

LA GESTION DU RISQUE ALCOOL ET DROGUES

POLITIQUE D'ENTREPRISE

Révision 2020



CNESST

Politique sur l'alcool et les drogues

Objectif :

La présente politique vise à assurer un milieu de travail sécuritaire pour tous.

Le Groupe HORTILOC Inc. (Ci-après l'« Employeur ») a à cœur et le devoir de protéger la santé et la sécurité de l'ensemble de ses employés (les « Employés »), ainsi que celle des autres travailleurs du chantier ou usagers de la route.

Dans le cadre de ses opérations, l'Employeur a également l'obligation de respecter et d'assurer le respect des lois et des règlements applicables aux propriétaires-entrepreneurs, contracteurs ou sous-contractants avec leurs employés, aux exploitants et aux conducteurs de machinerie et/ou véhicules lourds, notamment en ce qui a trait à l'aptitude et au comportement des ouvriers, dans le but d'accroître la sécurité de tous les intervenants sur un chantier ou à l'extérieur de celui-ci.

Le Groupe HORTILOC Inc. a le désir de respecter les attentes de la CNESST du Québec, qui considère que l'usage de substances visées dans le cadre d'un métier démontre une situation incompatible à celle des autres employés professionnels ou non.

En raison de la nature de ses activités précitées et de ses obligations y afférentes, la présence au travail d'Employés sous l'influence de substances visées serait totalement incompatible avec le déroulement sécuritaire de toutes les opérations et l'utilisation d'outils. L'Employeur applique donc à l'égard de ceux-ci une politique **de tolérance zéro** quant 1) au fait de se présenter au travail ou de conduire dans ce cadre un véhicule sous l'influence de substances visées et 2) à la possession, la consommation, la vente ou le trafic de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail, sur la propriété du **Groupe HORTILOC Inc.** et les autres lieux dont il est responsable, incluant tout véhicule utilisé pour rendre une prestation de travail ou de services.

En conformité avec cette pratique, ses engagements et les valeurs de sa mission, l'Employeur s'engage à promouvoir, à exiger et à maintenir un milieu de travail sans drogue ni alcool, et ce en mettant en œuvre la présente politique.

Champ d'application

Cette politique s'adresse à tous les Employés, incluant toute personne qui rend une prestation de travail ou de services pour l'Employeur. Elle doit être respectée sur toute la propriété de l'Employeur et dans les autres endroits où s'exercent des activités au nom ou pour le compte de l'Employeur durant les heures de travail ou dans le cadre d'activités reliées au travail. Notamment, la politique s'étend à l'ensemble des véhicules de l'Employeur et à tous les autres véhicules utilisés dans le cadre d'une prestation de travail ou de services.

Le Groupe HORTILOC Inc. ne souhaite pas s'ingérer dans la vie privée de ses Employés. Il appartient aux Employés qui choisissent de consommer de le faire de façon responsable quand ils ne sont pas en service. L'Employeur leur rappelle qu'il est de leur responsabilité :

- 1) De prendre les moyens requis afin de se présenter au travail en pleine possession de leurs facultés mentales et physiques requises pour exercer leurs fonctions de façon sécuritaire et
- 2) De respecter la loi lorsqu'ils se trouvent sur la propriété ou dans les véhicules servant à exercer leurs fonctions pour l'Employeur. Malgré ce qui précède, il est entendu que la consommation est en tout temps proscrite sur les sites de chantier ou à l'intérieur des véhicules de

l'Employeur et de tous les autres véhicules utilisés dans le cadre d'une prestation de travail ou de services.

Il est entendu que l'Employeur s'attend de ses sous-traitants à ce qu'ils appliquent la présente politique à leurs propres employés de la même manière et avec la même rigueur que l'Employeur l'applique à ses Employés.

Définitions / Lexique

Substance visée

S'entend de tout alcool, drogue légale ou illégale, incluant notamment le cannabis et ses dérivés, ou médicament, sous ordonnance ou en vente libre, qui est susceptible d'entraver l'aptitude de l'Employé à exécuter son travail de façon sécuritaire. La présente définition doit recevoir une interprétation large et inclure toute substance pouvant affecter la capacité de l'Employé de conduire ou d'effectuer toute autre fonction de manière sécuritaire.

Sous l'influence

Signifie l'usage d'une substance visée, en quantité telle que l'Employé est dans un état physique ou mental qui constitue un risque pour la sécurité ou le bien-être de sa personne, de ses collègues, des passagers et des usagers de la route ou encore pour la sécurité et l'intégrité des biens ou de la marchandise transportée.

La présente définition s'interprète selon ce qui est énuméré ci-devant et n'est pas liée par les notions d'influence, d'alcoolémie et de facultés affaiblies du Code de la sécurité routière et du Code criminel.

Trafic/possession

Fabriquer, posséder, vendre, donner, administrer, transférer, transporter, expédier ou distribuer des drogues selon la définition qu'en donnent notamment la Loi sur les stupéfiants, la Loi réglementant certaines drogues et autres substances et la Loi sur les aliments et drogues.

Lieux de travail

Comprend tout endroit où s'effectue du travail pour l'Employeur ainsi que les terrains, immeubles et véhicules propriétés de l'Employeur ou véhicules utilisés dans le cadre d'une prestation de travail ou de services pour celui-ci.

Rôles et responsabilités

a) Employeur :

Le Groupe HORTILOC Inc. s'engage à promouvoir et maintenir un environnement de travail sans drogue et sans alcool; n Il prend les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique des Employés, des clients et des usagers de la route et préserver l'intégrité de ces chemins et, le cas échéant, des passagers et de la marchandise transportée;

- A) Il facilite l'accès pour les Employés à des ressources d'aide, notamment à un programme d'aide aux employés ou à d'autres ressources similaires;
- B) Il s'engage à participer activement aux démarches raisonnables ayant pour but de résoudre des problèmes de dépendances avec la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments d'un Employé;
- C) Il prend, dans le cas d'un Employé qui ne démontre aucune volonté ou capacité de corriger son problème de substances visées, les mesures disciplinaires ou administratives appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement;

b) Employé :

- A) En aucun temps, l'Employé ne doit se présenter sur les lieux du travail sous l'influence d'une substance visée;
- B) Il doit savoir que la possession, la consommation et le trafic d'alcool ou de drogue, ainsi que la consommation abusive et le trafic de médicaments sur ordonnance ou en vente libre, sont interdits sur la propriété de l'Employeur et les autres lieux ou véhicules dont l'Employeur est responsable ou qui servent à la prestation de travail ou de services pour l'Employeur.
- C) Il doit être apte au travail en tout temps quand il est en service, ce qui inclut avoir les capacités de remplir en tout temps de façon sécuritaire les fonctions qui lui sont attribuées. Il est interdit à un Employé de se trouver sur la propriété de l'Employeur, dans un véhicule de l'Employeur ou ailleurs **dans l'exercice de ses fonctions** alors qu'il est sous l'influence d'une substance visée;
- D) S'il prend des médicaments, il doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer ses fonctions de façon sécuritaire;
- E) S'il constate qu'un collègue est en possession de drogue ou d'alcool, consomme des drogues ou de l'alcool, se présente sur les lieux du travail sous l'influence d'une substance visée ou qu'il s'apprête à conduire ou conduit alors qu'il est sous l'influence d'une substance visée, **il doit, dans le but de prévenir un accident, en aviser son superviseur immédiatement**, le tout en accordance à ce qui est prévu à l'article 519.21.1 du Code de la sécurité routière, à savoir notamment l'interdiction pour toute personne de permettre à un conducteur de conduire alors que sa capacité de conduire est affaiblie au point qu'il est dangereux qu'il conduise ou que le fait de conduire compromet ou risque de compromettre sa sécurité ou sa santé, ainsi que celles du public et des Employés;
- F) S'il éprouve des difficultés en relation avec la consommation de substances visées, il doit divulguer immédiatement, et au préalable à la conduite d'un véhicule, à l'Employeur sa dépendance, et collaborer à obtenir l'aide nécessaire afin de surmonter définitivement son problème à l'égard de telles substances. Il est essentiel que l'Employé divulgue de telle façon toute difficulté en relation avec la consommation ou toute dépendance à l'Employeur afin d'assurer sa santé et sa sécurité ainsi que celles de l'ensemble des Employés et des autres usagers de la route. Le défaut de le faire immédiatement et au préalable à la conduite d'un véhicule pourra entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement;
- G) S'il présente un problème de dépendance, il doit se référer le cas échéant à des ressources d'aide, notamment à un programme d'aide aux employés ou à d'autres ressources similaires, lesquelles ressources dirigeront **confidentiellement** l'employé vers les organismes spécialisés pour traiter ce problème.

c) Le gestionnaire ou le représentant de l'Employeur:

- A) Il a la responsabilité de retourner immédiatement chez lui tout Employé qui est surpris à détenir, consommer ou faire le trafic de substances visées au travail, ou lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que l'Employé est sous l'influence. Il doit aussi empêcher l'Employé de commencer ou de terminer son quart de travail, ou de prendre ou de conserver la garde ou le contrôle d'un des véhicules de l'Employeur ou de tout autre véhicule utilisé dans le cadre d'une prestation de travail ou de services, selon le cas;
- B) Il demeure attentif aux problèmes de consommation par l'observation directe de l'Employé qui se présente au travail sous l'influence ou dont le rendement professionnel est insatisfaisant en raison de problèmes de consommation et de prendre les mesures prescrites par la présente politique;
- C) Il doit encourager l'Employé sous l'influence à obtenir volontairement de l'aide, notamment par l'entremise de ressources d'aide, telles qu'un programme d'aide aux employés ou autres ressources similaires, s'il s'agit d'un employé qui présente un problème de dépendance. Il doit également aviser l'Employé que ces manquements seront sanctionnés et devra prendre, à l'égard de celui-ci, les mesures appropriées;
- D) Il doit informer immédiatement le département des ressources humaines, ou un équivalent, de tout cas problématique.

Marche à suivre pour l'application de la politique

Un gestionnaire qui voit un Employé en possession de substances visées, en train de consommer des substances visées ou qui a des motifs raisonnables de croire que l'Employé est sous l'influence de substances visées doit procéder de la façon suivante :

a) Circonstances pouvant amener à avoir des motifs raisonnables de croire :

- 1) Après un incident ou un accident dont les circonstances ou les conséquences peuvent laisser penser que l'Employé était sous l'influence;
- 2) Lorsqu'il existe un motif raisonnable relié à la constatation objective du comportement de l'Employé ou lorsque l'Employeur dispose d'informations pertinentes de source raisonnable, à cet égard;
- 3) Sans limiter ce qui précède, le comportement inhabituel de l'Employé, l'odeur d'alcool, les troubles d'élocution, la difficulté de marcher sont aussi des symptômes pouvant notamment justifier l'Employeur de croire que l'Employé est sous l'influence;

b) Marche à suivre :

- 1) Il doit retirer immédiatement l'Employé de son poste et **s'assurer que celui-ci n'est pas susceptible d'avoir la garde ou le contrôle, ou de conduire un véhicule utilisé dans le cadre d'une prestation de travail ou son véhicule personnel, ou encore d'effectuer toute autre tâche pouvant mettre en danger sa santé et sa sécurité, ou celles de toute autre personne;**
- 2) Avec deux autres témoins (un pour l'Employeur et un pour l'Employé, tel un représentant syndical s'il y a une convention collective et qu'elle le prévoit), il fait part du comportement ou de l'état observé à l'Employé concerné et lui demande sa version des faits;
- 3) Si le gestionnaire le juge à propos, il fait appel à un professionnel de la santé qui se déplace au lieu du travail pour effectuer le test de dépistage (voir section Test de dépistage);
- 4) Par la suite, il prend les mesures nécessaires pour retourner immédiatement l'Employé chez lui en toute sécurité en utilisant le moyen de transport le plus approprié selon les circonstances, à l'exclusion d'un véhicule conduit par l'Employé;
- 5) Il l'accompagne aux limites du lieu de travail et s'assure du départ du lieu de travail;
- 6) Si les motifs raisonnables découlent d'un incident ou d'un accident survenu alors que l'Employé était au volant d'un véhicule pour l'Employeur, le gestionnaire sécurise et rapatrie le véhicule le plus rapidement possible et convoque l'Employé à une rencontre dès que possible. Les frais afférents au retour de l'Employé sont à la charge personnelle de l'Employé dans cette situation;
- 7) Le gestionnaire informe le département des ressources humaines, ou un équivalent, le plus rapidement possible;
- 8) L'Employeur procède à l'analyse complète du dossier et applique les mesures appropriées, lesquelles peuvent aller jusqu'au congédiement.

Test de dépistage d'alcool et de drogues

Le Groupe HORTILOC Inc. peut exiger de tout Employé, dans les circonstances prévues ci-après, qu'il se soumette à un test de dépistage qui sera effectué par un professionnel de la santé lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire que l'Employé est sous l'influence de substances visées :

- 1) Après un incident ou un accident dont les circonstances ou les conséquences peuvent laisser penser que l'Employé était sous l'influence;

- 2) Lorsqu'il existe un motif raisonnable relié à la constatation objective du comportement de l'Employé ou lorsque l'Employeur dispose d'informations pertinentes de source raisonnable, à cet égard;
- 3) Sans limiter ce qui précède, le comportement inhabituel de l'Employé, l'odeur d'alcool, les troubles d'élocution, la difficulté de marcher sont aussi des symptômes pouvant notamment justifier l'Employeur de croire que l'Employé est sous l'influence;
- 4) Comme condition de retour au travail, notamment dans le cadre d'une entente de dernière chance.

Violation de la politique

L'Employé qui contrevient à une disposition de la présente politique ou qui ne satisfait pas aux normes de santé et de sécurité de l'Employeur, notamment, mais non limitativement en raison de la consommation de substances visées sera soumis aux mesures administratives et disciplinaires qui s'imposent, lesquelles peuvent aller jusqu'au congédiement.

Tout refus injustifié de la part d'un Employé de subir un test de dépistage pourra entraîner l'imposition d'une mesure administrative et disciplinaire jugée appropriée selon les circonstances, et pouvant aller jusqu'au congédiement.

Tout Employé qui ne démontre aucune volonté ou capacité de corriger son problème lié aux substances visées s'expose à des mesures administratives et disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le département des ressources humaines ou un équivalent, en collaboration avec le superviseur immédiat, détermine les mesures administratives et disciplinaires appropriées qui seront prises envers l'Employé qui contrevient à la présente politique, lesquelles mesures peuvent aller jusqu'au congédiement.

Le fait pour un sous-traitant de ne pas appliquer la présente politique à ses propres employés selon les mêmes modalités et avec la même rigueur que l'Employeur l'applique à ses Employés pourra entraîner la terminaison du contrat.

Confidentialité

L'Employeur s'engage à respecter en tout temps la vie privée de ses Employés et à éviter de communiquer leurs renseignements personnels obtenus dans le cadre de l'application de la présente politique, sauf dans le cas où une divulgation est nécessaire pour des raisons de santé et de sécurité, aux fins de la gestion du dossier d'employé, de la relation contractuelle avec un sous-traitant, ou lorsque la loi l'exige où le permet.

Reconnaissance

J'ai lu et compris le contenu de la présente politique ainsi que les exigences et les attentes qui y sont décrites.

J'ai reçu une copie de la politique et je comprends que le respect de celle-ci constitue une condition à ma relation d'emploi ou de services avec l'Employeur.

Nom de l'employé (lettres moulées)

Date

Signature de l'employé

