

POL 80-13

Politique encadrant la consommation et la possession de drogue et d'alcool

Direction, talent et culture

En vigueur : 2018-12-13	Approbation : Président-directeur-général Conseil d'administration
Révisé le :	

## Table des matières

<b>1.</b>	<b>Contexte</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Objectifs</b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Interprétation</b> .....	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>Portée</b> .....	<b>3</b>
<b>5.</b>	<b>Définitions</b> .....	<b>4</b>
5.1	Aptitude au travail .....	4
5.2	Cannabis .....	4
5.3	Cannabis médical.....	4
5.4	Drogue .....	4
5.5	Facultés affaiblies .....	4
5.6	Lieux du travail .....	4
5.7	Poste à risque élevé.....	4
5.8	Test de dépistage.....	4
5.9	Tolérance zéro .....	5
<b>6.</b>	<b>Principes généraux</b> .....	<b>5</b>
<b>7.</b>	<b>Moyens de contrôle</b> .....	<b>5</b>
<b>8.</b>	<b>Infraction</b> .....	<b>6</b>
<b>ANNEXE 1</b>	.....	<b>7</b>



## 1. Contexte

La Société a l'obligation légale de maintenir un environnement de travail sécuritaire. Elle prend les moyens appropriés pour protéger la santé et la sécurité de ses employés et du public qui fréquente ses installations.

Les employés ont également l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et ne pas mettre en danger celles des personnes qui se trouvent sur les lieux du travail.

Pour ces motifs la Société adopte une politique de tolérance zéro. Il est strictement interdit à toute personne à l'emploi de la Société, quel que soit son statut, de se présenter au travail ou d'accomplir ses tâches sous l'influence de drogues, de l'alcool. Il est également interdit d'avoir en sa possession ou de distribuer ces substances sur les lieux du travail ou lorsqu'en fonction, même si c'est à l'extérieur des installations de la Société.

## 2. Objectifs

Cette politique vise à :

- Permettre à la Société de prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés et usagers de ses installations.
- Préciser les rôles et responsabilités des employés ainsi que les règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt d'alcool et de drogue, afin d'éliminer les risques liés à la consommation, la possession ou la distribution de ces substances sur les lieux du travail ou à l'occasion du travail.
- Informer les employés des conséquences qu'entraîne la violation des règles prévues à la présente politique.

## 3. Interprétation

La responsabilité de l'interprétation des dispositions de la présente politique relève de la Direction, talent et culture.

## 4. Portée

La Politique s'adresse aux membres du Conseil d'administration, au président-directeur général, au personnel-cadre, aux employés réguliers et temporaires, aux employés à l'événement et aux différents employés des fournisseurs et sous-traitants de la Société.



## 5. Définitions

Aux fins de la présente Politique, les termes suivants sont définis comme suit :

### 5.1 Aptitude au travail

Capacité à accomplir les tâches du poste en toute sécurité sans restriction due à la consommation ou aux effets de la consommation d'alcool ou de drogue.

### 5.2 Cannabis

Inclus le cannabis sous toutes ses formes : cannabis séché, crèmes, pommades, produits comestibles (huile, biscuit, gâteau, gélule, etc.).

### 5.3 Cannabis médical

Cannabis prescrit par un médecin dans un but thérapeutique.

### 5.4 Drogue

Toute substance, y compris les médicaments, ayant un impact sur l'humeur et dont l'utilisation peut entraîner des altérations du comportement ou du jugement.

### 5.5 Facultés affaiblies

Capacités diminuées en raison de l'altération du jugement, de la concentration, de la vigilance, des réflexes, de la coordination ou de l'aptitude au travail en général.

### 5.6 Lieux du travail

Installations de la Société, les bâtiments, les locaux, les terrains, les véhicules appartenant ou loués par la Société.

### 5.7 Poste à risque élevé

Poste dont les activités ont un potentiel de risque pour sa santé, sa sécurité ou celle des autres employés, du public ou encore pour les équipements et infrastructures de la Société. La liste de ces postes apparaît à l'Annexe 1.

### 5.8 Test de dépistage

Toute forme d'examen destiné à déceler la présence de drogue ou d'alcool dans l'organisme tel que : test de salive, analyse d'urine, analyse sanguine, échantillon d'haleine, prélèvement de cheveux.



## 5.9 Tolérance zéro

Signifie que le niveau de drogue ou d'alcool dans l'organisme, suite à un test de dépistage, doit être nul lorsqu'une personne visée par la présente politique est au travail.

## 6. Principes généraux

Les employés doivent être aptes à exercer leurs fonctions lorsqu'ils se présentent au travail et ils doivent le demeurer durant toute leur prestation de travail. L'employé qui fait usage de cannabis thérapeutique en raison d'une ordonnance médicale doit en informer son gestionnaire et lui remettre les documents attestant de sa capacité à accomplir ses tâches sans risque pour sa santé ou celle d'autrui.

Il est interdit à toute personne visée par la présente politique d'avoir en sa possession, de consommer, de distribuer, ou de vendre de la drogue, sous quelque forme que ce soit, dans les installations de la Société, ou dans tout autre lieu où se déroule une activité pour le compte de la Société. Cette interdiction s'applique également aux périodes de pauses et de repas.


Il est interdit à toute personne visée par la présente politique de consommer, de distribuer, ou de vendre de l'alcool dans les installations de la Société ou sur ses terrains. Cette interdiction s'applique également aux périodes de pauses et de repas. Malgré ce qui précède, la consommation d'alcool avec modération est autorisée dans le cadre d'activités sociales ou commerciales organisées par la Société, pour ses employés, partenaires ou clients, sur les lieux de travail ou lors de fonctions ayant lieu à l'extérieur.

Les employés qui occupent un poste à risque plus élevé dont la liste apparaît à l'Annexe 1 doivent obéir à des normes plus élevées et s'exposent à des conséquences plus sérieuses en cas de non-respect de la politique.

## 7. Moyens de contrôle

Les tests de dépistage constituent un mécanisme de contrôle de l'usage de drogue et d'alcool afin de valider si un employé contrevient à la présente politique.

Le supérieur immédiat d'un employé peut exiger qu'il se soumette à un test de dépistage s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'effet de la drogue ou de l'alcool et qu'il a les facultés affaiblies de telle sorte qu'il est inapte à accomplir ses tâches sans risque pour sa santé ou celle d'autrui. Constitue un motif raisonnable le fait que l'employé présente un comportement inhabituel pouvant inclure, sans s'y limiter, des troubles d'élocution, des troubles d'équilibre, des yeux rouges et/ou aqueux, des pupilles dilatées et/ou une odeur d'alcool ou de marijuana ou d'autres odeurs et signes compatibles avec la consommation de substances qui affectent les facultés. Cet employé ne sera pas autorisé à reprendre ses tâches afin d'assurer sa sécurité et celle des autres employés ou du public présent dans les installations de la Société.



Un test de dépistage peut également être exigé suite à un accident survenu sur les lieux ou à l'occasion du travail.

En cas de résultat positif l'employé sera considéré avoir contrevenu à la présente politique. Est considéré positif un test de dépistage d'alcool révélant un taux supérieur à 0,000g ou 0 mg/100ml de sang. Est considéré comme positif un test de dépistage salivaire de drogue indiquant la présence d'une substance psychotrope dans l'organisme.

La politique de tolérance zéro s'appliquant également à la possession, lorsque la Société a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a en sa possession de l'alcool (dont le contenant n'a plus son scellé d'origine) ou de la drogue ou qu'il en fait la distribution, elle peut procéder à une fouille du casier ou de tout bien qu'elle met à la disposition de l'employé pour y ranger ses vêtements ou encore pour y exécuter ses tâches (casier, bureau, filière, ordinateur, etc.).

Tout refus d'un employé de se soumettre à un test de dépistage ou toute tentative d'empêcher ou entraver le déroulement d'une fouille sera considéré comme une contravention à la présente politique et entraînera la suspension immédiate de l'employé, et ce, pour une durée qui sera déterminée par la Société compte tenu de la gravité de la situation.

L'employé qui se présente au travail, en présentant des signes objectifs permettant raisonnablement de croire qu'il a les facultés affaiblies, sera suspendu immédiatement sans solde. Dans un tel cas, la Société prendra les moyens nécessaires pour qu'il soit raccompagné à son domicile ou vers une clinique médicale de manière sécuritaire. L'employé ne sera pas autorisé à utiliser son véhicule automobile. Si l'employé n'est pas en mesure de défrayer les frais encourus pour son transport sécuritaire, ceux-ci seront assumés par la Société qui les déduira de sa paie.

## **8. Infraction**

Toute infraction à la présente Politique donnera lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'employé aux prises avec un problème de dépendance a la responsabilité d'en informer son gestionnaire. Dans un tel cas, la Société traitera cette information de manière confidentielle et verra à diriger l'employé au programme d'aide aux employés.



## ANNEXE 1

### Postes à risque:

- Préposé et coordonnateur à l'audiovisuel
- Préposé à la télécommunication
- Superviseur sécurité
- Agent sécurité
- Chefs de groupe, entretien immeuble
- Technicien télécommunications
- Responsable, maintien et développement des infrastructures audiovisuelles