un handicap, cela n'empêche pas Triathlon Canada d'imposer des sanctions décrites dans la présente politique et / ou dans le code de conduite, la politique en matière de discipline et de plainte de Triathlon Canada et dans la mesure où cela est applicable et nécessaire dans les circonstances.

Utilisation de substances par un athlète

Triathlon Canada s'est engagé envers un sport propre et approuve le programme canadien antidopage 2015 (PCA) et le Code mondial antidopage. Triathlon Canada confirme avoir adopté et / ou s'engager à respecter le PCA de 2015 en tant que principale politique nationale antidopage.

Les athlètes sont tenus de savoir s'ils utilisent ou auront besoin de médicaments sur ordonnance contenant des substances interdites. La liste actuelle des substances interdites est disponible en ligne sur le site Web de l'Agence mondiale antidopage ou du Centre canadien pour l'éthique dans le sport.

Triathlon Canada abordera certaines toxicomanies chez les athlètes de la manière suivante:

- a) *Un athlète a besoin d'un médicament sur ordonnance contenant une substance interdite.* - L'athlète doit consulter le Centre canadien pour l'éthique et le sport (CCES) afin de déterminer si l'athlète peut obtenir une autorisation d'usage à des fins thérapeutiques (AUT).
- b) *Un athlète a besoin d'un médicament sur ordonnance pouvant entraîner une incapacité* - Triathlon Canada déterminera si l'athlète peut continuer à s'entraîner ou à participer à la compétition tout en utilisant un médicament sur ordonnance pouvant entraîner une incapacité ou si des accommodements peuvent être apportés pendant que l'athlète a besoin du médicament sur ordonnance. Triathlon Canada prendra cette décision après avoir consulté les professionnels de la santé concernés et en tenant compte de la sécurité de l'athlète et des autres participants.
- c) *Un athlète révèle un diagnostic de toxicomanie* - Triathlon Canada lui fournira toute l'aide et / ou les ressources qu'il pourra fournir et dirigera l'athlète vers des professionnels de la santé, le cas échéant. Selon la dépendance, Triathlon Canada peut ou non décider d'interdire à l'athlète de participer à un entraînement ou à une compétition, à titre de sanction (comme

décrit dans la présente politique ou dans toute autre politique pertinente et applicable, notamment la politique de code de conduite, discipline et plainte de Triathlon Canada) ou en tant que mesure de sécurité préventive pour l'athlète ou pour la sécurité des autres participants, ou imposer toute autre sanction autorisée par une politique pertinente et applicable.

- d) *L'athlète reçoit un test de dépistage positif.* Triathlon Canada respectera le Programme canadien antidopage de 2015, ainsi que ses propres politiques en matière d'antidopage, de discipline et de plaintes (le cas échéant), ainsi que toute directive ou sanction du CCES ou de l'Agence mondiale antidopage.

Sanctions

Triathlon Canada peut appliquer des sanctions dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'un individu a les facultés affaiblies sur le lieu de travail;
- b) Lorsque les facultés affaiblies d'une personne enfreignent la politique du code de conduite, de la discipline et des plaintes de Triathlon Canada; ou
- c) Lorsqu'une personne à qui un accommodement en milieu de travail a été accordé accomplit des tâches qui ne font pas partie de son plan d'accommodement.

Les sanctions pouvant être imposées sont les suivantes:

- a) Retrait de l'endroit ou du lieu de travail (en renvoyant la personne chez elle par moyen de transport approprié, si nécessaire);
- b) Suspension temporaire des tâches ou des travaux critiques pour la sécurité du lieu de travail;
- c) Suspension temporaire de la participation au lieu de travail (jusqu'au dépôt d'une plainte conformément aux dispositions de la *politique du code de conduite, de la discipline et des plaintes de Triathlon Canada*);
- d) Suspension temporaire des avantages ou privilèges des membres reliés au lieu de travail (jusqu'à ce qu'une plainte soit déposée conformément aux dispositions de la *politique du code de conduite, de la discipline et des plaintes de Triathlon Canada*);
- e) Si la personne est un employé ou un entrepreneur, une évaluation de l'aptitude au travail;
- f) Si la personne est un employé ou un entrepreneur, un congé du lieu de travail (avec ou sans rémunération, selon les circonstances) en attendant une enquête plus approfondie; ou
- g) Si la personne est un employé ou un entrepreneur, mesures disciplinaires conformément aux politiques de Triathlon Canada en matière de ressources humaines, à son contrat d'emploi ou à son contrat d'entrepreneur (le cas échéant).

Des sanctions supplémentaires peuvent être appliquées si Triathlon Canada (ou une autre personne) soumet une plainte contre la personne en vertu de la politique du code de conduite, de la discipline et des plaintes de Triathlon Canada.

Examen et mise à jour

Cette politique a été révisée pour la dernière fois en octobre 2018. Triathlon Canada s'engage à mettre à jour cette politique afin de refléter les modifications apportées à la loi, aux politiques applicables ou aux pratiques exemplaires et examinera la politique chaque année pendant les trois premières années suivant sa mise en œuvre initiale du mois d'octobre 2018.

Références

Triathlon Canada a consulté les références suivantes lors de l'élaboration de cette politique:

- a) *Faire œuvre de pionnier : que dignifie la législation du cannabis pour les employeurs canadiens?* – (Conference Board du Canada, 2018)
- b) *Facultés affaiblies au travail – Un guide sur les mesures d'adaptation pour la dépendance aux substances* (Commission canadienne des droits de la personne, 2017)
- c) *Stratégies en milieu de travail: Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis* (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, 2018)