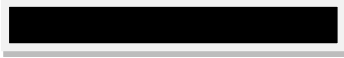




**PAR COURRIEL**



Montréal, le 12 mars 2020

**Objet : Votre demande d'accès à l'information**  
**N/D 032 142 000 / 2019-2020-083D**



La présente fait suite à votre demande d'accès à l'information reçue à nos bureaux le 12 février dernier par courriel et telle que formulée, vous désirez obtenir :

*« Copie des règles de la SAQ en matière de dégustation d'alcool dans les succursales. Je veux également connaître le nombre de suspension ou de congédiement liés aux activités de dégustation de la SAQ depuis le 1er janvier 2010 avec le nom des succursales où les événements se sont produits ».*

Vous trouverez ci-jointe la procédure concernant la consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail à la SAQ. Les employés qui sont assignés aux dégustations dans nos succursales doivent respecter ces règles.

Par ailleurs, nous ne détenons pas spécifiquement de statistiques relatives aux suspensions ou aux congédiements liées aux activités de dégustation.

Toutefois, nous détenons des statistiques pour les suspensions et congédiements liés à des problématiques de drogue ou d'alcool en général, et ce, pour l'ensemble des employés de la SAQ. Voici les données qui ont été recensées depuis l'année 2012 :

Année	Nombre d'employés (au 31 mars de chaque année)	Nombre de suspensions ou congédiements liés à des problématiques de drogue ou d'alcool
2019-2020	n/d	2
2018-2019	7023	5
2017-2018	6884	10
2016-2017	7033	1
2015-2016	7537	6
2014-2015	7544	7
2013-2014	7670	8
2012-2013	7722	5

... /2

Nous tenons à vous informer que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Vous trouverez en annexe une note explicative à cet effet.

Recevez, [REDACTED] l'expression de nos sentiments distingués.

La Responsable à l'information

[REDACTED]

Martine Comtois

PJ

## **AVIS DE RECOURS EN RÉVISION**

### **RÉVISION**

#### **a) Pouvoir**

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

#### **QUÉBEC**

Bureau 2.36  
525, boul. René-Lévesque Est  
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741  
Télé : (418) 529-3102

#### **MONTRÉAL**

Bureau 18.200  
500, boul. René-Lévesque Ouest  
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Tél : (514) 873-4196  
Télé : (514) 844-6170

#### **b) Motifs**


Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

#### **c) Délais**

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).



Rédigée le : 2017 10 02	Section : Gestion des ressources humaines	Émise par : Coordination des opérations
Remplace : D6	Sous-section : Avantages sociaux et conditions de travail	
Date : 2016 12 14	Sujet : CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES EN MILIEU DE TRAVAIL À LA SAQ	Approuvée : 
		En vigueur : 2017 10 31

### 1. BUT DE LA PROCÉDURE

- S'assurer qu'aucun employé ne se présente, dans l'exercice de ses fonctions, avec des facultés affaiblies par une drogue illicite, l'alcool ou des substances psychotropes.
- Informer les employés du support qui peut leur être fourni en cas de besoin.
- Définir les règles de dégustation en succursale ou dans un contexte professionnel propre aux employés de succursale.

### 2. CHAMPS D'APPLICATION

- Cette procédure s'applique à tout le personnel de succursale.

### 3. PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

Le directeur de succursale ou l'employé désigné	Respecte et s'assure de l'application de la procédure. S'assure que tout le personnel est informé. S'assure que les employés recrachent toujours les produits qu'ils dégustent dans le cadre de leur travail. Assure la disponibilité et l'utilisation de crachoirs à chacune des activités de dégustation qui se déroule dans la succursale. S'assure que les produits dégustés soient détruits le jour même, sauf exception. Décèle les problèmes de consommation par l'observation directe de l'employé qui travaille avec des facultés affaiblies ou dont le rendement professionnel semble troublé, et prend les mesures stipulées par la présente procédure. Encourage l'employé, dont les facultés sont affaiblies, dont le rendement professionnel est affecté ou dont le comportement est inadéquat, à obtenir volontairement de l'aide par l'entremise du <b>Programme d'aide aux employés</b> (PAE), et l'informe que ses manquements seront sanctionnés et devra prendre, à l'égard de celui-ci, les mesures appropriées.
L'employé	Respecte et applique la procédure.

### 4. RÈGLES DE GESTION

#### 4.1 GÉNÉRALES

- En qualité d'employeur responsable, la SAQ reconnaît que la consommation abusive peut amener une personne à avoir de graves difficultés sur le plan individuel pouvant se répercuter sur le plan professionnel.

---

À cet égard, l'entreprise met à la disposition de ses employés, un **Programme d'aide aux employés (PAE)**, afin d'offrir une aide aux individus éprouvant des difficultés en matière d'alcoolisme et de toxicomanie.

- ↳ Les employés, à l'intérieur des limites de l'aide qu'ils peuvent obtenir soit de leur propre initiative, soit par l'entremise du Programme d'aide aux employés, peuvent compter sur l'appui de la SAQ.
- ↳ Des crachoirs avec couvercle en entonnoir sont disponibles à l'Approvisionnement interne : article 4-2387-0, unité de distribution de 1.
- ↳ Les restes de produits ouverts, qui n'ont pu être entièrement utilisés dans un cadre de formation ou offerts à la clientèle, de façon à utiliser le contenu d'une bouteille ouverte à bon escient, doivent être détruits, à l'exception des cas suivants qui doivent demeurer sous la supervision du gestionnaire qui en assure une conservation et une gestion restreinte et adéquate jusqu'à l'utilisation complète ou destruction, qu'il supervisera :
  - Produits devant être conservés afin de compléter la formation ou le parrainage des employés.
  - Produits de luxe tel que vin haut de gamme ou spiritueux, pour fins de dégustation aux consommateurs.

#### 4.2 DROITS DES EMPLOYÉS

- ↳ En conformité avec les engagements et les valeurs de sa mission, et soucieuse de maintenir sa relation de confiance avec sa clientèle et ses fournisseurs, la SAQ prend toutes les mesures nécessaires pour fournir un milieu de travail sain et sécuritaire, afin de protéger son personnel, ses actifs et ses clients.
- ↳ Conséquemment à cette intention, les employés de la SAQ ont droit à un milieu de travail sain, prohibant l'usage de drogues illicites, la consommation d'alcool (à l'exception d'activités spéciales autorisées, voir point 4.4), la consommation abusive de médicaments et la consommation d'autres substances psychotropes (voir lexique en annexe).

#### 4.3 RESPONSABILITÉS DU PERSONNEL

- ↳ Pour une meilleure qualité de vie au travail, il est essentiel que le personnel de la SAQ respecte les normes de rendement de l'entreprise.
  - ↳ L'employé qui a des problèmes de consommation d'alcool ou de drogues peut s'avérer incapable d'assumer ses responsabilités professionnelles. Par conséquent, aucun employé ne doit se présenter au travail et être dans l'exercice de ses fonctions, si ses facultés sont affaiblies par une drogue illicite, l'alcool ou des substances psychotropes.
  - ↳ L'employé qui prend des médicaments doit s'assurer, auprès de son médecin, qu'il peut exercer ses fonctions sans danger.
  - ↳ Il incombe à l'employé qui est en difficulté, de prendre les moyens pour régler son problème.
  - ↳ Il est dans l'intérêt de l'employé de demander de l'aide avant que le problème affecte son rendement professionnel. Les mesures disciplinaires prises ne seront pas atténuées parce qu'un employé a demandé volontairement de l'aide après que son problème ait affecté la qualité de son travail.
  - ↳ Tout manquement entraînera des mesures disciplinaires sévères pouvant aller jusqu'au congédiement, et l'employé sera tenu d'assumer la responsabilité de ses actes.
-

---

#### 4.4 DÉGUSTATION À DES FINS PROFESSIONNELLES

- ↪ Les activités de dégustation en succursale doivent se dérouler à l'extérieur de l'aire de vente ou des heures d'ouverture de la succursale, et sont encadrées, autorisées, et supervisée par le gestionnaire ou par l'employé désigné.
  - Quantité de boisson alcoolique maximale permise, par marque de produit, par individu, dans chaque verre versé pour fins de formation en succursale:
    - ↪ 30 ml pour une boisson alcoolique contenant moins de 20% d'alcool en volume,
    - ↪ 15 ml pour une boisson alcoolique contenant au moins 20% d'alcool en volume.
- ↪ L'employé qui déguste un produit en succursale ou lors de salons de dégustation autorisés, de formations offertes par la SAQ ou par un tiers, ou d'activité privée à caractère promotionnel (APCP), doit obligatoirement le recracher en totalité, sans en avaler une seule gorgée, même si cette tâche fait partie des fonctions directement liés à son poste.
- ↪ Tout autre type d'activité de dégustation, doit aussi être encadrée et autorisée par le gestionnaire ou par un employé désigné, qu'elle soit tenue lors de salons de dégustation autorisés, de formations offertes par la SAQ ou par un tiers, ou d'APCP, peu importe le lieu où est tenue l'activité.
- ↪ Outre les activités de dégustation en succursale, lorsqu'un employé participe dans un cadre professionnel à une activité ou événement spécial autorisé par son supérieur, où des produits alcooliques sont servis, et où il est impossible ou inapproprié de recracher, il devra s'il consomme, le faire avec modération et demeurer sobre.
- ↪ En dehors des circonstances énumérées au paragraphe précédent, il est interdit de consommer toute boisson alcoolique sur les lieux de travail.
- ↪ Il est interdit, en tout temps, à tout employé au volant d'un véhicule, dans le cadre de son travail, de consommer ou d'être sous l'effet de drogues illicites, d'alcool ou de substances psychotropes.

#### 4.5 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE)

- ↪ Le PAE dirige confidentiellement les employés vers les organismes compétents, susceptibles d'apporter l'aide requise. Le PAE assure également des services de sensibilisation, de prévention et d'éducation, et met à la disposition du personnel, un réseau d'agents de référence.
  - Service d'aide personnelle : 1-800-361-4505 (24h/24, 7 jours sur 7)
  - Tous les détails sur intranet : [Programme d'aide aux employés](#)
- ↪ L'entreprise encourage fortement les employés souffrant de problèmes liés à l'usage abusif de substances à faire appel à ce service.

#### 4.6 TRAFIC / POSSESSION

- ↪ La distribution ou le trafic de substances illégales sur les lieux de travail de la SAQ sont des motifs de congédiement immédiat.
  - ↪ La SAQ prohibe l'usage, la possession ou le trafic de substances illégales. Ainsi, il est interdit à un employé d'en faire usage ou d'en avoir en sa possession, pendant qu'il est dans l'exercice de ses fonctions ou qu'il se trouve dans les locaux de la SAQ.
  - ↪ À défaut de se conformer à cette procédure, l'employé s'expose à une enquête criminelle pouvant conduire à des poursuites judiciaires et à des mesures disciplinaires sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.
-

---

#### 4.7 ÉDUCATION ET INFORMATION

- ↳ L'entreprise s'assure d'informer et d'éduquer son personnel sur la consommation responsable d'alcool.
- ↳ La division Ressources humaines a le mandat de s'assurer que l'information et l'éducation répondent aux besoins du personnel.

---

## ANNEXE - LEXIQUE

---

### PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

**Alcool** : L'alcool est une drogue. On le considère comme tel parce que son principal ingrédient, l'éthanol, agit comme un déprimeur sur le cerveau.

**Drogues illicites** : Toute forme de stupéfiants, déprimeurs, stimulants, hallucinogènes et toute autre drogue dont la possession, la distribution, le transport, la vente, l'achat ou le transfert sont restreints ou interdits par la loi.

**Travail avec facultés affaiblies** ou **mauvais rendement au travail** : Se manifeste par une piètre exécution du travail, des erreurs de jugement, de l'inconduite, une détérioration des relations personnelles ou des relations insatisfaisantes au travail et, dans bien des cas, un taux élevé d'absentéisme.

**Médicaments** : Toute substance, y compris les médicaments en vente libre ou d'ordonnance, qui peut affaiblir les facultés de quelqu'un. Les médicaments prescrits par des autorités médicales, qui sont utilisés par le patient en conformité avec des instructions, sont exclus de cette définition, sous réserve que l'usage du médicament d'ordonnance ne rende pas l'employé inapte au travail.

**Substances psychotropes** : Tout produit, notamment des inhalants qui peuvent affaiblir les facultés de quelqu'un. Les inhalants sont les substances chimiques inhalables qui produisent des vapeurs. Parmi les produits qui produisent de telles vapeurs, on retrouve les colles à séchage rapide, l'essence, les nettoyeurs chimiques, les solvants, etc.

**Abus de substances** : L'usage de drogues illicites ou d'alcool, de médicaments ou de substances psychotropes d'une façon ou dans une mesure qui nuit à la santé, au rendement professionnel, aux relations interpersonnelles, au fonctionnement économique ou à la situation sociale de la personne.

**Trafic / Possession** : Fabriquer, posséder, vendre, donner, administrer, transférer, transporter, expédier ou distribuer des drogues selon la définition qu'en donne la Loi sur les stupéfiants et la Loi sur les aliments et drogues.

**Avec facultés affaiblies** : L'usage d'une ou plusieurs drogues illicites ou d'alcool, de médicaments ou de substances psychotropes en quantité telle, que l'employé :

- a. est incapable de fonctionner de façon sûre et productive ;
  - b. est dans un état physique ou mental qui constitue un risque pour la sécurité et le bien-être de la personne, d'autres employés, du public ou pour la sécurité des biens de la SAQ ;
  - c. présente, dans son organisme, une concentration de ces substances qui dépasse les normes médicales et juridiques acceptées pour déterminer que les facultés sont affaiblies.
-