



Politique en matière de drogue et d'alcool

La présente politique s'applique à tous les employés des EXCAVATIONS G. LAROUCHE.

La consommation d'alcool, 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 son travail ou sur ses collègues en matière de santé et sécurité du travail. Dans le but d'assurer la protection de tous les employés, LES EXCAVATIONS G. LAROUCHE met en place cette politique.

1. En ce qui concerne la consommation, l'usage, la possession, la vente ou la distribution de drogues (incluant le cannabis et ses dérivés, d'alcool et d'autres substances similaires) sur les lieux de travail et dans ses véhicules, l'employeur met en pratique une politique de TOLÉRANCE ZÉRO. Une exception sera accordée par l'entreprise lorsque celle-ci organise une activité spéciale sur les lieux de travail.
2. Tout employé qui se présenterait sur les lieux du travail que ce soit au chantier, au siège social, dans le véhicule de l'employeur ou à tout autre endroit de travail, en possédant une substance prohibée par la présente politique ou avec les facultés affaiblies à la suite de la consommation de drogues ou d'alcool se verra refuser l'accès, et ce, sans préavis.
3. Tout employé s'engage à informer, lorsqu'il est témoin de situations de consommation de drogues ou d'alcool sur les lieux du travail, son supérieur immédiat afin de participer à l'élimination des risques d'accident sur le lieu de travail.
4. L'employeur se réserve le droit d'exiger un test de dépistage.
5. Tout employé devant consommer des médicaments pouvant affaiblir ses facultés doit en informer son supérieur immédiat sur le champ.
6. Tout employé doit informer l'employeur de sa consommation de drogues à des fins thérapeutiques, incluant le cannabis et ses dérivés, en lui fournissant un certificat conforme au Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales.
7. Tout employé prenant des médicaments ou des drogues doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer ses fonctions sans danger. À cet égard, il est de la responsabilité de l'employé de s'informer auprès de son médecin traitant de la capacité à occuper ses fonctions. L'employé devra fournir une attestation médicale provenant de son médecin traitant justifiant qu'il est apte à occuper ses fonctions.



8. L'employeur se réserve le droit de demander une évaluation médicale.
9. Tout employé ayant une dépendance liée à la drogue, l'alcool ou la prise de médicaments doit informer son employeur immédiatement.
10. L'entreprise s'engage également à respecter la confidentialité de l'information.

Pour ceux qui sont assuré avec la compagnie d'assurance Humania, nous vous rappelons qu'il existe un programme d'aide aux employés pour vous aider à surmonter des problèmes d'ordre personnel, professionnel et de dépendances. Ainsi, les assurés d'Humania peuvent communiquer avec un professionnel de la santé en composant le 1-800-361-9569.

L'entreprise rappelle également que des ressources d'aide appropriées sont offertes dans l'industrie de la construction via le programme Construire en santé pour les travailleurs de la construction. Les assurés de MÉDIC Construction peuvent communiquer avec un professionnel de la santé en composant le 1 800 807-2433.

L'employé qui ne respecte pas le contenu de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'employé reconnaît avoir lu et compris les termes de la politique et en accepte les conditions.

Signature de l'employé : _____

Signature de l'employeur : _____

Date : _____

