

## **Politique en matière d'alcool et de drogues**

### **OBJECTIF**

Groupe Canam (ci-après « **Canam** ») reconnaît l'importance de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire, respectueux des différents lois et règlements, et s'engage à préserver l'intégrité des membres de son organisation en utilisant l'ensemble des moyens à sa disposition.

Canam et son personnel sont pleinement conscients des répercussions que la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments peut avoir sur la santé, la sécurité, la qualité de la prestation de travail et le comportement des membres du personnel au travail, ainsi que des préjudices qu'elle peut causer à l'employeur, au membre du personnel en question, à ses collègues et à sa famille. C'est pourquoi Canam a décidé d'adopter une politique de tolérance zéro ayant pour but d'établir et d'uniformiser le processus de prévention, le suivi et l'application de normes pour tout le personnel et visant à préciser les orientations de Canam en matière de consommation, possession et commerce de drogues, d'alcool et de médicaments au travail.

### **CHAMP D'APPLICATION**

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel de Canam et de ses filiales travaillant au Canada ainsi qu'à ses sous-traitants exécutant du travail pour le compte de la compagnie.

### **RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

L'employé doit prendre les mesures nécessaires afin d'offrir une prestation de travail régulière et sécuritaire. L'employé est tenu d'informer son employeur s'il a des raisons de croire que ses facultés peuvent être affaiblies pour tout motif, incluant la prise d'une drogue légale, la prise d'un médicament dûment prescrit par un médecin ou la prise d'un médicament en vente libre. Un traitement au cas par cas sera appliqué le cas échéant. À ce titre, l'employé a la responsabilité de s'informer des effets possibles sur sa capacité ou son aptitude à travailler.

L'employé qui a des problèmes reliés à la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments a la responsabilité d'apporter une solution à ceux-ci. Finalement, lorsqu'un employé constate une contravention à la présente politique par un collègue ou un sous-traitant, il doit en informer sans délai son supérieur immédiat.

Tout superviseur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses employés.

Lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a les facultés affaiblies, il doit lui interdire d'effectuer tout travail s'il y a un risque pour la sécurité ou prendre les moyens appropriés afin de le retirer rapidement de ses fonctions. Pour toutes ces situations, il doit immédiatement contacter la direction des ressources humaines.

La direction des ressources humaines est responsable de la formation des divers intervenants nommés à la présente politique, est responsable de sa diffusion auprès de Canam et en assure l'application par l'entremise des superviseurs. Elle est également responsable du programme d'aide aux employés (PAE) et veille à y recommander les employés aux prises avec des problèmes de dépendance à la consommation de substances pouvant affaiblir les facultés.

## DÉFINITIONS

1. Alcool : Toute boisson ou substance contenant un degré quelconque d'alcool.
2. Drogue : Toute substance dont la consommation peut modifier le mode de pensée, de perception ou de comportement d'un individu, lui être préjudiciable ou être susceptible d'entraver la capacité à effectuer son travail de manière régulière et sécuritaire.
3. Médicament : Substance ou composition présentant des propriétés curatives ou préventives notamment à l'égard de maladies, lésions, allergies ou pouvant être administrées en vue d'établir un diagnostic médical. Aucune distinction ne sera faite entre les médicaments obtenus sur ordonnance et ceux en vente libre.
4. Employeur : Canam ou l'une de ses filiales.
5. Employé : Désigne tout employé régulier, à temps partiel ou saisonnier, tout employé nommé pour une période déterminée et tout travailleur temporaire, qu'il soit ou non syndiqué.
6. Superviseur : Tout employé ayant été ainsi désigné par Canam.
7. Sous-traitant : Toute entreprise ou personne dispensant des services à Canam ou en son nom et qui ne figure pas sur la feuille de paie de la Compagnie.
8. Camionneur : Toute personne opérant un véhicule commercial pour le compte de Canam.
9. Facultés affaiblies : Réduction des capacités intellectuelles ou physiques d'un individu par la diminution, notamment, du jugement, de l'attention, de la vigilance, de la mémoire, de la perception ou de la coordination des mouvements.
10. Lieux de travail : Comprend tout endroit où s'effectue du travail pour l'employeur, dont les usines, les bureaux, les terrains et immeubles propriétés de l'employeur.

## INTERDICTIONS

1. Il est interdit pour quiconque de se présenter sur les lieux de travail avec les facultés affaiblies par l'alcool, la drogue ou des médicaments
2. La possession, la consommation, la distribution, l'offre, la sollicitation, le transfert, la vente et la fourniture d'alcool et de drogues ou encore de médicaments susceptibles d'affaiblir les facultés sont en tout temps interdits sur les lieux ou à l'occasion du travail.

## DROIT DE GESTION

1. L'employeur est responsable d'évaluer la capacité d'un employé à effectuer son travail en toute sécurité. Il se réserve le droit d'intervenir et d'utiliser les mesures qu'il juge appropriées lorsqu'il a un doute raisonnable quant au non-respect de la présente politique par l'employé ou plus particulièrement lorsqu'il a un doute raisonnable sur ses facultés et sa capacité à fournir une prestation de travail régulière et sécuritaire. Dans ces circonstances il procède de la façon suivante :
  - a) Le supérieur immédiat ou tout autre superviseur le retire immédiatement de ses fonctions;
  - b) Le supérieur immédiat fait part à l'employé de son jugement basé sur son observation;
  - c) L'employeur s'assure que l'employé n'utilise pas un véhicule et prend les mesures pour retourner l'employé chez lui ou à la destination de son choix sécuritairement.

## **ACTIVITÉS SOCIALES OU SPÉCIALES**

1. Sous réserve de l'autorisation préalable de la direction de l'employeur, la consommation modérée d'alcool pourra être tolérée et permise dans le cadre d'une activité sociale ou spéciale se déroulant sur les lieux de travail ou sur les lieux d'une activité organisée par Canam.

La consommation d'alcool dans ces circonstances n'exempte pas l'employé de se conformer aux autres politiques et règlements de l'employeur, de même qu'aux lois et règlements qui sont en vigueur. L'employé doit de plus s'assurer de consommer de manière responsable et se conduire de façon sécuritaire et professionnelle. L'employé, suivant la consommation d'alcool, même modérée, ne pourra en aucun temps accéder ou se trouver dans une zone des lieux de travail (usine, zone où il y a des activités liées au transport, etc.) comportant un risque pour sa santé ou sa sécurité.

La consommation de drogues sous quelques formes que ce soit est interdite.

## **TEST DE DÉPISTAGE DE LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES**

1. L'employeur se réserve le droit de faire passer, dès qu'il sera raisonnablement possible de le faire, des tests de dépistage de consommation de drogues, d'alcool ou de médicaments pour motifs raisonnables tels que :
  - a) Si les faits permettent raisonnablement de croire que l'employé a les facultés affaiblies. Sans limiter ce qui précède, le comportement inhabituel ou excentrique de l'employé, sa confusion, sa somnolence, l'odeur d'alcool ou de drogues, les yeux rouges ou vitreux, les pupilles très dilatées, les troubles d'élocution, une démarche inhabituelle ou difficile sont des symptômes pouvant justifier l'employeur de croire que l'employé a les facultés affaiblies;
  - b) Lorsque les circonstances permettent de douter raisonnablement qu'un employé impliqué dans un accident ou ayant évité de justesse un accident a ou avait les facultés affaiblies;
  - c) Lorsqu'elle dispose de motifs raisonnables de croire qu'il y a contravention à la présente politique;
  - d) Dans le contexte d'un retour au travail suite à une contravention à la politique, dans le cadre d'une entente de dernière chance ou encore d'un programme de réadaptation ou de suivi mis en place pour les employés qui reprennent du service après un traitement pour l'alcoolisme et/ou la toxicomanie.

Il appartient à l'employeur de choisir la ressource qui est mandatée afin de réaliser le test de dépistage.

Les employés du Service du transport, devant effectuer du transport en sol américain, doivent se soumettre à la réglementation américaine en matière de drogues et alcool.

Vérifications et fouilles — L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger ses salariés. Il peut notamment procéder à des vérifications ou une fouille pour des motifs raisonnables. Dans ces cas, les vérifications ou la fouille seront limitées à ce qui est nécessaire à la découverte des substances en cause ou à la démonstration d'une contravention à la présente politique.

## **CONSÉQUENCE D'UNE INFRACTION À LA POLITIQUE**

1. L'employé qui contrevient à une disposition de la politique sera soumis aux mesures administratives ou disciplinaires qui s'imposent, lesquelles peuvent inclure un congédiement pour une première offense.
2. Tout employé qui se présente au travail avec les facultés affaiblies par l'alcool ou par des drogues ne pourra travailler, devra quitter les lieux du travail et pourra faire l'objet de mesures administratives et disciplinaires. Comme condition de retour au travail, l'employé peut se voir imposer un test de dépistage.
3. Tout refus de la part d'un employé de subir un test de dépistage ou une fouille pourra entraîner l'imposition d'une mesure administrative et/ou disciplinaire jugée appropriée selon les circonstances pouvant aller jusqu'au congédiement.

## **SOUS-TRAITANTS**

Tous les sous-traitants travaillant sur les lieux appartenant ou opérés par Canam doivent se soumettre à la présente politique. En cas de non-respect, la compagnie se réserve le droit d'expulser tout sous-traitant ou salarié de ce dernier et de mettre fin immédiatement à toute entente entre Canam et le sous-traitant.

## **CONFIDENTIALITÉ**

L'application de la présente politique est faite en toute confidentialité, sous réserve de toutes circonstances justifiant la divulgation nécessaire de certaines informations à des tiers.



Claude Provost

Vice-président senior, services partagés  
et développement organisationnel



