



## **POLITIQUE CONCERNANT L'ALCOOL ET LES DROGUES AU TRAVAIL**

---

### **1. PRÉAMBULE**

La santé et sécurité des employés et celle de la clientèle est importante pour BARRETTE STRUCTURAL.

BARRETTE STRUCTURAL doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses employés. En contrepartie, tout employé a l'obligation de prendre les mesures nécessaires afin de protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail.

La consommation d'alcool ou de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance peut affecter le rendement d'un employé, ou avoir de graves conséquences sur ses collègues, les clients et l'ensemble de l'entreprise, y incluant son image et sa réputation.

En conséquence, BARRETTE STRUCTURAL a décidé d'adopter la présente politique concernant l'alcool et les drogues, incluant le cannabis, laquelle vise également les médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance.

### **2. OBJECTIFS**

La présente politique a pour but :

- a) de prévenir les risques associés à la consommation d'alcool ou de drogues ou à l'usage de médicaments qui nuit au travail;
- b) d'assurer la sécurité de tous les employés et de la clientèle;
- c) de protéger l'image de BARRETTE STRUCTURAL.

### **3. CHAMPS D'APPLICATION**

La présente politique s'applique à tout le personnel et doit être respectée dans tous les locaux ou terrains de BARRETTE STRUCTURAL, de même que dans tous les autres locaux ou lieux où s'exercent des activités au bénéfice de BARRETTE STRUCTURAL. La politique s'étend aussi à l'ensemble des véhicules et des équipements de BARRETTE STRUCTURAL ou utilisés dans le cadre des activités de BARRETTE STRUCTURAL.

#### 4. PRINCIPES ET INTERDICTIONS

- 4.1 BARRETTE STRUCTURAL fait preuve de tolérance zéro concernant la possession, la consommation, la distribution, la vente ou le trafic d'alcool et de drogues, la possession d'objets servant à la consommation de drogues ou la distribution ou la vente de médicaments sur les lieux du travail, incluant le stationnement.
- 4.2 La consommation d'alcool lors d'activités sociales ou autres circonstances liées aux activités professionnelles ou de représentation peut être permise si elle a été approuvée par BARRETTE STRUCTURAL. Ce dernier s'attend alors à ce que les employés et les invités fassent preuve de modération.
- 4.3 Tous les employés doivent être en mesure de fournir, en tout temps, une prestation de travail normale, c'est-à-dire productive et sécuritaire. Lorsqu'ils sont au travail, les employés ne doivent pas être sous l'effet de l'alcool ou de la drogue, ou de leurs effets résiduels, ou encore sous l'effet de médicaments pouvant affecter leur prestation de travail.
- 4.4 Les employés doivent utiliser leurs médicaments de façon responsable, que ceux-ci aient été obtenus en vente libre ou sous ordonnance médicale. Par conséquent, ils doivent se renseigner auprès d'un professionnel de la santé afin de déterminer si les médicaments qu'ils consomment peuvent avoir une influence sur leur prestation de travail et respecter les recommandations formulées afin d'assurer leur sécurité, celle de leurs collègues de travail et celle de tiers.
- 4.5 Tout employé qui constate qu'un collègue de travail ou un tiers présente des signes laissant croire qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de la drogue, ou sous l'effet d'un médicament pouvant affecter sa prestation de travail, alors qu'il est au travail (par exemple: haleine d'alcool, incohérence des propos, yeux rouges, équilibre précaire, etc.) doit le signaler à un gestionnaire sans délai.
- 4.6 Un employé sera retiré du travail lorsque BARRETTE STRUCTURAL a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de la drogue, ou parce qu'il a consommé des médicaments pouvant affecter sa prestation de travail. Sous réserve de ce qui suit, et ce, après avoir rencontré un représentant de BARRETTE STRUCTURAL, l'employé pourra être retourné chez lui.

## **5. TESTS DE DÉPISTAGE D'ALCOOL OU DE DROGUES**

- 5.1 Lorsque BARRETTE STRUCTURAL a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a consommé ou est sous l'effet de l'alcool ou de la drogue, ou qu'il a fait un usage de médicaments qui nuit à son travail, il peut lui demander de se soumettre à un test de dépistage.
- 5.2 Sans limiter ce qui précède, le comportement inhabituel ou anormal d'un employé, l'odeur d'alcool ou de drogues, les troubles d'élocution ou la difficulté à marcher sont notamment des signes pouvant justifier BARRETTE STRUCTURAL de croire qu'un employé est sous l'effet de l'alcool ou de la drogue, ou qu'il a fait un usage de médicaments qui nuit à son travail.
- 5.3 BARRETTE STRUCTURAL peut demander à un employé impliqué dans un incident ou accident de se soumettre à un test de dépistage, et ce, le plus tôt possible après la survenance de l'événement, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool ou de drogues ou l'usage de médicaments ait pu contribuer ou causer cet événement.
- 5.4 BARRETTE STRUCTURAL peut demander à un employé de se soumettre à un test de dépistage avant son retour au travail, lorsqu'il s'est absenté en raison d'un problème relié à la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments.
- 5.5 BARRETTE STRUCTURAL peut demander à un employé de se soumettre à des tests de dépistage aléatoires après un retour au travail à la suite d'une absence reliée à un problème de consommation d'alcool ou de drogues, et ce, afin de s'assurer que l'employé demeure abstinant.

## **6. AIDE AUX EMPLOYÉS**

- 6.1 BARRETTE STRUCTURAL reconnaît qu'une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance peut être traitée avec succès.
- 6.2 Tout employé qui croit présenter ou qui présente une telle dépendance est encouragé à demander conseil et à suivre sans tarder un traitement approprié avant que son milieu professionnel, social et familial en souffre.
- 6.3 Lorsque l'employé est couvert par le programme d'aide aux employés, il devrait l'utiliser afin de remplir ses obligations en lien avec la santé, la sécurité et l'intégrité physique et, s'il n'est pas couvert, il devrait se référer à des ressources externes de support.



## **7. MESURES DISCIPLINAIRES**

- 7.1 BARRETTE STRUCTURAL peut imposer les mesures disciplinaires ou administratives qu'il juge appropriées, celles-ci pouvant aller jusqu'au congédiement, dès qu'il a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a contrevenu à l'un des éléments de la présente politique.