

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	1 de 13

1. INTRODUCTION

- 1.1 La Société de transport de Lévis (la « Société ») a pour principale mission d'offrir au quotidien, à tous les citoyens de Lévis, incluant les personnes ayant des limitations fonctionnelles, des services de transports collectifs performants, abordables, fiables, accessibles, sécuritaires et confortables.
- 1.2 La Société a également comme obligation et souci d'assurer et promouvoir la santé et la sécurité de ses employés ;
- 1.3 La Société s'engage ainsi à prendre les moyens préventifs nécessaires et à appliquer les mesures requises afin de protéger et promouvoir la santé et la sécurité des employés de la Société, des usagers, de la clientèle et du public en général, le tout, en accord avec les droits et libertés de la personne prévus notamment à la *Charte des droits et libertés de la personne* et au *Code civil du Québec* et les lois en vigueur au Québec.
- 1.4 Dans cette optique, la Société reconnaît l'importance de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire, respectueux des différentes lois et des différents règlements en vigueur dans la province de Québec concernant notamment l'usage, la consommation et la détention de drogue et d'alcool dans diverses situations et la protection de la santé et la sécurité au travail.
- 1.5 Ainsi, puisque l'usage d'alcool, de drogue, l'utilisation de la médication ainsi que le travail avec les facultés affaiblies par toute cause peut compromettre l'atteinte de cet objectif et puisque plusieurs employés exercent leurs fonctions dans un contexte où leurs tâches et responsabilités comportent un degré de risque sérieux, la Société juge responsable de mettre en œuvre une politique en matière d'alcool, de drogue, de médicaments et de facultés affaiblies.
- 1.6 À cette fin, la présente politique a pour but d'établir et d'uniformiser le processus de prévention, le suivi et l'application de normes pour tous les employés de la Société.
- 1.7 Cette politique établit de ce fait l'orientation de la Société relativement à la consommation, à la possession et au commerce de drogue, d'alcool, et de médicaments au travail. Elle vise également à ce que les employés de la Société offre une prestation de travail sécuritaire et productive en s'assurant que leurs facultés ne sont pas affaiblies par toute cause.
- 1.8 Finalement, cette politique cherche à assurer une compréhension claire de cette orientation et une mise en œuvre uniforme de ses dispositions.

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	2 de 13

2. CHAMP D'APPLICATION

- 2.1 La présente politique s'applique à tous les employés et membres du personnel syndiqués, de même qu'aux cadres, gestionnaires et professionnels non-syndiqués de la Société de transport (les « Employés » ou individuellement « Employé »).

3. DÉFINITIONS

- 3.1 Dans la présente politique, à moins d'indication contraire, les mots et expressions suivants signifient :

- 3.1.1 **Alcool :** Signifie tout liquide incolore, volatil, inflammable, obtenu par la distillation d'un vin et des jus sucrés fermentés (dictionnaire Le Robert 1995). Toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool.
- 3.1.2 **Drogue :** Signifie toute substance dont la consommation peut modifier le mode de pensée, de perception ou de comportement.
- 3.1.3 **Direction :** Désigne le directeur général, tous les directeurs et membres du comité de direction.
- 3.1.4 **Employé :** Désigne toute personne ayant un lien d'emploi avec la Société, y compris les cadres, les gestionnaires, salariés visés par une convention collective ou non et les professionnels non-syndiqués.
- 3.1.5 **Gestionnaires :** Désigne les directeurs, contremaîtres, coordonnateurs et superviseurs.
- 3.1.6 **Médicament :** Signifie toute substance ou composition présentée comme possédant des propriétés curatives ou préventives à l'égard des maladies humaines ainsi que tout produit pouvant être administré à l'homme en vue d'établir un diagnostic médical ou de restaurer, corriger ou modifier ses fonctions organiques. Aucune distinction ne sera faite entre les médicaments obtenus sur ordonnance et ceux en vente libre.

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	3 de 13

- 3.1.7 Facultés affaiblies :** Signifie une altération des capacités intellectuelles ou physiques d'une personne par toute cause, notamment par l'alcool, la drogue ou un médicament, réduisant les capacités de cette personne à exercer les tâches habituelles de son travail.
- 3.1.8 Lieux de travail :** Tous les immeubles et toutes les installations dont la Société est propriétaire, locataire ou utilisatrice ou sur lesquels elle exerce directement son contrôle, y compris le matériel roulant et les véhicules.
- 3.1.9 Poste critique :** On qualifie de poste critique, une occupation où, en raison des tâches régulièrement confiées, l'altération des facultés pourrait présenter un risque important direct d'accident pour l'employé, pour d'autres personnes ou pour l'environnement.
- 3.1.10 Tâche critique :** Indique une tâche accomplie régulièrement ou ponctuellement dans l'exercice normal d'une occupation où l'altération des facultés pourrait présenter un risque important direct d'accident pour l'employé, pour d'autres personnes ou pour l'environnement.
- 3.1.11 Tolérance zéro :** Signifie, selon les circonstances prévues à la présente politique, l'absence totale de toute drogue et/ou alcool dans l'organisme d'un Employé ou l'absence de médicaments ayant pour effet d'altérer ses facultés.

4. OBJECTIF DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

- 4.1 Les dispositions de la présente politique ont pour objet :
- 4.1.1 De prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des Employés, des usagers, clients et du public en général.
- 4.1.2 De préciser les rôles et responsabilités des Employés en ce qui concerne la possession, le contrôle et l'usage de drogue, d'alcool et de médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail, leur présence au travail avec les facultés affaiblies ainsi que l'accompagnement vers des ressources externes, au besoin.

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	4 de 13

4.1.3 D'informer les Employés des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt des conséquences et des risques liés à l'usage de drogues, d'alcool de médicaments et au travail avec les facultés affaiblies, ainsi que des conséquences qu'entraînent sa violation.

4.1.4 De protéger l'image de la Société.

5. RESPONSABILITÉ DES INTERVENANTS

5.1 Les intervenants de la Société impliqués dans l'application de cette politique s'engagent à protéger dans la mesure du possible l'identité de l'Employé pouvant présenter des problèmes de consommation de même que celle des Employés testés. Chaque intervenant détient les rôles et responsabilités ci-après mentionnés.

5.2 Rôles et responsabilités de la Direction

5.2.1 Approuver, diffuser, appuyer la présente politique et y apporter toutes modifications, jugées nécessaires ou appropriées, de temps à autres.

5.2.2 S'assurer de conseiller, former et appuyer les Gestionnaires des différents départements dans l'application de la présente politique.

5.2.3 S'assurer qu'un support est offert aux Employés aux prises avec un problème de consommation ou de dépendance à la drogue, à l'alcool ou aux médicaments.

5.2.4 Effectuer des suivis auprès des Gestionnaires afin de s'assurer de la mise en application de la politique.

5.2.5 Assurer la mise à jour et la diffusion de la présente politique ainsi que toute autre documentation qui peut s'ensuivre.

5.2.6 Autoriser ou imposer toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire en lien avec la présente politique.

5.3 Rôles et responsabilités des Gestionnaires

5.3.1 Informer tous les intervenants concernés du contenu de cette politique et en assurer l'application conformément à la procédure établie.

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	5 de 13

- 5.3.2 S'assurer que tous les Employés sous leur responsabilité sont aptes à effectuer leurs tâches sans danger et de façon sécuritaire et qu'ils n'ont pas les facultés affaiblies par la drogue, l'alcool, les médicaments ou par toutes autres causes.
- 5.3.3 S'il y a des motifs raisonnables pour ce faire, procéder ou faire procéder à tout test, incluant des tests de dépistage lorsque la présente politique ou la situation particulière les y autorise.
- 5.3.4 Faire rapport au supérieur immédiat membre de la Direction ou au directeur des ressources humaines, dans le cas d'événements relatifs à la drogue, l'alcool, l'usage inadéquat de médicaments ou à la présence au travail avec les facultés affaiblies.
- 5.3.5 Imposer les mesures disciplinaires ou non disciplinaires à un Employé lorsque jugé nécessaire et autorisé par la Direction ou la présente politique.
- 5.3.6 Offrir leur support et leur aide à l'Employé qui a un problème de consommation ou de dépendance à la drogue, à l'alcool ou aux médicaments.

5.4 Rôles et responsabilités de tous les Employés

- 5.4.1 Respecter les lois, politiques et règlements en vigueur en matière de drogue, d'alcool, de médicaments et de facultés affaiblies lorsqu'ils sont au travail.
- 5.4.2 Se présenter au travail et fournir une prestation de travail sans avoir les facultés affaiblies par la drogue, l'alcool, les médicaments ou par toutes autres causes.
- 5.4.3 Respecter le principe de « Tolérance zéro » lorsqu'ils occupent un Poste critique ou exécute une Tâche critique pour la sécurité.
- 5.4.4 Se soumettre à tout test, incluant un test de dépistage de drogue, d'alcool ou de médicaments lorsque requis par la Société conformément à la présente politique.
- 5.4.5 Respecter l'obligation de dénonciation exigée en vertu de la présente politique.
- 5.4.6 Demander de l'aide auprès de leur gestionnaire, d'un membre de la Direction, du directeur des ressources humaines ou de tout autre organisme reconnu en cas de besoin relié à la consommation ou à la dépendance à la drogue, à l'alcool ou aux médicaments, et collaborer pleinement aux traitements ou moyens qui leur sont proposés.

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	6 de 13

6. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Interdiction de travail avec les facultés affaiblies applicable à tout Employé

- 6.1 Tout Employé est tenu de se présenter au travail et d'effectuer ses fonctions sans avoir les facultés affaiblies et ce, pour quelque cause que ce soit.
- 6.2 Il est également formellement interdit à tout Employé, peu importe l'occupation et les circonstances, de se retrouver aux commandes d'un véhicule ou autres engins motorisés de la Société alors qu'il a les facultés affaiblies.

Interdiction de travail sous l'influence de la drogue applicable à tout Employé

- 6.3 La Société interdit la présence au travail sous l'influence de la drogue (incluant le cannabis) et ce, pour tous les Employés peu importe l'occupation et les circonstances, alors que l'Employé exerce ses fonctions (incluant les pauses, les temps d'attente, etc.).

Principe tolérance zéro concernant l'alcool et la drogue applicable aux Employés occupant un Poste critique ou effectuant une Tâche critique

- 6.4 Dans le cas d'un Employé occupant un Poste critique ou exécutant une Tâche critique, la Société applique une politique de Tolérance zéro concernant l'alcool et la drogue alors que l'Employé exerce ses fonctions (incluant les pauses, les temps d'attente etc.).
- 6.5 Un Employé occupant un Poste critique ou exécutant une Tâche critique doit donc en tout temps pertinent à l'exécution de ses fonctions, avoir une absence totale de toute drogue et/ou alcool dans l'organisme. De même, toute prise de médicament ayant pour effet d'altérer les facultés est également proscrite.

Règles particulières applicables aux médicaments

- 6.6 Il est formellement interdit à tout Employé, peu importe l'occupation et les circonstances, de se présenter au travail et d'effectuer ses fonctions avec les facultés affaiblies par l'utilisation de médicaments.
- 6.7 Tout Employé doit utiliser de façon responsable ses médicaments, que ceux-ci soient obtenus en vente libre ou sur ordonnance médicale.
- 6.8 Tout Employé doit notamment s'informer auprès de son médecin des risques reliés à la prise de médicaments, sous ordonnance ou non, sur l'exécution normale et sécuritaire de son travail.

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	7 de 13

- 6.9 Dans l'éventualité où un médicament cause ou risque de causer des effets pouvant altérer de quelque façon que ce soit ses capacités à exercer ses fonctions, l'Employé doit immédiatement en aviser son supérieur immédiat et lui faire remise de toute ordonnance (prescription) médicale concernant ce médicament, le cas échéant.
- 6.10 Il est également interdit à tout Employé, peu importe son emploi, de distribuer, marchander, offrir, vendre ou acheter sur les lieux du travail (y compris les pauses, les temps d'attente, etc.) à l'intérieur ou à l'extérieur des lieux de travail (incluant les véhicules) où qu'ils se trouvent sur les lieux de travail, un médicament que l'on peut obtenir sur ordonnance.
- 6.11 Les présentes règles s'appliquent intégralement à un salarié détenteur d'une ordonnance de consommation de cannabis à des fins thérapeutiques.

Autres règles particulières applicables à la drogue et à l'alcool (consommation, possession, trafic)

- 6.12 Est interdite à tout Employé la possession, la consommation ou la sollicitation en vue de la consommation, sous quelque forme que ce soit, de toute drogue ou alcool, pendant qu'il est en service (y compris les pauses, les temps d'attente etc.) sur les lieux de travail (incluant les véhicules).
- 6.13 Il est également interdit à tout Employé qui n'est pas en service de se présenter sur les lieux du travail (incluant les véhicules) et de posséder, consommer ou solliciter en vue de la consommation, sous quelque forme que ce soit, toute drogue ou alcool.
- 6.14 Sont également interdits la distribution, l'achat, la vente ou la sollicitation en vue de la distribution, de l'achat ou de la vente de toute drogue ou alcool pendant que l'Employé est en service (y compris les pauses, les temps d'attente etc.) à l'intérieur ou l'extérieur des lieux de travail (incluant les véhicules) où qu'il se trouve sur les lieux du travail, peu importe l'emploi occupé.
- 6.15 Il est également interdit à tout Employé qui n'est pas en service de se présenter sur les lieux du travail (incluant les véhicules) et de distribuer, acheter, vendre toute drogue ou alcool ou de faire la sollicitation en vue de la distribution, de l'achat ou de la vente de toute drogue ou alcool.

7. CONSOMMATION À DES FINS THÉRAPEUTIQUES

- 7.1 Aucune consommation de cannabis à des fins thérapeutiques n'est autorisée sur les lieux de travail.

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	8 de 13

7.2 Dans l'éventualité où un Employé était autorisé par ordonnance médicale à une consommation de cannabis à des fins thérapeutiques entrant ou pouvant entrer en contravention avec les règles de la présente politique, les démarches suivantes doivent être suivies et ce, même si la consommation a lieu à l'extérieur des lieux de travail et en dehors des heures de travail :

7.2.1 L'Employé doit remettre au directeur des ressources humaines l'ordonnance médicale (prescription) autorisant la consommation de cannabis à des fins thérapeutiques.

7.3 L'Employeur détermine si des mesures d'accommodement peuvent être mises en place tout en assurant le respect de la présente politique et sans contrainte excessive pour l'Employeur.

8. ÉVÉNEMENTS SOCIAUX

8.1 Compte tenu de la nature des activités de la Société, tout Employé doit être conscient et soucieux de l'image qu'il projette de l'entreprise que ce soit au travail, au cours d'une activité sociale reliée au travail ou dans les lieux de travail de la Société.

8.2 Lors de la tenue d'activités sociales ou récréatives organisées par la Société, sur les lieux de travail ou non, lorsque la consommation d'alcool est spécifiquement autorisée par la Société, une autorisation de consommer de l'alcool est alors accordée par la Société.

8.3 Une telle autorisation vise une consommation modérée d'alcool uniquement. La possession et la consommation de drogues licites ou illicites y sont proscrites.

8.4 Il est strictement interdit à tout Employé de se rendre ou de quitter une activité sociale ou récréative organisée par la Société, au volant d'un véhicule à moteur alors que les capacités sont affaiblies par toute cause.

8.5 Malgré la tenue d'une activité sociale ou récréative, les principes généraux et le principe de tolérance zéro continuent de s'appliquer pour tout Employé au travail immédiatement avant, pendant, ou après l'activité.

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	9 de 13

9. MOYENS D'ÉVALUATION ET DE CONTRÔLE

- 9.1 Pendant le processus d'accès à l'emploi, des tests de dépistage préalable à l'embauche pourront être effectués pour les Postes critiques ou les occupations avec Tâches critiques et ce, afin de maintenir certaines normes de sécurité.
- 9.2 Généralement, pendant l'emploi, la Société peut utiliser, selon les circonstances et à sa discrétion, différents moyens d'évaluation, afin de vérifier les facultés d'un Employé dans l'exécution de son travail où la consommation de drogue, d'alcool ou de médicaments contrevient à la présente politique, notamment en faisant le constat de symptômes apparents chez l'employé, en rencontrant l'employé et, si elle a des motifs raisonnables de croire qu'un Employé contrevient à la présente politique ou lorsque les circonstances particulières le justifient, en utilisant les moyens d'évaluation suivants:
- 9.2.1 L'exécution de tests physiques de coordination;
- 9.2.2 Des tests de dépistage.
- 9.3 La Société peut notamment effectuer des tests ciblés de dépistage de drogue, d'alcool ou de médicaments pour les Employés occupant ou non un Poste critique ou effectuant ou non une Tâche critique, et ce, dans les circonstances ci-après énumérées :
- 9.3.1 En tout temps, un test de dépistage ciblé peut être demandé à un Employé qui présente une attitude ou manifeste un comportement tel que la Société peut raisonnablement croire que l'Employé n'est pas en mesure d'effectuer normalement son travail, ou qu'il constitue ou risque de constituer une menace pour sa sécurité, la sécurité de collègues de travail, de la clientèle, ou du public, ou si cela risque de représenter un danger pour les biens de l'employeur ou ceux d'un tiers.
- 9.3.2 Un test de dépistage ciblé peut également être demandé en tout temps, à un Employé lorsqu'il présente des signes, symptômes ou comportements laissant raisonnablement croire que cet employé a les facultés affaiblies par la drogue, l'alcool et/ou un médicament alors qu'il est en fonction, qu'il doit débiter ses fonctions ou alors qu'il quitte ses fonctions.
- 9.3.3 De plus, un test de dépistage ciblé peut être réalisé lorsque les circonstances permettent de douter raisonnablement que l'Employé ayant été mêlé à un accident ou à un accident évité de justesse survenu au travail, a les facultés affaiblies par l'alcool, la drogue et/ou les médicaments.

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	10 de 13

- 9.3.4 De même, un test de dépistage ciblé peut être réalisé lorsque les circonstances permettent de douter raisonnablement qu'un Employé contrevient à l'interdiction de consommation ou à la Tolérance zéro prévue à la présente politique.
- 9.4 Des tests de dépistages aléatoires sur un Employé peuvent également être réalisés, peu importe qu'il occupe un Poste critique ou non, ou qu'il exécute une Tâche critique ou non, notamment dans les circonstances suivantes:
- 9.4.1 Dans les cas d'une entente de dernière chance, de réintégration en emploi ou de réhabilitation suivant un problème de consommation ou de dépendance à la drogue, à l'alcool ou aux médicaments.
- 9.4.2 Dans le cas d'une inculpation ou déclaration de culpabilité en lien avec la drogue ou l'alcool ou les médicaments et dans le cas d'une suspension de permis de conduire en lien avec la conduite avec les facultés affaiblies.
- 9.5 Lorsque l'une ou l'autre des situations précédentes mentionnées survient, les tests de dépistage peuvent être effectués immédiatement lors de la survenance d'un événement ou à tout moment déterminé par la Société et raisonnable suivant les circonstances.
- 9.6 Dans tous les cas où la Société procède à un test de dépistage de drogue, d'alcool et/ou de médicaments, l'entreprise s'engage à ce que le test porte atteinte le moins possible à l'intégrité de la personne qui le subit et qu'il soit effectué par des personnes compétentes en la matière.
- 9.7 Dans les cas prévus aux articles 9.3 et 9.4, sans égard aux tests de dépistages que la Société peut exiger, la Société peut également prendre tous les moyens à sa disposition pour empêcher l'Employé de continuer ou de débiter ses fonctions.
10. **OBLIGATION DE DÉNONCIATION**
- 10.1 Lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'un autre Employé contrevient à la présente politique, tout Employé de la Société doit dénoncer immédiatement cette situation.
- 10.2 Ainsi, un Employé qui est témoin d'une infraction à la présente politique ou qui est témoin d'une situation pouvant entraîner une infraction à la présente politique, doit immédiatement contacter son supérieur immédiat ou le responsable de la politique. S'il existe un malaise à informer son supérieur immédiat ou le responsable de la politique, l'Employé peut en informer un membre de la Direction.

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	11 de 13

10.3 Tout employé qui se trouve dans une situation qui contrevient à la présente politique ou qui pourrait engendrer une contravention à la présente politique est tenu de dénoncer son état à son supérieur immédiat ou au responsable de la politique.

10.4 L'obligation de dénonciation est nécessaire afin de prévenir les accidents et pour protéger la santé et la sécurité des Employés, des usagers et clients ainsi que pour la protection du public en général. En ce sens, elle doit être perçue positivement dans un objectif de prévention et non de sanction.

11. **SENSIBILISATION**

11.1 La Société s'engage à sensibiliser l'ensemble de son personnel sur les effets sur la santé de la consommation de drogue, d'alcool et sur l'usage inadéquat de médicaments sur la dépendance aux drogues, à l'alcool et/ou aux médicaments, de même que sur les ressources pouvant fournir plus d'information et de l'aide.

11.2 La Société estime que la prévention est la clé d'un milieu de travail exempt de facultés affaiblies. À cette fin, elle convient de former ses gestionnaires et superviseurs sur la reconnaissance des signes et symptômes que présente un Employé ayant les facultés affaiblies.

11.3 Elle s'engage également à former ses gestionnaires et superviseurs sur l'exécution et l'administration des tests de dépistage lorsque ces tests doivent être administrés par le superviseur ou le gestionnaire sur place.

12. **MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES**

12.1 Toute contravention à l'une ou l'autre des dispositions de la présente politique par un Employé peut mener à l'imposition de mesures disciplinaires ou non disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

12.2 Tout Employé qui ne satisfait pas à ses obligations en tant qu'Employé pour des raisons liées directement ou indirectement à la consommation d'alcool de drogue, ou d'usage inadéquat de médicaments peut se voir imposer des mesures disciplinaires ou non disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	12 de 13

- 12.3 L'Employé qui refuse de se soumettre à un test de dépistage demandé par la Société peut, de ce seul fait, se voir imposer des mesures disciplinaires ou non disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 12.4 Un Employé qui échoue un test de dépistage peut se voir imposer des mesures disciplinaires ou non disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 12.5 Les mesures à imposer seront déterminées selon les circonstances particulières de chaque cas.

13. PRÉVENTION ET AIDE AUX EMPLOYÉS

- 13.1 La Société reconnaît que la dépendance aux drogues et/ou à l'alcool et/ou aux médicaments est une affection médicale qui peut être traitée avec succès. À cette fin, la Société s'engage à respecter son obligation d'accommodement, dont notamment :
- 13.1.1 En certaines circonstances, un support et une orientation vers des ressources susceptibles d'aider un Employé à trouver une source appropriée d'évaluation, de traitement et de réadaptation;
- 13.1.2 La possibilité d'offrir un congé sans solde dans certaines situations ;
- 13.1.3 Toute autre mesure d'accommodement qui pourrait se justifier, en fonction des circonstances de chaque cas.
- 13.2 La Société encourage fortement ses employés à demander de l'aide et des conseils pour tout problème d'alcool et/ou de drogue et/ou de consommation abusive de médicaments.

14. CONFIDENTIALITÉ

- 14.1 Les renseignements relatifs aux tests de dépistage, aux problèmes de santé associés à la drogue, à l'alcool ou aux médicaments, de même que toute mesure prise à l'endroit d'un Employé en vertu de la présente politique demeureront dans la mesure du possible confidentiels sauf du consentement de l'Employé.
- 14.2 À cette fin, ces informations ne seront utilisées que pour les fins pour lesquelles ces renseignements ont été recueillis.

Titre POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR LE TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'ALCOOL, LES DROGUES, LES MÉDICAMENTS ET AUTRES CAUSES.	Résolution	2015-011
	Adoption :	22 janvier 2015
	Dernière révision	16 mai 2019
	Page	13 de 13

15. **RESPONSABLE DE LA POLITIQUE**

- 15.1 Toutes les questions, demandes d'information ou dénonciation en lien avec la présente politique doivent être acheminées à la directrice des Ressources humaines. Elle peut notamment être jointe par téléphone ou par courriel aux numéros de téléphones et adresses courriels en vigueur disponibles au Service à la clientèle.