

## Politique régissant l'usage de drogue et alcool

### Objectifs

Congebec s'engage à veiller à la santé et à la sécurité de ses employés et a adopté cette politique dans le but de communiquer ses attentes et directives entourant l'usage de drogue et alcool.

### Définitions

**Drogue** : Toute substance, incluant un médicament, qui a le potentiel de changer ou de nuire à la façon dont une personne pense et/ou agit, qu'elle ait été obtenue légalement ou illégalement. Ceci peut inclure le cannabis récréatif (en toute forme), la cocaïne, les opiacés et les amphétamines. Cette définition exclut les médicaments qui ont été divulgués à Congebec et qui font l'objet d'un plan d'action spécifique.

**Attirail de drogue** : Les matériaux ou équipements qui peuvent être utilisés à des fins d'injection, d'ingestion, d'inhalation ou à l'introduction de drogues, illégal ou contrôlé, dans le corps humain.

**Médicament** : Comprend un médicament obtenu légalement, soit en vente libre, soit sur ordonnance délivrée par un médecin agréé. Aux fins de la présente politique, les médicaments préoccupants sont ceux qui empêchent un travailleur de s'acquitter de son travail de façon sécuritaire et productive.

**Alcool** : Toute boisson contenant une quantité quelconque d'alcool, y compris la bière, le vin et les spiritueux distillés.

### Directives

Les employés sous l'influence de drogues ou d'alcool au travail peuvent présenter des risques de santé et de sécurité graves à la fois pour eux-mêmes et pour leurs collègues de travail. En vertu des lois relatives à la santé sécurité au travail applicables et afin de veiller à la sécurité du milieu de travail, il est interdit de se présenter au travail ou d'accomplir ses fonctions avec les facultés affaiblies par la drogue ou l'alcool. Cette interdiction s'applique également lors d'activités organisées par Congebec, que ces activités soient tenues dans les locaux de Congebec ou non, ainsi que lors de déplacements ou d'activités organisées par des tiers auxquelles l'employé participe au nom de Congebec.

De même, il est interdit de consommer, de vendre ou d'acheter de la drogue ou de l'alcool à tout moment dans les locaux de Congebec. Sous réserve des lois en vigueur, et sauf avec avis contraire de la part de la direction, il est interdit de consommer ou de servir de l'alcool ou des drogues dans les locaux de Congebec.

### Attentes

Les attentes suivantes s'appliquent à tous les employés de Congebec, incluant les membres de la direction, dans le cadre de leurs fonctions, qu'ils se trouvent dans les locaux de Congebec ou non :

- Les employés sont tenus d'arriver sur les lieux du travail aptes à exercer leurs fonctions en toute sécurité et selon les normes, et sans être sous l'influence de l'alcool et des drogues;
- Les employés doivent demeurer dans cet état en tout temps lors de la durée de leur journée ou quart de travail;

- La consommation, la possession, la distribution ou la vente de drogues ou d'alcool pendant les heures de travail, y compris pendant les pauses est strictement interdite;
- Il est interdit aux employés de se présenter au travail sous l'influence d'alcool, de cannabis récréatif ou de médicaments non prescrits;
- Les employés prenant des médicaments doivent communiquer à la direction tout risque potentiel, limitation ou restriction nécessitant la modification de leurs tâches ou une réaffectation temporaire; et
- Les employés sont tenus de se conformer à toute législation concernant la possession et l'utilisation de cannabis.

### **Rôles et responsabilités**

Congebec s'engage à :

- Communiquer clairement les attentes concernant l'usage d'alcool et de drogues.
- Maintenir un programme de sensibilisation et de santé des employés.
- Fournir un environnement de travail sécuritaire.
- Examiner et mettre à jour cette politique sur une base régulière.

La direction s'engage à :

- Identifier les situations pouvant susciter des inquiétudes quant à la capacité d'un employé à effectuer ses fonctions en toute sécurité.
- Veiller à ce que tout employé qui demande de l'aide en raison d'une dépendance à la drogue ou de l'alcool reçoive le soutien approprié.
- Préserver la confidentialité et la vie privée des employés à cet effet.

Les employés doivent :

- Se conformer aux dispositions de cette politique et être conscients de leurs responsabilités à ce titre.
- Arriver au travail apte au service et le rester tout au long de la journée ou du quart de travail.
- Signaler tout collègue qu'ils jugent n'étant pas en état de travailler à la direction.
- Effectuer leur travail de manière sécuritaire conformément aux pratiques de travail sécuritaires établies par l'entreprise.
- Éviter la consommation, la possession, la vente ou la distribution de drogues ou d'alcool dans les locaux de Congebec et pendant la journée ou le quart de travail (même à l'extérieur des locaux de l'entreprise).
- Lors d'une journée de congé, dans le cas où un employé recevrait une demande pour rentrer travailler, la refuser, s'il n'est pas apte au travail en raison de sa consommation de drogues ou d'alcool.
- Signaler toute limitation et modification nécessaire en raison de la prise de médicaments.
- Demander des conseils et/ou un traitement approprié, le cas échéant.
- Communiquer toute dépendance ou dépendance émergente à la drogue ou l'alcool.

### **Soupçons d'affaiblissement des facultés**

La procédure suivante sera suivie s'il y a motif raisonnable de croire que les facultés d'un employé au travail sont affaiblies par la drogue ou l'alcool :

1. Si possible, le superviseur de l'employé doit d'abord demander l'avis d'un autre gestionnaire ou superviseur afin de confirmer l'état de l'employé.
2. Ensuite, il doit consulter l'employé en privé pour déterminer la cause de l'observation et confirmer s'il y a bel et bien une utilisation de substances. Les

souçons d'affaiblissement des facultés d'un employé l'empêchant de travailler en toute sécurité peuvent être fondés sur des observations personnelles spécifiques. Si l'employé présente un comportement inhabituel pouvant comprendre, mais sans s'y limiter, des troubles de l'élocution, de la difficulté à garder l'équilibre, les yeux rouges ou humides, les pupilles dilatées ou une odeur d'alcool, l'employé ne doit pas être autorisé à reprendre ses tâches afin d'assurer sa sécurité et celle des autres employés ou visiteurs sur le lieu de travail.

3. S'il est jugé que les capacités de l'employé sont affaiblies et que ce dernier est jugé « inapte au travail », cette décision sera prise sur la base du meilleur jugement de deux membres de la direction. Un alcootest ou une analyse sanguine n'est PAS nécessaire. L'employé sera informé que Congebec organisera un transport pour l'amener en toute sécurité à son domicile ou à un établissement médical, selon la déficience observée. L'employé peut être accompagné par un supérieur ou un autre employé au besoin.
4. Un employé ayant les capacités affaiblies ne sera pas autorisé à conduire. L'employé doit être informé que s'il refuse le transport organisé par Congebec et prend la décision de conduire son véhicule personnel, l'entreprise sera tenue de communiquer avec la police pour leur faire part de la situation.
5. Une réunion entre le superviseur de l'employé et un représentant aux ressources humaines sera organisée pour passer l'incident en revue et déterminer un plan d'action qui pourrait inclure de l'aide médicale, une affectation à d'autres tâches ou des mesures disciplinaires selon le cas.

### **La possession au travail**

La possession de l'alcool, les drogues et l'attirail de drogue sur les locaux de l'entreprise est interdit. Les locaux de l'entreprise incluent toute propriété possédée ou louée par l'entreprise qui est utilisée par les employés, incluant, sans limitations, les terrains de stationnement, les véhicules, les casiers et les placards.

Cette interdiction est également applicable lors de réunions ou d'événements auxquels les employés assistent au nom de Congebec à l'extérieur des locaux de l'entreprise.

### **Dépendance aux drogues ou alcool**

Congebec comprend que certaines personnes peuvent développer une dépendance à l'alcool ou aux drogues, et peut devenir une maladie ou un handicap. Les employés ne seront pas dispensés d'effectuer leurs fonctions en raison de leurs dépendances. Des accommodements devront être discutés et mis en œuvre pour permettre à l'employé de continuer à travailler.

Pour faciliter l'élaboration des accommodements Congebec favorise l'identification précoce. Tout employé qui pense commencer un problème de drogue ou d'alcool est tenu d'en informer rapidement son superviseur ou le service des ressources humaines. L'entreprise travaillera avec l'individu pour trouver des accommodements efficaces et mutuellement acceptables.

### **Dénonciation volontaire**

Les employés sont encouragés à faire part de leur dépendance présente ou passée à l'entreprise, afin de faire respecter leurs droits et d'être accommodés de manière appropriée. Les employés ne seront pas pénalisés pour demander de l'aide ou pour avoir suivi une cure de désintoxication passée ou présente.

Toutes les informations ainsi reçues seront tenues confidentielles par Congebec, sous réserve de divulgation requises par la loi ou par les fournisseurs d'assurances collectives.

**Le cannabis médical**

Dans le cas où un employé doit utiliser le cannabis médical dans les locaux de l'entreprise, il est tenu de fournir à Congebec une copie de la documentation médicale qui justifie cet usage et de respecter l'accommodation convenu avec Congebec, ainsi que les règles sur la santé et sécurité au travail.

**Retour au travail et accord pour la poursuite de l'emploi**

Congebec se réserve le droit d'invoquer un accord pour la poursuite de l'emploi, conformément à l'engagement d'un employé à cesser toute consommation de drogue et d'alcool. L'accord précisera les conditions régissant le retour au travail de l'employé et les conséquences du non-respect des conditions.

L'accord pour la poursuite de l'emploi peut inclure des tests de dépistage de drogue et d'alcool obligatoires.

**Mesures disciplinaires**

Les employés qui ne se conforment pas à la présente politique ou aux accommodements convenus avec Congebec seront susceptibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

**Reconnaissance et accord**

En signant ci-après, reconnais avoir lu et compris la Politique régissant l'usage de drogue et alcool de Congebec. J'accepte de me conformer à cette politique et veillerai à ce que les employés travaillant sous ma supervision y adhèrent également. Je comprends que si j'enfreins les règles décrites dans cette politique, je pourrais être susceptible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

---

Nom complet (En lettres moulées)

---

Date

---

Signature