

CONTENU

1.0	POLITIQUE	1
1.1	But et objectif	1
1.2	Points d'intérêt.....	2
1.3	Substances et activités interdites :	2
1.3.1	Alcool et cannabis (non médical/récréatif)	3
1.3.2	Médicaments.....	4
1.3.3	Situations de garde planifiées :	4
1.3.4	Appel inattendu :.....	4
1.3.5	Aptitude au travail	4
1.3.6	Conduite avec facultés affaiblies	5
1.4	Prévention, assistance, réadaptation et suivi.....	5
2.0	DÉFINITIONS	7
3.0	RESPONSABILITÉS	8
3.1	Salariés.....	8
3.2	Gestion hiérarchique	9
3.3	Gestion et sous-traitants	9
4.0	POSITION SENSIBLE À LA SÉCURITÉ (« SSP »)	10
5.0	TEST	10
5.1	Postes sensibles à la sécurité (pré-emploi et transfert interne).....	11
5.2	Motif raisonnable	11
5.3	Après l'incident	12
5.4	Retour au travail – Après l'infraction/après le traitement	12
5.5	Tests de suivi inopinés – après la violation/après le traitement.....	12
5.6	Facteurs de test supplémentaires	12
6.0	MÉTHODES ANALYTIQUES	13
7.0	CONFIDENTIALITÉ	15
8.0	COACHING DE PERFORMANCE 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 intérimaires et intérimaires, aux sous-traitants et aux tiers concernés, ainsi qu'à toute personne disposant d'un contrat de services.

1.0 POLITIQUE

1.1 But et objectif

Dexterra Group Inc. (également appelée « Société ») s'engage à assurer la santé et la

Date de révision : 10122021

sécurité de ses employés, clients, entrepreneurs, fournisseurs, environnement, biens et public et à maintenir un environnement de travail sûr et efficace, tout en veillant à ce que les personnes soient traitées équitablement et avec respect.

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

La Société fait continuellement la promotion de modes de vie sains, d'une culture de sécurité sans préjudice et de la responsabilité environnementale et, à ce titre, a mis en œuvre cette politique sur les drogues et l'alcool afin d'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 relevant du champ d'application sont engagées dans les activités du groupe Dexterra et dans un cadre de société ou de client, y compris lors de l'exploitation de véhicules, d'outils et d'équipements.
- Le fait d'avoir accès à de l'aide ou de déclarer un problème de consommation de substances n'élimine pas l'exigence de maintien de niveaux de rendement sécuritaires et acceptables et de conformité à la présente politique.
- La dignité des employés sera respectée et la priorité est accordée au traitement, au rétablissement et au soutien lorsqu'un problème de toxicomanie est déclaré.
- Avant de s'engager dans les affaires du groupe Dexterra, les individus sont tenus de divulguer de manière proactive la consommation d'alcool et / ou de drogues qui peuvent les rendre inaptes au travail.
- La Société se réserve le droit d'accès pour fouiller tout employé et ses effets personnels sur les lieux de travail afin de s'assurer du respect de cette politique.

1.3 Substances et activités interdites :

- La consommation ou l'entreposage d'alcool, de cannabis, de drogues illicites ou d'accessoires de drogue dans les locaux de la Société ou du client ou dans les véhicules de l'entreprise est interdite,
- L'utilisation, la possession, la culture, la fabrication, la distribution, l'offre ou la vente de drogues illicites ou d'autres substances altérant l'humeur, ou d'accessoires de drogue sont interdits,
- Il est interdit de déclarer ou de rester en service, ou sur le statut de garde régulier, sous l'influence de drogues illicites ou d'autres substances altérant l'humeur; et/ou
- Un résultat positif au test de dépistage de drogue.

1.3.1 Alcool et cannabis (non médical/récréatif)

- Sont interdits :
 - La fabrication, la distribution, l'offre ou la vente d'une boisson alcoolisée ou d'un cannabis dans le secteur de la Société et dans les locaux de la Société ou du client.
 - La consommation d'alcool ou de cannabis dans le cadre des affaires de la Société, y compris en voyage, sauf indication contraire ci-dessous à titre d'exception.
 - La possession d'alcool ou de cannabis dans les locaux de la Société ou du client, sauf indication contraire ci-dessous à titre d'exception.
 - Déclarer ou rester en service, ou sur le statut de garde programmé, sous l'influence de l'alcool ou du cannabis de quelque source que ce soit, y compris après avoir consommé lors d'un événement social (qu'il soit parrainé par la Société ou non), ou la consommation de tout produit contenant de l'alcool ou du cannabis en service, 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.
 - Un résultat de test d'alcool ou de cannabis tel qu'identifié à la rubrique 6.0
 - Consommer de l'alcool ou du cannabis, s'ils sont impliqués dans un incident faisant l'objet d'une enquête comme décrit ci-dessous dans la section Tests post-incident de la présente Politique, jusqu'à ce qu'ils aient été testés ou informés par la Société qu'un test n'est pas requis.
 - Le transport d'alcool ou de cannabis dans un véhicule de la Société, sauf indication contraire ci-dessous à titre d'exception.
- Les exceptions à ce qui précède sont les suivantes :
 - La consommation d'alcool lors de voyages à des fins professionnelles, lors d'un événement de formation ou d'un séminaire, ou dans toute autre situation similaire liée aux affaires si l'entreprise officielle a été terminée et que l'employé ne retourne pas aux affaires de la Société.
 - Si de l'alcool et/ou du cannabis sont reçus en cadeau, une preuve qu'il s'agissait d'un cadeau doit être disponible et, il doit rester scellé et être retiré d'un établissement de la Société dès que possible; et
 - L'alcool peut être utilisé de manière responsable lors d'un événement parrainé par la Société, ce qui inclut toute situation où la Société paie les frais de l'événement. Les exemples incluent des événements de consolidation d'équipe ou des dîners d'affaires. De plus, lors d'événements sociaux organisés à l'extérieur, par exemple, un événement de collecte de fonds caritatif, un mélangeur 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 activité officielle a été terminée.

1.3.2 Médicaments

- Pour la définition de médicament, reportez-vous à la [Section Définitions](#)
- La Société reconnaît que les employés peuvent avoir un besoin clinique de prendre des médicaments sur ordonnance et sans ordonnance pour leur santé et leur bien-être.
 - Les employés sont tenus d'utiliser de façon responsable tous les médicaments sur ordonnance et sans ordonnance conformément à l'utilisation prévue, aux instructions d'un prescripteur ou d'un fabricant autorisé ou, dans le cas du cannabis à des fins médicales, à la documentation médicale.
- Les éléments suivants sont interdits aux employés dans le cadre de leurs activités dans le cadre de la Société et constituent une violation de la présente politique :
 - l'utilisation de médicaments qui inhibent la capacité d'un employé à exercer les activités de l'entreprise, de manière sûre et productive.
 - l'utilisation abusive intentionnelle de médicaments (p. ex., ne pas utiliser le médicament tel qu'il a été prescrit, utiliser le médicament sur ordonnance de quelqu'un d'autre, combiner la consommation de médicaments et d'alcool contre la direction).
 - la possession de médicaments sur ordonnance qui ne leur ont pas été prescrits ou de cannabis à des fins médicales sans documents médicaux.
 - la distribution, l'offre ou la vente non autorisée de médicaments.
 - se présenter ou être en service lorsqu'il est sous l'influence d'un médicament qui affecte la capacité d'une personne à s'acquitter de ses tâches en toute sécurité; et
 - omettre de faire rapport à un superviseur ou de désigner l'utilisation d'un médicament qui pourrait avoir une incidence sur la capacité d'une personne d'accomplir ses tâches en toute sécurité.

1.3.3 Situations de garde planifiées :

- Les employés de l'entreprise doivent rester en forme pour les activités de l'entreprise et en conformité avec cette politique lorsqu'ils sont sur appel.

1.3.4 Appel inattendu :

- Si des circonstances imprévues surviennent lorsqu'un employé de la Société qui n'est pas en service 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 ou de la consommation d'alcool et/ou de drogues qui les rendent indécents 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'accomplir les tâches assignées de manière sûre et acceptable sans aucune limitation en raison de la consommation ou des séquelettes de l'alcool, des drogues illicites, des médicaments ou des substances altérant l'humeur.

- Si les médicaments que l'employé utilise peuvent avoir une incidence sur son aptitude au travail, où aucun autre médicament sûr ou choix de traitement ne peut être identifié, l'employé peut enquêter avec son superviseur ou désigner si des tâches modifiées ou alternatives sont justifiées et disponibles pour s'assurer qu'il est en mesure d'accomplir ses tâches en toute sécurité.
- Se retirer immédiatement de ses fonctions et conseiller son superviseur ou son superviseur lorsqu'il ressent des limitations cognitives ou physiques qui pourraient nuire à sa capacité d'exercer ses fonctions en toute sécurité. L'employé sera retiré des fonctions de poste éasant à la sécurité jusqu'à ce que ces enquêtes soient terminées. Si de plus amples renseignements sont requis, en ce qui concerne la nature des limitations 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'intermédiaire d'un fournisseur de soins médicaux tiers, et sans consentement supplémentaire de l'employé, d'examiner ces informations avec son médecin traitant. La Société se réserve le droit, par l'intermédiaire d'un fournisseur médical tiers et avec le consentement de l'employé, de confirmer la nature et la durée des exigences de travail modifiées avec le médecin traitant, sans aucune violation du secret médical. Les informations requises seront d'abord recherchées directement auprès de l'employé.
- Lorsqu'il y a des raisons de croire qu'un employé n'est pas apte au travail pour des raisons soupçonnées d'être liées à la consommation ou à la consommation d'alcool et / ou de drogues, l'employé ne doit pas être autorisé à s'engager dans les affaires de la société.
- Des mesures seront prises pour que l'employé soit emmené dans un endroit sûr et ne retourne pas aux affaires avant d'être jugé apte.

1.3.6 Conduite avec facultés affaiblies

- Il est interdit à un employé de conduire avec facultés affaiblies ou dans un véhicule de la Société (possédé, loué ou loué).

1.4 Prévention, assistance, réadaptation et suivi

- **Prévention**
 - De l'information est disponible sur les questions de santé et de sécurité liées à la consommation d'alcool et de drogues, ainsi que sur le processus requis pour accéder à l'aide.
 - Les employés sont encouragés à avoir accès au Programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF), à leur médecin personnel ou aux services communautaires appropriés pour obtenir de l'aide en cas de 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 qu'une intervention précoce améliore considérablement la probabilité d'un rétablissement durable. Les employés qui soupçonnent qu'ils ont 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'assistance**

- Les employés qui demandent spécifiquement de l'aide pour un problème d'alcool ou de drogue par l'intermédiaire de leur gestionnaire, des ressources humaines, du QGS ou d'un autre représentant de la direction doivent être référés pour 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 prestations applicable, le cas échéant, 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 un accord de retour au devoir avec la Société.

- **Responsabilités des employés**

- Obtenir de l'aide ou reconnaître un problème de drogue ou d'alcool n'élimine pas la nécessité 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 révélant que l'employé participe déjà à un programme de traitement.

- **Suivi**

- Tous les employés qui terminent un traitement primaire (p. ex., un traitement résidentiel ou ambulatoire) pour des problèmes d'alcool ou de drogue, que ce soit par 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 de la toxicomanie approprié lorsqu'ils retournent au travail pour les aider à maintenir leur rétablissement. Les employés doivent conclure une entente écrite de retour au travail qui décrit les conditions régissant leur retour au travail et les conséquences en cas de non-respect de ces conditions.
- En outre, lorsqu'un professionnel de la santé, SAP/E ou un autre professionnel du counseling 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 si disponible, et à la discrétion de la Société.

2.0 DÉFINITIONS

Ce terme :	Moyens:
Actes et/ou omissions	Les actions et/ou omissions d'un employé qui peuvent contribuer à la cause d'un incident important comprennent, sans toutefois s'y limiter : a. Ne pas respecter une norme, un code, une pratique, un processus ou une procédure qu'il est raisonnable de s'attendre à ce que l'employé ait connu ou compris. b. Ne pas utiliser au besoin, ou mal utiliser, des outils, de l'équipement et/ou de l'EPI; et c. Reconnaître, mais ne pas traiter un danger, ou ne pas reconnaître un danger, qu'on aurait raisonnablement pu s'attendre à ce qu'un travailleur compétent reconnaisse et maîtrise.
Alcool	Toute substance qui peut être consommée et qui a une teneur en alcool supérieure à 0,5 pour cent en volume.
Test de dépistage de l'alcool et des drogues	Le test administré conformément aux normes de test de la présente politique qui est utilisé pour déterminer si un employé enfreint les exigences de la présente politique.
Activité de l'entreprise	Toutes les activités commerciales entreprises par les employés dans le cadre des opérations de la société, qu'elles soient menées dans ou hors des locaux de la société ou des locaux des clients. Cela comprend les situations où un employé représente ou pourrait raisonnablement être perçu comme représentant la Société dans l'exercice de ses fonctions.
Drogue	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, produit chimique, médicament, médicament en vente libre, substances contenant du tétrahydrocannabinol (THC) et toute forme synthétique de substances illégales dont l'utilisation peut modifier ou nuire à sa façon de penser, ressentir ou agir. Aux fins de la Politique, les drogues préoccupantes sont celles qui entravent la capacité d'un travailleur d'effectuer son travail de façon sécuritaire et productive.
Attirail de drogue	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 pouvant être utilisé pour tenter de falsifier un échantillon d'essai.
Drogues illicites	Toute drogue ou substance qui n'est pas légalement disponible et dont l'utilisation, la vente, la possession, l'achat ou le transfert est restreint ou interdit par la loi.
Médicament	Se référer à tout médicament, substance, produit chimique ou agent utilisé à des fins médicales obtenu légalement, y compris les médicaments en vente libre ou par ordonnance d'un médecin.
Substance altérant l'humeur	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 un incident, où un test d'alcoolémie peut être effectué.
Motif raisonnable ou motif raisonnable	Comprend les renseignements établis par l'observation des actions, de l'apparence ou de la conduite d'une personne lorsqu'elle était en service, la déclaration de service ou lors d'un appel prévu qui sont révélateurs de la consommation de drogues ou d'alcool, et peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, la consommation observée ou la preuve de la consommation d'une drogue ou d'un alcool, les changements dans le rendement au travail, comportement erratique ou atypique, apparence physique ou changements d'apparence physique, changements dans les habitudes de parole, changements dans le registre de présence ou absences inexplicables pendant les heures normales de travail, odeur associée à l'alcool ou aux drogues sur la personne ou dans les

Ce terme :	Moyens:
	environs, présence d'alcool, de drogues ou d'attirail de drogue sur la personne ou circonstances entourant un incident important.
Refus de tester	<p>Le refus de tester comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omission d'un employé de se présenter directement à un test et/ou refus de se soumettre à un test • Omission de fournir un échantillon valide en l'absence d'une condition médicale documentée • Tentative confirmée de falsification d'un échantillon d'essai • 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 peut nécessiter des tests ou en évitant la direction après une implication dans un incident • Omission d'aviser la sortie de l'hôpital si les tests sont retardés pour des raisons médicales • Omettre ou refuser de se présenter aux essais de certification lorsque la Politique l'exige; et • Toute tentative de perturber ou d'entraver le processus de test.
Accord de retour au travail	Un accord écrit contraignant signé par l'employé régissant les modalités et conditions qu'il doit respecter lorsqu'il retourne au travail après un incident lié à la drogue ou à l'alcool.
On-Call programmé	Horaires spécialement conçus, dans lesquels l'employé se voit attribuer des heures et des dates fixes auxquelles il peut s'attendre à être appelé au travail selon les besoins en attente et exclut les situations où les responsabilités d'une personne entraînent la possibilité qu'il / elle puisse être appelé de manière inattendue à tout moment.
Professionnel/expert en toxicomanie (SAP/E)	Désigne un médecin autorisé, un travailleur social agréé ou certifié, un psychologue agréé ou certifié, un expert en aide aux employés agréé ou certifié ou un conseiller en abus d'alcool et de drogues.

3.0 RESPONSABILITÉS

3.1 Salariés

- Se présenter au travail apte au travail dans tous les cas.
- Sachez que l'alcool et/ou les drogues ne doivent pas avoir d'incidence sur l'exercice sécuritaire de leurs fonctions et 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 qu'une personne au travail a un problème de toxicomanie, 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'aide aux employés ou d'un superviseur. Si cette personne se met elle-même ou d'autres personnes en danger, l'employé a la responsabilité de la signaler à son superviseur.
- Assurez-vous qu'ils comprennent et respectent cette politique sur les drogues et l'alcool dans le cadre de leur obligation d'effectuer leurs activités professionnelles 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 la marijuana sur ordonnance, y compris la marijuana à des fins médicales, et les médicaments en vente libre de façon responsable, être conscient des effets secondaires potentiels et aviser leur superviseur de tout effet secondaire dangereux potentiel, le cas échéant.
- Il est conseillé aux employés d'informer leur médecin ou leur pharmacien de leur position sensible à la sécurité et de tout autre médicament qu'ils peuvent prendre.
- Avisez leur supérieur hiérarchique en cas de violation ou de violation potentielle de la politique.
- Les employés qui ont besoin d'un permis de conduire valide dans l'exercice de leurs fonctions 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 et/ou à la drogue; et
- Encouragez et soutenez les collègues à demander de l'aide en cas de dépendance possible.
- Coopérer à toute enquête sur une violation de la présente politique, y compris participer au programme de test en tant que, et lorsque cela est requis, en vertu de la présente politique.
- Se tenir responsable de leurs propres actions en n'ayant pas d'impact sur les activités de l'entreprise par la consommation d'alcool et / ou de drogues.

3.2 Gestion hiérarchique

- Connaître la politique sur les drogues et l'alcool, les procédures applicables et toutes 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 leurs activités liées au travail de manière efficace et sécuritaire.
- Connaître la consommation d'alcool et de drogues et être capable de reconnaître les comportements et autres indicateurs de la consommation d'alcool et de drogues.
- Consulter les niveaux supérieurs de la direction, des ressources humaines et/ou du QGSe 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 à des fins médicales; et
- Ne passez pas et n'agissez pas en cas de consommation d'alcool ou de drogues signalée ou soupçonnée par des employés ou d'autres entrepreneurs sur place.

3.3 Gestion et sous-traitants

- Fournir un lieu 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 entreprise, y compris les procédures de dépistage.
- Assurer les dispositions nécessaires à une évaluation d'un professionnel ou expert en toxicomanie (SAP/E) si un employé dit avoir un problème avec l'alcool ou les drogues.
- Approuver les renvois pour un test de dépistage d'alcool et de drogues dans une situation post-incident ou de cause raisonnable, au fur et à mesure que cela est requis en vertu de la présente politique.

4.0 POSITION SENSIBLE À LA SÉCURITÉ (« SSP »)

Au sein de la Société, 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 des actions ou des décisions ne sont pas exécutées 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 réponse à une situation d'urgence ou opérationnelle.

Les employés qui sont tenus d'apporter temporairement un soulagement dans un poste sensible à la sécurité et les dirigeants qui supervisent directement des postes sensibles à la sécurité et qui peuvent effectuer les mêmes tâches ou exercer les mêmes responsabilités sont réputés détenir également des SSP. Les SSP comprennent, sans toutefois s'y limiter, tous les membres de la direction et les employés qui effectuent les opérations suivantes :

- Implication dans l'activité de conduite (sur les affaires de l'entreprise).
- Travailler avec ou à proximité de systèmes électriques, y compris les lignes électriques.

Pour en savoir plus, consultez le document d'orientation sur les positions sensibles à la sécurité.

5.0 TEST

Le tableau suivant identifie les circonstances des tests et les positions applicables. Un refus de test est une violation de la présente politique.

Circonstances du test	Positions sensibles à la sécurité	Tous les autres employés
Poste sensible à la sécurité Avant l'emploi / transfert	OUI	NON
Motif raisonnable	OUI	NON

Circonstances du test	Positions sensibles à la sécurité	Tous les autres employés
Après l'incident	OUI	OUI
Retour au travail – Après la violation/après le traitement	OUI	OUI
Suivi inopiné – Post-violation / traitement	OUI	OUI

5.1 Postes sensibles à la sécurité (pré-emploi et transfert interne)

- Tous les candidats externes doivent réussir un test d'alcool et de drogue.
- De plus, tous les employés qui présentent une demande de transfert d'un poste non sensible à la sécurité à un poste sensible à la sécurité doivent réussir un test de dépistage de l'alcool et des drogues.
- Les candidats ne sont pas admissibles au poste s'ils refusent de participer au programme de test.
- En cas de transfert interne, les candidats qui ne réussissent pas un test de dépistage d'alcool et de drogue doivent :
 - Empêcher le candidat au poste sensible à la sécurité; et
 - Faire l'objet d'un examen des circonstances afin de déterminer les mesures appropriées concernant le demandeur et son admissibilité future à un poste pouvant être assujetti à la sécurité.
- Les tests ne sont pas requis dans les situations où l'employé retourne au travail après un congé ou une mise à pied, à condition qu'il ait occupé un poste sensible à la sécurité en vertu de la Politique à tout moment au cours des 90 jours précédents.

5.2 Motif 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 indique qu'il existe un motif raisonnable de ne pas être apte au travail.
- Chaque fois qu'une enquête conclut qu'il y a des motifs raisonnables de croire que l'employé n'est pas, ou ne peut pas être, apte au travail en raison de la consommation de drogues ou d'alcool, les événements suivants doivent se produire.
 - Pour les postes sensibles à la sécurité – les résultats de l'enquête doivent être examinés avec un autre superviseur ou un autre membre de la direction pour obtenir leur accord. Si les deux sont d'accord avec les résultats, des tests de cause raisonnable seront requis.
 - Pour tous les autres employés – Les résultats de l'enquête doivent être traités comme un problème de rendement à régler par le superviseur de l'employé en collaboration avec les ressources humaines.

5.3 Après l'incident

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

5.4 Retour au travail – Après l'infraction/après le traitement

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

5.5 Tests de suivi inopinés – après la violation/après le traitement

- Dans les situations où l'emploi est maintenu après une violation de la Politique, les employés doivent être soumis à des tests inopinés comme condition de maintien de l'emploi comme énoncé dans un accord de retour au travail.
- De plus, les tests de suivi inopinés, lorsqu'ils sont recommandés par un SAP/E, peuvent être utilisés comme outil de surveillance pour soutenir le rétablissement de tout employé assumant des fonctions 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 existe des motifs raisonnables de croire que de l'alcool, des drogues et/ou des accessoires de drogue se trouvent dans les locaux de la Société ou du client, Dexterra Group se réserve le droit d'effectuer des fouilles inopinées des locaux de travail, des véhicules, des outils et de l'équipement appartenant, 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 les fouilles par palpation) et des effets sur les locaux de la Société ou du client peut avoir lieu.

- Le refus d'un employé de consentir à une telle fouille, lorsqu'il existe un motif raisonnable d'en effectuer une, sera traité comme une non-conformité à la présente politique et peut inclure un encadrement du rendement et des mesures correctives, pouvant aller jusqu'au congédiement.
- Les autorités de surveillance doivent identifier les situations dans lesquelles une fouille est justifiée sur la base d'une combinaison d'indicateurs, qui comprennent (sans toutefois s'y limiter) le comportement, l'odeur et/ou la présence d'attirail de drogue. Les superviseurs doivent consulter les Ressources humaines et/ou le QGS, qui, en collaboration avec le membre approprié de la direction, déterminent si une recherche doit être lancée.
- Les perquisitions effectuées dans les bureaux de la Société ou des clients, ou dans les installations d'exploitation doivent être effectuées par le plus haut niveau de direction disponible à cet endroit 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 perquisition.

6.0 MÉTHODES ANALYTIQUES

Si un employé doit se soumettre à un test de dépistage de drogue et d'alcool, il devra donner un échantillon. L'employé testé sera dirigé (et transporté si nécessaire) vers un site de collecte, ou un technicien de collecte se rendra sur le chantier. L'employé doit permettre à la personne du site de collecte de les inspecter pour déterminer qu'il n'y a pas d'articles qui pourraient être utilisés pour falsifier un spécimen. L'employé doit céder la possession de tout article qui pourrait être utilisé pour falsifier un spécimen à la personne du site de prélèvement 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 d'haleine déterminé par un test d'alcoolémie (BAT)

Limites de concentration de médicaments dans l'urine		
Drogues ou classes de drogues	Concentration de dépistage égale ou supérieure à ng/mL	Concentration de confirmation* égale ou supérieure à ng/mL
Métabolite de la marijuana	50	15
Métabolite de la cocaïne	150	100
Opioïdes		
- Codéine	2000	2000
- Morphine	2000	2000
- Hydrocodone	300	300
- Hydromorphone	300	300
- Oxycodone	100	100
- Oxymorphone	100	100

Limites de concentration de médicaments dans l'urine		
Drogues ou classes de drogues	Concentration de dépistage égale ou supérieure à ng/mL	Concentration de confirmation* égale ou supérieure à ng/mL
6-Acétylmorphine	10	10
Phencyclidine	25	25
Amphétamines	500	-
- Amphétamine	-	250
- Méthamphétamine	-	250
- MDMA ¹	500	250
- MDA ²	-	250
Source: U.S. Department of Transportation, Rule 49 CFR Part 40, 1er janvier 2018.		
1. Méthylènedioxyméthamphétamine		
2. Méthylènedioxyamphétamine		

Limites de concentration de liquide buccal		
Drogues ou classes de drogues	Concentration de dépistage égale ou supérieure à ng/mL	Concentration de confirmation* égale ou supérieure à ng/mL
Marijuana (THC)	4	2
Métabolite de la cocaïne	20	-
- Cocaïne ou benzoylecgonine	-	8
Opioides	40	-
- Codéine	-	40
- Morphine	-	40
- Hydrocodone	-	40
- Hydromorphone	-	40
- Oxycodone	-	40
- Oxymorphone	-	40
6-Acétylmorphine	-	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 soumission à un test d'alcool ou de drogue faite par un représentant de la Société ou une tentative de falsification d'un échantillon pour un test d'alcool ou de drogue entraînera une hypothèse défavorable et sera considéré comme un test échoué. Des sanctions disciplinaires sont applicables dans ces cas.

Le rapport à la Société indiquera si les résultats des tests sont négatifs ou positifs, ainsi que si les tests ont été falsifiés ou invalidés d'une autre manière.

Si l'employé a une explication acceptable qui pourrait contribuer à un faux positif, cela sera discuté, et les résultats modifiés, s'ils sont confirmés par un professionnel de la santé.

7.0 CONFIDENTIALITÉ

La confidentialité doit être maintenue dans toute la mesure du possible, sauf lorsqu'une divulgation limitée est nécessaire pour des problèmes de santé et de sécurité connexes (par exemple, elle est considérée comme un risque potentiel pour soi-même, pour les autres ou pour la Société). Seules les informations strictement limitées au niveau de fonctionnalité d'un employé (p. ex., aptitude au travail et toute restriction qui peut s'appliquer) doivent être partagées avec la direction afin de déterminer si l'employé est apte au travail, s'il se voit attribuer les mesures d'adaptation appropriées et/ou s'il travaille à la conception d'un accord de retour au travail.

Afin de préserver la confidentialité des résultats des tests, Dexterra Group 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 savoir ou comme l'exige la loi.

8.0 COACHING DE PERFORMANCE ET MESURES CORRECTIVES

Tous les employés auront accès à la présente politique. Tout écart par rapport aux conditions ci-dessus peut entraîner un encadrement du rendement et des mesures correctives, pouvant aller jusqu'à la résiliation. Toute résiliation qui en résultera sera considérée comme une « résiliation avec motif valable » et ne sera pas soumise à un préavis ou à une rémunération compensatoire.

Avant que des mesures disciplinaires ne 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 le pouvoir discrétionnaire de maintenir hors service, avec ou sans rémunération selon la direction, tout employé qui est soupçonné d'être 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 doit être maintenu dans une circonstance spécifique, l'employé doit conclure un accord écrit de retour aux devoirs régissant son emploi continu, qui peut nécessiter l'une ou l'ensemble des mesures suivantes, ou toute autre condition supplémentaire appropriée à la situation comme suit:

- Destitution temporaire de leur poste.
- Adhésion à tout traitement et programme de suivi recommandé par un EXPERT EN SAP / E ou un expert qualifié en toxicomanie.
- Maintien de la sobriété et des performances satisfaisantes pendant le service.
- Réussite d'un test de retour au travail.

- tests inopinés pendant une période déterminée au cas par cas, et
- Aucune autre violation de la Politique.

Le non-respect des exigences de l'accord 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 applicables pour s'assurer qu'ils :

1. Rester pertinent,
2. Couvrir l'étendue de nos opérations,
3. Se conformer à la législation en vigueur et aux meilleures pratiques de l'industrie.

Cette politique doit être révisée sur une base annuelle et un compte rendu de cet examen est documenté.

Dexterra Group se réserve le droit d'amender, de modifier, de suspendre ou de mettre fin à l'un de ses programmes (y compris les avantages sociaux) et à ses politiques couvrant les employés et les anciens employés, y compris les retraités, à tout moment, y compris après le départ à la retraite des employés, sans préavis par son équipe de haute direction ou tout autre comité expressément autorisé par l'équipe de la haute direction à prendre de telles mesures. Les programmes, avantages sociaux et politiques auxquels un employé ou un ancien employé, y compris un retraité, a droit sont déterminés uniquement par les dispositions du programme, des avantages sociaux ou de la politique applicable, tel que modifié de temps à autre.