

CONTENU

1.0 POLITIQUE	1
1.1 Objectif et objectif	1
1.2 Points d'intérêt	2
1.3 Substances et activités interdites :	2
1.3.1 Alcool et cannabis (non médicaux/récréatif)	3
1.3.2 Médicaments	4
1.3.3 Situations sur appel planifiées :	4
1.3.4 Appel imprévu :	4
1.3.5 Aptitude au travail	4
1.3.6 Conduite avec facultés affaiblies	5
1.4 Prévention, assistance, réadaptation et soins de suivi	5
2.0 DÉFINITIONS	7
3.0 RESPONSABILITÉS	9
3.1 Employés	9
3.2 Gestion des lignes	10
3.3 Gestion et sous-traitants	10
4.0 POSITION SENSIBLE À LA SÉCURITÉ (« SSP »)	10
5.0 ESSAIS 11	
5.1 Postes sensibles à la sécurité (avant l'emploi et mutation interne)	11
5.2 Cause raisonnable	12
5.3 Après l'incident	12
5.4 Retour au travail – Après la violation/après le traitement	12
5.5 Test de suivi non annoncé – après la violation/après le traitement	12
5.6 Facteurs de test supplémentaires	13
6.0 MÉTHODES ANALYTIQUES	13
7.0 CONFIDENTIALITÉ	15
8.0 ENCADREMENT DU RENDEMENT ET MESURES CORRECTIVES	15
9.0 EXAMEN DES POLITIQUES	16

PORTÉE : Cette politique s'applique à tous les employés, divisions, filiales et coentreprises du Groupe Dexterra. Cette politique s'applique également aux consultants, aux travailleurs temporaires et aux agences, aux sous-traitants et aux tiers concernés, ainsi qu'à toute personne ayant un contrat de services.

1.0 POLITIQUE

1.1 Objectif et objectif

Dexterra Group Inc. (également appelée « Société ») s'engage à assurer la santé et la sécurité de ses employés, clients, entrepreneurs, fournisseurs, environnement, biens et le public

et de maintenir un environnement de travail sécuritaire et efficace, tout en s'assurant que les individus sont traités équitablement et avec respect.

La consommation d'alcool ou de drogues peut avoir un impact négatif sur les affaires. Cela peut mettre en danger l'intégrité, la sécurité et le bien-être de nos employés, de nos clients et des autres personnes que nous servons.

La Société favorise continuellement des modes de vie sains, une culture de sécurité sans préjudice et une responsabilité environnementale, et à ce titre, a mis en œuvre la présente Politique sur les drogues et l'alcool pour éliminer les effets négatifs de la consommation d'alcool et d'autres drogues sur notre lieu de travail.

La Politique sur les drogues et l'alcool traite des risques accrus associés à la consommation d'alcool et de drogues et fournit des réponses prévisibles lorsque la conduite d'un employé enfreint la politique et compromet la sécurité du lieu de travail.

1.2 Points d'intérêt

- Cette politique s'applique lorsque des personnes visées par la portée sont engagées dans les activités du Groupe Dexterra et dans un contexte de société ou de client, y compris lors de l'utilisation de véhicules, d'outils et d'équipement.
-
- Cette politique est la norme minimale et peut être remplacée ou modifiée à tout moment en fonction des exigences spécifiques du client en matière de données et d'analyse.
- Le modèle canadien pour les tests est la norme minimale pour les tests de D&A et, à ce titre, les tests peuvent être à base d'urine ou de liquide oral.
- L'accès à l'aide ou la déclaration d'un problème de consommation de substances n'élimine pas l'exigence de maintenir des niveaux de rendement sécuritaires et acceptables et la conformité à cette politique.
- La dignité des employés sera respectée et il y a une priorité sur le traitement, la récupération et le soutien lorsqu'un problème de consommation de substances est déclaré.
- Avant de s'engager dans les activités du Groupe Dexterra, les individus doivent divulguer de manière proactive la consommation d'alcool ou de drogues qui pourrait les rendre inaptes au travail.
- La Société se réserve le droit d'accéder à la fouille de tout employé et de ses biens dans les locaux du travail afin d'assurer la conformité à cette politique.

1.3 Substances et activités interdites :

- Il est interdit de consommer ou de stocker de l'alcool, du cannabis, des drogues illicites ou des accessoires de consommation de drogues dans les locaux de l'entreprise ou du client ou dans les véhicules de l'entreprise
- L'utilisation, la possession, la culture, la fabrication, la distribution, l'offre ou la vente de drogues illicites ou d'autres substances psychotropes, ou d'accessoires de

consommation de drogues sont interdites,

- Il est interdit de signaler, ou de rester en service, ou en statut de sur appel prévu, sous l'influence de drogues illicites ou d'autres substances psychotropes; et/ou
- Un résultat positif au test de dépistage de drogues et d'alcool selon le modèle canadien.

1.3.1 Alcool et cannabis (non médicaux/récréatif)

- Les éléments suivants sont interdits :
 - La fabrication, la distribution, l'offre ou la vente d'une boisson alcoolisée ou d'un cannabis dans le cadre des activités de la Société et dans les locaux de la Société ou du client.
 - La consommation d'alcool ou de cannabis dans le cadre des activités de la Société, y compris lors de voyages, sauf indication contraire ci-dessous à titre exceptionnel.
 - La possession d'alcool ou de cannabis et/ou de drogues par la paraphilie dans les locaux de la Société ou du client, sauf indication contraire ci-dessous à titre exceptionnel.
 - Signaler, ou rester en service, ou statut de disponibilité prévu, sous l'influence de l'alcool ou du cannabis de toute source, y compris après avoir consommé lors d'un événement social (qu'il soit commandité par la Société ou non) ou consommer tout produit contenant de l'alcool ou du cannabis pendant le travail, y compris pendant les repas ou autres pauses. Les employés qui ont consommé de l'alcool ou du cannabis ne doivent pas retourner au travail avant leur prochain quart de travail prévu.
 - Résultat d'un test de dépistage de l'alcool ou du cannabis tel qu'identifi
 - Consommer de l'alcool ou du cannabis, s'il est impliqué dans un incident faisant l'objet d'une enquête comme décrit ci-dessous dans la section Test post-incident de la présente Politique, jusqu'à ce qu'il ait été testé ou avisé par la Société qu'un test n'est pas requis.
 - Le transport de l'alcool ou du cannabis dans un véhicule de l'entreprise, sauf indication contraire ci-dessous à titre exceptionnel.
- Les exceptions à ce qui précède comprennent ce qui suit :
 - La consommation d'alcool lors de voyages à des fins professionnelles, lors d'un événement ou d'un séminaire de formation, ou dans toute autre situation professionnelle similaire si l'activité formelle a été effectuée et que l'employé ne retourne pas aux activités de la Société.
 - Si de l'alcool ou du cannabis est reçu en cadeau, la preuve qu'il s'agissait d'un cadeau doit être disponible et qu'il doit rester scellé et être retiré d'un environnement de la Société dès que possible; et
 - L'alcool peut être utilisé de manière responsable lors d'un événement commandité par la Société, ce qui comprend toute situation où la Société paie les dépenses de

l'événement. Les exemples comprennent les événements de consolidation d'équipe ou les soupers d'affaires. De plus, lors d'événements sociaux organisés à l'externe, par exemple, un événement de collecte de fonds de bienfaisance, un mixeur d'affaires ou un tournoi de golf, à condition que le contexte de l'événement se rapporte aux activités de la Société et seulement une fois que toute entreprise officielle a été effectuée.

1.3.2 Médicaments

- Pour la définition du médicament, consultez la [section Définitions](#)
- L'entreprise reconnaît que les employés peuvent avoir un besoin clinique de prendre des médicaments sur ordonnance et en vente libre pour leur santé et leur bien-être.
 - Les employés sont tenus d'utiliser de façon responsable tous les médicaments sur ordonnance et en vente libre conformément à l'utilisation prévue, aux instructions d'un prescripteur autorisé ou du fabricant, ou dans le cas du cannabis à des fins médicales, à la documentation médicale.
- Les éléments suivants sont interdits aux employés qui sont en affaires pour la Société et constituent une violation de cette politique :
 - l'utilisation de médicaments qui empêchent un employé d'exercer ses activités, de façon sécuritaire et productive.
 - la mauvaise utilisation intentionnelle des médicaments (p. ex., ne pas utiliser le médicament tel qu'il a été prescrit, utiliser le médicament d'ordonnance d'une autre personne, combiner la consommation de médicaments et d'alcool contre les directives).
 - la possession de médicaments sur ordonnance qui ne leur ont pas été prescrits ou qui ne leur ont pas été prescrits à des fins médicales sans documentation médicale.
 - la distribution, l'offre ou la vente non autorisée de médicaments.
 - se présenter à un médicament qui affecte la capacité d'une personne à effectuer ses tâches en toute sécurité; et
 - ne pas signaler à un superviseur ou désigner l'utilisation d'un médicament qui pourrait affecter la capacité d'une personne à effectuer ses tâches en toute sécurité.

1.3.3 Situations sur appel planifiées :

- Les employés de la Société sont tenus de rester aptes aux activités de la Société et conformément à cette politique lorsqu'ils sont sur appel.

1.3.4 Appel imprévu :

- Si des circonstances imprévues surviennent lorsqu'un employé en congé de l'entreprise est invité à effectuer des activités imprévues de la Société, il incombe à l'employé de :
 - refuser l'appel à la suite de la consommation d'alcool ou de drogues qui les rend ne conviennent pas aux activités de l'entreprise.

1.3.5 Aptitude au travail

- Dans le contexte de la présente Politique, être apte au travail signifie être en mesure d'effectuer les tâches assignées de façon sécuritaire et acceptable sans aucune restriction en raison de l'utilisation ou des effets secondaires de l'alcool, des drogues illicites, des médicaments ou des substances qui a un humeur.
- Si le ou les médicaments que l'employé utilise peuvent avoir une incidence sur son condition physique au travail, lorsqu'aucun autre médicament ou choix de traitement sécuritaire ne peut être identifié, l'employé peut enquêter avec son superviseur ou son représentant désigné si des tâches modifiées ou alternatives sont justifiées et disponibles pour s'assurer qu'ils sont en mesure d'effectuer ses tâches en toute sécurité.
- Se retirer immédiatement du travail et aviser son superviseur ou son représentant désigné lorsqu'il ressent des limitations cognitives ou physiques qui pourraient nuire à sa capacité d'accomplir ses tâches en toute sécurité. L'employé sera retiré des tâches de poste sensible à la sécurité jusqu'à ce que ces enquêtes soient terminées. Si des renseignements supplémentaires sont requis, en ce qui concerne la nature des limites de travail, de la maladie, des médicaments ou du plan de traitement de l'employé, l'employé doit être invité à fournir ces renseignements avec l'aide de son médecin traitant. La Société se réserve le droit, par l'entremise d'un fournisseur de soins médicaux tiers, et sans le consentement supplémentaire de l'employé, d'examiner ces renseignements avec son médecin traitant. La Société se réserve le droit, par l'entremise d'un fournisseur de soins médicaux tiers, et avec le consentement de l'employé de confirmer la nature et la durée des exigences de travail modifiées auprès du médecin traitant, sans aucune violation de la confidentialité médicale. Les renseignements requis seront d'abord demandés directement par l'employé.
- Lorsqu'il y a des raisons de croire qu'un employé n'est pas apte au travail pour des raisons que l'on croit être liées à la consommation ou à la consommation d'alcool ou de drogues, l'employé ne sera pas autorisé à exercer ses activités.
- Des mesures seront prises pour que l'employé se rende dans un endroit sûr et ne retourne pas au bureau avant qu'il ne soit jugé approprié.

1.3.6 Conduite avec facultés affaiblies

- Il est interdit à un employé qui travaille pour le compte de l'entreprise ou dans un véhicule de l'entreprise (appartenant à, loué ou loué) de conduire avec des facultés affaiblies.
- Les employés qui sont témoins ou qui ont des raisons de croire qu'un conducteur peut avoir des facultés affaiblies doivent signaler leurs observations à un superviseur et demander à l'opérateur de se retourner lorsqu'il est sécuritaire de le faire.

1.4 Prévention, assistance, réadaptation et soins de suivi

- **Prévention**
 - Des renseignements sur les questions de santé et de sécurité liées à la consommation d'alcool et de drogues et le processus requis pour accéder à l'aide sont disponibles.

- Les employés sont encouragés à accéder au Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF), à leur médecin personnel ou aux services communautaires appropriés pour obtenir de l'aide avec un problème d'alcool ou de drogue.
- **Assistance/Réadaptation**
 - La Société reconnaît que les dépendances à l'alcool et aux drogues sont des maladies traitables et que l'intervention précoce améliore grandement la probabilité d'un rétablissement durable. Les employés qui soupçonnent avoir une dépendance à une substance ou un problème émergent d'alcool ou de drogue sont encouragés à demander conseil et à suivre rapidement les plans de traitement appropriés avant que le rendement au travail ne soit affecté ou que des violations de la présente Politique ne se produisent.
- **Demande d'aide**
 - Les employés qui demandent spécifiquement de l'aide pour un problème d'alcool ou de drogue par l'entremise de leur gestionnaire, des ressources humaines, de l'AQSSE ou d'un autre représentant de la direction doivent être soumis à une évaluation SAP/E. Ils doivent être soutenus par un programme de traitement et de suivi conforme aux recommandations de l'évaluateur, à la couverture des avantages sociaux applicable, si disponible ou à d'autres ressources.
 - Les employés doivent se conformer aux programmes de traitement et de suivi recommandés fournis par le SAP/E, et comme indiqué dans une entente de retour au travail avec la Société.
- **Responsabilités des employés**
 - Obtenir de l'aide ou reconnaître un problème de drogue ou d'alcool n'élimine pas le besoin de maintenir des niveaux de rendement sécuritaires et acceptables. Si des mesures correctives ou des tests sont justifiés, ils ne peuvent être évités par une demande d'aide pour un problème de drogue ou d'alcool, ou en divulguant que l'employé participe déjà à un programme de traitement.
- **Soins après-vente**
 - Tous les employés qui terminent un traitement primaire (p. ex., un traitement résidentiel ou externe) pour des problèmes d'alcool ou de drogue, que ce soit par le biais d'une demande d'aide ou après une violation de la présente politique, doivent participer à un programme de suivi recommandé par le SAP/E ou un professionnel en toxicomanie approprié lorsqu'il retourne au travail pour les aider à maintenir leur rétablissement. Les employés doivent conclure une entente de retour au travail écrite qui décrit les conditions régissant leur retour au travail et les conséquences du non-respect de ces conditions.
 - De plus, lorsqu'un professionnel de la santé, un SAP/E ou un autre professionnel de consultation indique qu'il peut y avoir un risque qui empêcherait un employé de faire son travail normal en toute sécurité, une modification du travail médical peut être émise et l'employé peut être affecté à d'autres tâches, le cas échéant, et à la

discrétion de la Société.

2.0 DÉFINITIONS

Ce terme :	Signifie :
Actes ou omissions	Les actions et/ou omissions d'un employé qui peuvent contribuer à la conduite d'un incident important, et qui comprennent, sans s'y limiter : a. Ne pas respecter une norme, un code, une pratique, un processus ou une procédure qui est raisonnable de s'attendre à ce que l'employé ait été connu ou compris. b. Ne pas utiliser au besoin ou utiliser de manière inappropriée tout outil, équipement ou ÉPI; et c. Reconnaître, mais ne pas aborder un danger, ou ne pas reconnaître un danger, qu'un travailleur compétent aurait raisonnablement été censé reconnaître et contrôler.
Alcool	Toute substance qui peut être consommée et dont la teneur en alcool est supérieure à 0,5 pour cent par volume.
Test de dépistage d'alcool et de	Le test administré conformément aux normes de test de cette politique qui est utilisé pour déterminer si un employé enfreint les exigences de la présente politique.
Entreprise	Toutes les activités commerciales entreprises par les Employés dans le cadre des activités de la Société, qu'elles soient menées dans les locaux de la Société ou à l'extérieur de ceux- Cela comprend les situations où un employé représente ou pourrait raisonnablement être perçu comme représentant la Société dans l'exercice de ses fonctions.
Médicament	Désigne toute drogue, substance, produit chimique ou agent dont l'utilisation ou la possession est illégale au Canada et aux États-Unis et comprend toute substance, substance, chimique, médicament, médicament en vente libre, substance contenant du tétrahydrocannabinol (THC) et toute forme synthétique de substances illégales, dont l'utilisation a le potentiel de changer ou d'affecter négativement la façon dont une personne pense, sensations ou agit. Aux fins de la politique, les médicaments préoccupants sont ceux qui inhibe la capacité d'un travailleur à effectuer son travail de façon sécuritaire et productive.
Paraphérie médicamenteuse	Tout bien personnel associé à l'utilisation d'une drogue, d'une substance, d'un produit chimique ou d'un agent, dont la possession est illégale, y compris tout produit ou dispositif qui peut être utilisé pour tenter d'altérer un échantillon de test.
Drogue illicite	Toute drogue ou substance qui n'est pas légalement accessible et dont l'utilisation, la vente, la possession, l'achat ou le transfert est restreint ou interdit par la loi.
Médicament	Référez-vous à tout médicament, substance, produit chimique ou agent utilisé à des fins médicales obtenues légalement, y compris les médicaments en vente libre ou par l'entremise d'un médecin ordonnance.
Substance qui a un humeur abstinence	Désigne tout produit utilisé légalement ou illégalement, entraînant des limitations cognitives ou physiques qui ont un impact négatif sur le rendement au travail.
Après l'incident	La période suivant l'incident, lorsqu'un test de dépistage d'alcool et de drogues peut être effectué.

Ce terme :	Signifie :
Motifs raisonnables ou motifs raisonnables	Comprend l'information établie par l'observation des actions, l'apparence ou la conduite d'une personne lorsqu'elle est en service, le signalement de devoirs ou lors d'un appel prévu qui indique la consommation de drogues ou d'alcool; et peut inclure, sans s'y limiter, l'utilisation observée ou la preuve de l'utilisation d'une drogue ou d'alcool, changements dans le rendement au travail, comportement erratique ou atypique, l'apparence physique ou les changements d'apparence physique; changements dans les habitudes de parole, changements dans le dossier de présence ou les absences inexplicables pendant les heures normales de travail; une odeur associée à l'alcool ou aux drogues sur la personne ou à proximité; la présence d'alcool, Médicaments ou accessoires de consommation de drogues sur la personne ou circonstances entourant un Incident.
Refus de faire un test	Le refus de faire un test comprend : <ul style="list-style-type: none"> • Défaut d'un employé de se présenter directement à un test et/ou refus de se soumettre à un test • Défaut de fournir un échantillon valide sans état de santé documenté • Une tentative confirmée d'altération d'un échantillon de test • Refus d'accepter la divulgation d'un résultat de test • Tenter d'éviter un test en omettant de signaler une implication dans un incident qui pourrait nécessiter un test ou en évitant la direction après une implication dans un incident • Défaut d'aviser de la libération de l'hôpital si les tests sont retardés pour des raisons médicales • Ne pas ou refuser d'assister aux tests de certification lorsque requis en vertu de la Politique; et • Toute tentative de perturber ou d'entraver le processus de test.
Contrat de retour au travail	Une entente écrite exécutoire signée par l'employé régissant les modalités et conditions qu'il doit respecter en retour au travail après un incident lié à la drogue ou à l'alcool.
Sur appel planifié	Planification d'horaires spécialement conçue, où l'employé est affecté à des heures et des dates auxquelles il peut s'attendre à être appelé à travailler selon les exigences de l'attente et exclut les situations où les responsabilités du poste d'une personne entraînent la possibilité qu'on le appelle de façon inattendue à tout moment.
Professionnel/Expert en toxicomanie (SAP/E)	Désigne un médecin autorisé, un travailleur social autorisé ou certifié, un psychologue agréé ou certifié, un expert en assistance des employés agréé ou agréé, ou un Conseiller en alcool et en toxicomanie.

3.0 RESPONSABILITÉS

3.1 Employés

- Se présenter au travail en fonction dans tous les cas.
- Sachez que l'alcool ou les drogues ne doivent pas avoir d'incidence sur l'exécution sécuritaire de leurs tâches et que la Société s'engage à soutenir les travailleurs dans la prévention et l'identification précoces de la consommation de substances qui ont une incidence sur les activités de la Société.
- Si un employé sait que quelqu'un au travail a un problème de consommation de substances, il a la responsabilité personnelle d'assurer sa sécurité et celle des autres. Une partie de cette responsabilité serait d'encourager et d'aider cette personne à demander de l'aide par l'entremise d'un service d'assistance aux employés ou d' Si cette personne se met en danger ou met les autres en danger, l'employé a la responsabilité de signaler cette personne à son superviseur.
- S'assurer qu'ils comprennent et respectent la présente politique sur la drogue et l'alcool dans le cadre de leur obligation d'effectuer des activités de travail de manière sécuritaire. En plus de cette politique, les employés peuvent être assujettis au respect de la politique d'un client et des exigences énoncées dans la politique du client.
- Utiliser les médicaments sur ordonnance, y compris la marijuana médicinale et les médicaments en vente libre de façon responsable, être conscient des effets secondaires potentiels et aviser leur superviseur de tout effet secondaire potentiellement dangereux, le cas échéant.
- Il est conseillé aux employés de sensibiliser leurs médecins ou pharmaciens à leur poste sensible à la sécurité et à tout autre médicament qu'ils prennent.
- Aviser leur supérieur hiérarchique en cas de violation ou de violation potentielle de la politique.
- Pour les employés qui ont besoin d'un permis de conduire valide dans l'exercice de leurs fonctions, ils doivent aviser leur supérieur hiérarchique si les privilèges de conduite ont été perdus ou suspendus en raison de la consommation d'alcool ou de drogues.
- Les employés sont encouragés à demander volontairement de l'aide s'ils croient avoir besoin d'aide pour une dépendance à l'alcool ou à la drogue; et
- Encourager et soutenir les collègues à demander de l'aide pour les dépendances possibles.
- Coopérer avec toute enquête sur une violation de la présente Politique, y compris la participation au programme de test en tant que et lorsque cela est requis, en vertu de la présente Politique.
- Se tenir responsable de ses propres actions en n'ayant pas d'incidence sur les activités de l'entreprise par la consommation d'alcool ou de drogues.

3.2 Gestion des lignes

- Connaître la politique sur la drogue et l'alcool, les procédures applicables et les exigences du client en matière de drogues et d'alcool qui pourraient s'appliquer.
- S'assurer qu'ils comprennent et respectent la Politique sur les drogues et l'alcool dans le cadre de leur responsabilité d'effectuer ses activités liées au travail de manière efficace et sécuritaire.
- Connaître la consommation d'alcool et de drogues et être en mesure de reconnaître les comportements et les autres indicateurs de consommation d'alcool et de drogues.
- Consulter des niveaux supérieurs de direction, des ressources humaines et/ou de l'AQSSE pour obtenir de l'aide sur les cas d'accommodement potentiels, y compris, mais sans s'y limiter, les médicaments sur ordonnance, y compris la marijuana médicinale;
- Ne vous rendez pas et n'agissez pas en fonction de la consommation d'alcool ou de drogues signalée ou soupçonnée par des employés ou d'autres entrepreneurs sur place.

3.3 Gestion et sous-traitants

- Offrir un milieu de travail sécuritaire.
- Offrir des programmes qui mettent l'accent sur la sensibilisation, l'éducation et la formation en ce qui concerne la consommation d'alcool et de drogues; et
- S'assurer que tous les employés comprennent l'existence et le contenu de la Politique sur les drogues et l'alcool dans le cadre des orientations des employés à cette Société, y compris les procédures de test.
- S'assurer que les dispositions pour une évaluation de l'abus de substances par un professionnel/expert (SAP/E) si un employé dit avoir un problème d'alcool ou de drogues.
- Approuver les recommandations pour un test de dépistage d'alcool et de drogues dans une situation post-incident ou pour motif raisonnable, comme et lorsque cela est requis en vertu de la présente politique.

4.0 POSITION SENSIBLE À LA SÉCURITÉ (« SSP »)

Au sein de l'entreprise, un certain nombre de nos postes sont considérés comme sensibles à la sécurité. Un SSP désigne un poste dans lequel l'employé a un rôle clé ou direct dans une opération où, si les actions ou les décisions ne sont pas effectuées correctement, cela pourrait entraîner un incident grave affectant la santé ou la sécurité des employés, des entrepreneurs, des clients, du public et/ou de l'environnement ou une intervention inappropriée ou un défaut de répondre à une situation d'urgence ou opérationnelle.

Les employés qui sont tenus de fournir temporairement un allègement dans un poste critique pour la sécurité et les dirigeants qui supervisent directement les postes critiques pour la sécurité et qui peuvent effectuer les mêmes tâches ou exercer les mêmes

responsabilités sont également réputés occuper des PSS. Les PSS comprennent, sans s'y limiter, tous les cadres et employés qui effectuent les tâches suivantes :

- Participation à l'activité de conduite (dans le cadre des activités de l'entreprise).
- Travailler avec ou à proximité de systèmes électriques, y compris des lignes électriques.

Consultez le document Directives sur les postes sensibles à la sécurité pour plus d'informations.

5.0 ESSAIS

Le tableau suivant indique les circonstances d'essai recommandées et les positions applicables. Un refus de tester est une violation de la présente Politique.

Circonstances de test	Postes critiques pour la sécurité	Tous les autres employés
Poste de sécurité pré-emploi/mutation	OUI	NO N
Cause raisonnable	OUI	NO N
Après l'incident	OUI	OUI
Retour au travail – Après la violation/après le traitement	OUI	OUI
Suivi non annoncé – Après violation/traitement	OUI	OUI

5.1 Postes sensibles à la sécurité (avant l'emploi et mutation interne)

- Tous les candidats externes doivent passer un test de dépistage d'alcool et de drogues.
- De plus, tous les employés existants qui demandent un transfert d'un poste non sensible à la sécurité à un poste sensible à la sécurité doivent passer un test de dépistage d'alcool et de drogues.
- Les candidats ne sont pas admissibles au poste s'ils refusent de participer au programme de tests.
- Pour les candidats à mutation interne, le défaut de passer un test de dépistage d'alcool et de drogues doit :
 - Prévenir le demandeur pour le poste sensible à la sécurité; et
 - Entraîner un examen des circonstances pour déterminer les mesures appropriées concernant le demandeur et son admissibilité future à un poste sensible à la sécurité.
- Les tests ne sont pas requis dans les situations où l'employé retourne au travail après un congé autorisé ou une mise à pied, à condition que l'employé occupait un poste sensible à la sécurité en vertu de la politique en tout temps au cours des 90 jours précédents.

5.2 Cause raisonnable

- Une enquête sera menée par le superviseur d'un employé ou un membre de la direction lorsque le rendement, les actions, l'apparence ou la conduite d'un employé indiquent qu'il y a une cause raisonnable qu'il pourrait ne pas être apte au travail.
- Chaque fois qu'une enquête conclut qu'il y a un motif raisonnable de croire que l'employé n'est pas ou ne peut pas être un employé apte à travailler en raison de l'utilisation de drogues ou d'alcool, ce qui suit doit se produire.
 - Pour les postes critiques pour la sécurité – les résultats de l'enquête doivent être examinés avec un autre superviseur ou un autre membre de la direction pour obtenir l'accord. Si les deux sont d'accord avec les résultats, un test pour motif raisonnable sera requis.
 - Pour tous les autres employés – Les résultats de l'enquête doivent être traités comme un problème de rendement à traiter par le superviseur de l'employé en collaboration avec les ressources humaines.

5.3 Après l'incident

- Des tests post-incident peuvent être requis pour les employés concernés dans le cadre d'une enquête sur un incident.
- Une enquête post-incident doit être menée pour des incidents graves et potentiellement mortels afin de déterminer si un test de dépistage d'alcool et de drogues est nécessaire. Chaque fois qu'une enquête révèle que des facteurs raisonnables ont été écartés (p. ex., cas de force majeure, cas de terrorisme, etc.) et que l'employé a commis (ou peut s'être engagé) des actes ou des omissions qui ont contribué à l'incident, un test d'alcool et de drogues doit être requis.
- Les essais seront effectués dès que raisonnablement possible après un incident.

5.4 Retour au travail – Après la violation/après le traitement

- Après le test, un SAP/E peut évaluer si l'employé a une dépendance à l'alcool ou aux drogues, faire des recommandations concernant l'éducation et le traitement et recommander un programme de suivi qui peut inclure une entente de retour au travail.
- Les employés doivent passer un test de retour au travail lorsque :
 - L'emploi se poursuit après une violation de la présente Politique, ou
 - Un employé revient d'un traitement réussi d'une dépendance à l'alcool ou aux drogues auto-divulguée.

5.5 Test de suivi non annoncé – après la violation/après le traitement

- Dans les situations où l'emploi se poursuit après une violation de la politique, les employés seront soumis à des tests non annoncés comme condition de maintien de l'emploi, comme indiqué dans une entente de retour au travail.

- De plus, des tests de suivi non annoncés, lorsqu'ils sont recommandés par un système SAP/E, peuvent être utilisés comme outil de surveillance pour appuyer le rétablissement de tout employé qui assume des tâches après un traitement primaire pour un problème d'alcool ou de drogue résultant d'une demande d'aide de la direction. Cette exigence doit être indiquée dans l'entente écrite de retour au travail de l'employé.

5.6 Facteurs de test supplémentaires

- Possession d'alcool ou de drogues
 - Lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire que l'alcool, les drogues et/ou les accessoires de consommation de drogues sont situés dans les locaux de la Société ou du client, le Groupe Dexterra se réserve le droit d'effectuer des fouilles inopinées des lieux de travail, des véhicules, des outils et de l'équipement appartenant à la Société ou à l'équipement, loués ou autrement contrôlés par la Société ou le client.
 - Lorsqu'il existe un motif raisonnable, une fouille des biens personnels, des véhicules, des vêtements (y compris des fouilles de la liste de contrôle) et des effets sur les locaux de la Société ou du client peuvent se produire.
 - Refus par un employé de consentir à une telle fouille, lorsque cela est raisonnable
cause de la conduite d'une seule personne, sera traitée comme une non-conformité à la présente Politique et peut inclure l'encadrement du rendement et les mesures correctives, pouvant aller jusqu'au congédiement.
 - Les superviseurs doivent identifier les situations où une fouille est justifiée en fonction d'une combinaison d'indicateurs, qui comprennent (sans s'y limiter) le comportement, l'odeur ou la présence d'accessoires de consommation de drogues. Les superviseurs doivent consulter les ressources humaines et/ou l'AQSSE, qui, en collaboration avec le membre de la direction approprié, doivent déterminer si une fouille doit être lancée.
 - Les fouilles effectuées dans les bureaux de la Société ou des clients, ou les installations d'exploitation doivent être effectuées par le niveau de direction le plus haut disponible à cet emplacement avec le soutien de la sécurité (le cas échéant). Dans certains cas, lorsque le consentement est refusé, la police peut être invitée à effectuer la fouille.

6.0 MÉTHODES ANALYTIQUES

Si un employé doit se soumettre à un test de dépistage de drogues et d'alcool, il devra fournir un échantillon. L'employé testé sera dirigé (et transporté au besoin) vers un site de collecte, ou un technicien de collecte se rendra sur le lieu de travail. L'employé doit permettre à la personne du site de collecte de les inspecter pour déterminer qu'aucun article ne peut être utilisé pour falsifier un échantillon. L'employé doit renoncer à la

possession de tout article qui pourrait être utilisé pour falsifier un échantillon à la personne du site de collecte jusqu'à ce que le donneur ait terminé le processus de test.

Le technicien de collecte doit établir l'identité du donneur.

Les employés seront réputés avoir produit un échantillon non négatif s'ils testent au-dessus des concentrations indiquées ci-dessous.

- Avec un taux d'alcool égal ou supérieur à 0,04 gramme par 210 litres de respiration, tel que déterminé par un test d'alcoolémie (BAT)
- « Le personnel ayant une concentration d'alcool confirmée de 0,020 à 0,039 sera immédiatement retiré du travail et ne pourra pas retourner au travail avant le quart suivant. L'employé peut faire l'objet de mesures disciplinaires correctives. »

Limites de concentration du médicament dans l		
Médicaments ou classes de médicaments	Concentration de sélection égale ou supérieure à ng/ml	Concentration de confirmation* égale ou supérieur à ng/ml
Métabolite de la marijuana	50	15
Métabolite de la	150	100
Opiodes		
- codéine	2000	2000
- Morphine	2000	2000
- Hydrocodone	300	300
- Hydromorphone	300	300
- Oxycodone	100	100
- Oxymorphone	100	100
6-Acetylmorphine	10	10
Phencyclidine	25	25
Amphétamines	500	-
- Amphétamine	-	250
- Méthamphétamine	-	250
- MDMA ¹	500	250
- MDA ²	-	250

Source : Département des Transports des États-Unis, Règle 49 CFR Partie 40, 1er janvier 2018.
 1. Méthylènedioxyméthamphétamine
 2. Méthylènedioxyamphétamine

Limites de concentration de liquide buccal		
Médicaments ou classes de médicaments	Concentration de sélection égale ou supérieure à ng/ml	Concentration de confirmation* égale ou supérieur à ng/ml
Marijuana (THC)	4	2
Métabolite de la	20	-
- Cocaine ou benzoylecgonine	-	8
Opiodes	40	-
- codéine	-	40

- Morphine	-	40
- Hydrocodone	-	40
- Hydromorphone	-	40
- Oxycodone	-	40
- Oxymorphone	-	40
6-Acetylmorphine	-	4
Phencyclidine	10	10
Amphétamines	50	-
- Amphétamine	-	50
- Méthamphétamine	-	50
- MDMA ¹	-	50
- MDA ²	-	50
Source : COAA et Sécurité énergétique Canada, 2018		
1. Méthylènedioxyméthamphétamine		
2. Méthylènedioxyamphétamine		

Le refus de se conformer à une demande de se soumettre à un test de dépistage d'alcool ou de drogues effectué par un représentant de la Société ou une tentative d'altération d'un échantillon pour un test d'alcool ou de drogues permettra de tirer une hypothèse défavorable et d'être considéré comme un échec. Des sanctions disciplinaires sont applicables dans ces cas.

Le rapport à la Société comprendra si les résultats du test sont négatifs ou positifs, ainsi que si les tests ont été altérés ou autrement invalidés.

Si l'employé a une explication acceptable qui pourrait contribuer à un faux positif, qui sera discutée et les résultats seront modifiés, si cela est confirmé par un professionnel de la santé.

7.0 CONFIDENTIALITÉ

La confidentialité doit être entièrement maintenue, sauf lorsque la divulgation est limitée pour les préoccupations liées à la santé et à la sécurité (p. ex., elle est considérée comme un risque potentiel pour soi-même, les autres ou la Société). Seuls les renseignements strictement limités au niveau de fonctionnalité d'un employé (p. ex., l'aptitude au travail et toute restriction qui peut s'appliquer) doivent être partagés avec la direction aux fins de déterminer si l'employé est apte au travail, s'il se voit attribuer l'accommodement de travail approprié et/ou s'il s'agit d'un contrat de retour au travail.

Afin de préserver la confidentialité des résultats des tests, le Groupe Dexterra ne divulguera pas les résultats des tests à toute personne autre qu'une personne qui a besoin de connaître les résultats des tests pour s'acquitter d'une obligation en vertu de la Politique sur les drogues et l'alcool. L'employé qui a été testé recevra un rapport écrit avec les résultats du test; ce rapport est confidentiel.

Les gestionnaires hiérarchiques ne doivent divulguer aucune information à une personne autre qu'une personne qui a besoin de les connaître ou comme l'exige la loi.

8.0 ENCADREMENT DU RENDEMENT ET MESURES CORRECTIVES

Tous les employés auront accès à cette politique. Toute dérogation aux conditions ci-

dessus peut entraîner un encadrement du rendement et des mesures correctives, pouvant aller jusqu'au congédiement. Toute résiliation qui en découle sera considérée comme une « cessation d'emploi avec motif » et non pas comme un avis ou une rémunération tenant lieu de préavis.

Avant que des mesures disciplinaires soient prises, une enquête sera menée pour vérifier qu'une violation de la politique a eu lieu. Par conséquent, la direction a le pouvoir et la discrétion de mettre hors service, avec ou sans rémunération, selon ce que la direction détermine, tout employé qui est considéré comme impliqué dans un incident qui pourrait mener à un encadrement du rendement et à des mesures correctives en attendant les résultats de l'enquête. La mesure appropriée dans chaque cas dépend de la nature de la violation de la politique et des circonstances entourant la situation.

S'il est déterminé que l'emploi se poursuit dans une circonstance particulière, l'Employé doit conclure une entente de retour au travail écrite régissant son emploi continu, ce qui peut exiger une partie ou l'ensemble des actions suivantes, ou toute autre condition supplémentaire appropriée à la situation comme suit :

- Retrait temporaire de leur poste.
- Respecter tout traitement recommandé et programme de suivi par un SAP/E ou un expert en toxicomanie qualifié.
- Maintien de la sobriété et performance satisfaisante pendant le travail.
- Réussite d'un test de retour au travail.
- des tests non annoncés pour une période déterminée au cas par cas, et
- Aucune autre violation de la Politique.

Le non-respect des exigences de l'entente de retour au travail pendant la période de surveillance peut constituer un motif de cessation d'emploi.

9.0 EXAMEN DES POLITIQUES

Les documents contrôlés doivent être examinés conformément aux exigences du SGI ou aux exigences réglementaires, le cas échéant, pour s'assurer qu'ils :

1. Rester pertinent,
2. couvrir la portée de nos activités,
3. Se conformer à la législation actuelle et aux meilleures pratiques de l'industrie.

Cette politique doit être révisée annuellement et un dossier de cet examen est documenté.

Dexterra Group se réserve le droit de modifier, de suspendre ou de mettre fin à l'un de ses programmes (y compris les avantages sociaux) et aux politiques couvrant les employés et les anciens employés, y compris les retraités, à tout moment, y compris après la retraite des employés, sans préavis de son équipe de la haute direction ou d'un autre comité expressément autorisé par l'équipe de la haute direction à prendre une telle mesure. Les programmes, les avantages sociaux et les politiques auxquels un employé ou un ancien employé, y compris le

retraité, a droit sont déterminés uniquement par les dispositions du programme, des avantages sociaux ou de la politique applicables, telles que modifiées de temps à autre.