

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUE EN MILIEU DE TRAVAIL

DATE : 17 OCTOBRE 2018
À : TOUT LE PERSONNEL
DE : LA DIRECTION

L'objectif de la présente politique est de sensibiliser les salariés leur obligation en matière d'alcool et de drogue en milieu de travail et de minimiser les risques d'une exécution non sécuritaire et non satisfaisante du rendement au travail. Les salariés de l'entreprise sont tenus de se conformer aux normes mentionnées à la présente politique.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

RESPONSABILITÉ DES SALARIÉS

Les salariés sont responsables :

- De prendre connaissance de la présente politique, de connaître leurs responsabilités qui en découlent. Si le salarié a des questions eu égard de la présente politique, il est de sa responsabilité de s'adresser à l'employeur pour lui demander des précisions et/ou des clarifications.
- Être apte au travail, au début de tout quart de travail prévu ou imprévu, notamment dans un cadre d'un poste sur appel alors que le salarié doit demeurer disponible et tout au long de son quart.
- Obtenir des conseils d'un professionnel et suivre ses recommandations et/ou les traitements appropriés eu égard de la consommation d'alcool ou de drogue abusive ou pour des fins médicales.
- Encourager tout collègue de travail à demander de l'aide avant que le problème d'alcool ou de drogue devienne un problème de sécurité pour lui-même ou pour autrui.

- Prendre des mesures appropriées pour assurer qu'aucune personne inapte au travail ne demeure dans les installations de l'entreprise, qu'elle demeure disponible dans le cadre d'un emploi sur appel, dans la mesure où elle constitue un danger pour elle-même ou pour autrui, en avisant immédiatement l'employeur ou toute personne qui la représente.
- Coopérer avec l'employeur dans le cadre des enquêtes, le cas échéant, sur les violations de la présente politique.
- Si un salarié est rappelé ou appelé au travail pour la réalisation de services non planifiés et qu'il a les facultés affaiblies par le cannabis ou l'alcool, il est de sa responsabilité d'aviser son interlocuteur ou l'employeur de manière à ce que d'autres mesures puissent être entreprises pour assurer la réalisation sécuritaire du travail.

DROGUE ET ALCOOL

1. Drogues (tolérance zéro)

Il est strictement interdit, en tout temps, sur les lieux du travail et/ou à quelconque endroit alors que le salarié doit demeurer disponible pour le travail de :

- Consommer, posséder, distribuer, offrir ou vendre des drogues illégales, voire même légales, à savoir notamment le cannabis licite, et/ou du matériel servant à la consommation de drogues.
- Avoir les facultés affaiblies par des drogues.

2. Usage du cannabis pour des raisons médicales

L'Employeur demande aux salariés ce qui suit :

- Informer, sans délai, l'un des représentants de l'employeur de la détention d'une ordonnance d'usage de cannabis pour des fins médicales et d'en remettre une copie de l'ordonnance.
- S'informer auprès de leur médecin si leur consommation de cannabis pour des fins médicales peut avoir une incidence sur la sécurité de leur travail ou celle de leurs collègues.
- Si la consommation de cannabis pour les fins médicales entrave leur capacité à travailler de manière sécuritaire, informer, sans délai, leur employeur de toute modification nécessaire de leurs fonctions.
- L'employeur se réserve le droit de confirmer auprès du médecin traitant la nature et la durée de tout travail modifié requis et les salariés y consentent par la signature de la présente politique.

- L'employeur se réserve également le droit d'exiger des renseignements médicaux supplémentaires sur les restrictions ou les limites applicables à l'égard des tâches du salarié faisant l'usage de cannabis pour des fins médicales.
- Outre l'ordonnance médicale qui est obligatoire, le salarié peut être demandé de produire des preuves satisfaisantes additionnelles pour l'employeur sur le plan médical et de leur capacité à travailler en toute sécurité. À défaut de produire de telles preuves, le salarié est passible de sanctions disciplinaires allant même jusqu'au congédiement.

L'employeur exige que les salariés utilisent le cannabis pour des raisons médicales de manière responsable et de façon sécuritaire, c'est-à-dire :

- Sont interdits sur les lieux du travail et/ou à quelconque endroit alors que le salarié doit demeurer disponible pour le travail, l'utilisation intentionnellement abusive de cannabis pour fins médicales, soit non conforme à l'ordonnance ou aux directives médicales.
 - La possession et la consommation de cannabis et/ou de matériel de consommation sur les lieux du travail sans avoir obtenu au préalable une ordonnance et l'avoir remis à l'employeur.
3. **Alcool** : La consommation, la distribution, l'offre ou la vente d'alcool, de même que la possession de contenant d'alcool ouvert, sont interdites sur les lieux du travail et/ou à quelconque endroit alors que le salarié doit demeurer disponible pour le travail. Les salariés ne peuvent notamment pas :
- Se présenter au travail, être en disponibilité pour le travail ou rester au travail alors qu'ils ont les facultés affaiblies par l'alcool, quelle qu'en soit la source;
 - Consommer des produits contenant de l'alcool, y compris les boissons alcoolisées, lorsqu'ils sont au travail, en disponibilité pour le travail, lorsqu'ils travaillent pour l'employeur, y compris pendant les repas, les pauses s'ils sont dans un poste critique à la santé et sécurité du travail notamment un opérateur de dépanneuse;

Exceptions

- La consommation responsable d'alcool est autorisée dans le cadre des événements sociaux qui ont lieu dans les installations de l'employeur, avec une autorisation au préalable de la direction et de manière conforme à la présente politique et/ou les directives découlant des autorisations à cet égard. Dans le cadre de tels événements, les salariés doivent faire preuve de jugement et toujours ainsi agir de façon sécuritaire.
- Il est entendu que les salariés de l'entreprise peuvent consommer du cannabis licite à l'extérieur des heures de travail et de ses installations, en respectant les lois et les règlementations en vigueur et/ou lorsqu'ils ont terminé leur travail,

mais uniquement et exclusivement dans la mesure où cette consommation n'a aucun impact négatif sur leur aptitude au travail, au début de leur prochain quart ni s'ils doivent demeurer disponible pour le travail.

CONSÉQUENCE D'UNE VIOLATION

Toute violation aux dispositions de la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires allant même jusqu'au congédiement immédiat. Soyez avisés que l'employeur se réserve de droit de faire une enquête eu égard de toute personne dont il estime qu'elle a été impliquée dans un incident pouvant mener à des mesures disciplinaires au terme de ladite enquête et de ce fait, l'employeur pourra retirer les personnes concernées de leur fonction respective.

En cas de preuve probante d'utilisation de cannabis pour des fins médicales, de problème d'alcool ou de consommation constituant un handicap aux termes de la Charte des droits et libertés de la personne, l'employeur, conformément à ses obligations légales, évaluera l'accommodement approprié, sous réserve du principe de la contrainte excessive.

Par ma signature, je déclare avoir pris connaissance de la présente politique en matière d'alcool et de drogue et je déclare m'y conformer.

NOM DE L'EMPLOYÉ : _____

SIGNATURE : _____