



POLITIQUE SUR LES DROGUES ET L'ALCOOL

BUT

The Authentic T-Shirt Company®/SanMar Canada (la **compagnie**) s'engage à fournir un environnement de travail sécuritaire, libre d'effets indésirables liés à des substances, y compris l'alcool, les drogues légales ou illégales et les médicaments sur ordonnance.

Cette politique s'applique à tous les employés de la **compagnie**, y compris les employés à temps plein, à temps partiel, occasionnels et temporaires (collectivement nommés les **employés**). Cette politique s'applique également aux fournisseurs, aux sous-traitants, aux travailleurs intérimaires ou à tout autre travailleur qui exerce ses fonctions pour la compagnie, mais qui n'est pas un employé (collectivement nommés les **autres travailleurs**).

Dans la présente politique, les employés et les autres travailleurs sont collectivement nommés comme les **travailleurs**.

ENGAGEMENT

Afin d'éliminer les risques pour la santé au travail engendrés par l'alcool et les drogues, les priorités de la compagnie sont de :

- Protéger la santé et le bien-être de ses employés,
- Traiter ses employés de façon juste et avec respect,
- Aider ses employés lorsque nécessaire,
- Protéger les communautés au sein desquelles elle opère,
- Répondre aux questions et préoccupations relatives à cette politique, au besoin, et
- Satisfaire aux exigences réglementaires afin de fournir un environnement de travail sécuritaire.

DÉFINITIONS

Pour l'application de la présente politique :

Drogue : toute substance incluant, sans s'y limiter, les substances identifiées par la Loi réglementant certaines drogues et autres substances (L.C. 1996, ch. 19), les substances illégales, les substances prescrites, les substances non prescrites et toute substance qui, par son utilisation ou par ses effets secondaires, intoxique son usager et/ou altère son jugement ou son habileté de performer les tâches qui lui sont assignées ou son habileté d'être apte à travailler.

Ceci inclut, mais sans s'y limiter, l'alcool, les opioïdes, les hallucinogènes et les cannabinoïdes (y compris le cannabis thérapeutique et le cannabis récréatif). Ceci comprend les médicaments.

Apte au travail : un travailleur qui est en mesure de performer les tâches qui lui sont assignées de façon sécuritaire, prévisible et efficace, sans limites engendrées par l'utilisation de l'alcool ou de drogues (médicament ou autre) ou par leurs effets secondaires.

Cannabis thérapeutique : cannabis légalement prescrit en vertu du nouveau Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales ou de toute autre loi qui remplace ce règlement.

Médicaments : tout médicament qui a été obtenu légalement à l'aide d'une prescription d'un médecin ou d'une infirmière-clinicienne ou qui a été acheté en vente libre (y compris le cannabis médical).

Cannabis récréatif : cannabis, autre que le cannabis thérapeutique, qui est utilisé légalement ou qu'un individu

possède légalement en vertu de la Loi fédérale sur le cannabis ou de règlements provinciaux pertinents.

Milieu de travail : bureaux, locaux et propriétés de la compagnie (y compris les véhicules de la compagnie) et tout autre site (y compris les bureaux de clients) où un travailleur effectue des tâches reliées à son travail pour la compagnie et/ou qui exerce une activité commerciale, qui voyage, qui assiste à une réunion, à une réception ou à des activités sociales au nom de la compagnie ou dans l'exercice de ses fonctions.

APTITUDE AU TRAVAIL ET ATTENTES DE L'EMPLOYÉ

Se présenter au travail sous l'influence de drogues ou d'alcool peut nuire à votre capacité d'exercer vos fonctions ou présenter un risque pour la sécurité de vos collègues. Les travailleurs doivent se présenter au travail apte à travailler et le demeurer durant l'exercice de leurs fonctions pour la compagnie ou en leur nom (y compris quand un travailleur voyage pour la compagnie, travaille au bureau ou à l'extérieur du bureau, participe à des événements ou à des activités sociales dans l'exercice de ses fonctions pour la compagnie).

Les travailleurs qui ont utilisé des drogues ou de l'alcool qui pourraient affecter leur aptitude au travail, en dehors de leurs heures de travail, doivent s'assurer d'allouer suffisamment de temps avant de se présenter au travail afin d'être apte à travailler.

Un travailleur doit informer son superviseur ou son directeur de toute utilisation de drogue ou d'alcool qui compromet ou peut compromettre son aptitude au travail. Les travailleurs qui sont incapables d'effectuer leur travail de façon compétente et sécuritaire ne seront pas autorisés à travailler et devront quitter les lieux du travail. Si approprié, un superviseur pourra organiser le transport de l'employé inapte au travail vers son domicile.

Un travailleur qui prend connaissance d'un comportement ou qui observe un comportement qui suggère qu'un travailleur n'est pas apte au travail se doit d'en aviser un directeur ou un superviseur immédiatement.

ACTIVITÉS INTERDITES

À l'exception de ce qui est prévu dans cette politique, il est interdit, pour le travailleur :

- (a) de se présenter au travail, de demeurer au travail ou d'être à son lieu de travail avec les facultés affaiblies par la drogue ou l'alcool ou d'être inapte au travail,
- (b) d'utiliser, de posséder, de distribuer ou d'échanger de l'alcool, des drogues ou des accessoires associés aux drogues au lieu de travail ou durant les heures de travail du travailleur, et
- (c) de consommer de l'alcool ou de la drogue ou d'avoir les facultés affaiblies lors de sa participation à une fonction ou à un événement social pour le compte de la compagnie.

EXCEPTIONS

Utilisation de médicaments (incluant le cannabis thérapeutique)

Les travailleurs peuvent utiliser ou posséder des médicaments. Toutefois, les travailleurs qui prennent des médicaments (incluant le cannabis thérapeutique) doivent connaître les effets potentiels que ces médicaments peuvent avoir sur leur aptitude au travail.

Un travailleur doit immédiatement rapporter à son directeur ou à son superviseur l'utilisation d'un médicament qui pourrait affecter son jugement ou son aptitude au travail. Le travailleur pourrait devoir présenter, à la demande de la compagnie, des documents médicaux expliquant pourquoi il doit prendre ces médicaments (y compris un permis de cannabis thérapeutique), pour combien de temps il devra les prendre et tout effet secondaire qui pourrait avoir un impact sur le jugement du travailleur ou sur sa capacité à accomplir son travail et/ou à être apte à travailler.

Événements d'entreprise

La consommation d'alcool ou de drogue à un événement de compagnie est interdite. Lors d'une effraction à cette politique, le travailleur est exclusivement responsable pour quelque dommage soufferts par le travailleur ou par une tierce partie résultant de la consommation d'alcool ou de drogue du dit travailleur, y compris, mais sans s'y restreindre, les dommages à la propriété ou personnels.

ASSISTANCE MÉDICALE ET HÉBERGEMENT

Les travailleurs qui ont une dépendance aux drogues ou à l'alcool sont fortement encouragés à divulguer cette dépendance à la compagnie et à solliciter de l'aide ou un traitement avant de commettre une infraction aux conditions de cette politique.

La compagnie fera de son mieux pour porter assistance à un travailleur qui avoue avoir une dépendance aux drogues ou à l'alcool, assujettie à l'obligation juridique d'adaptation. Pour les employés, ceci pourrait inclure la référence de l'employé au programme de soutien des employés (PSE).

La compagnie fera preuve de diligence raisonnable afin de maintenir la confidentialité de la révélation du travailleur, de sa demande d'aide et de toute participation à un programme de traitement.

Il est également possible d'obtenir de l'aide en contactant le Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances au numéro sans frais 1 833 235-4048 pour des ressources confidentielles et gratuites.

Un travailleur qui avoue avoir des dépendances aux drogues et à l'alcool ou qui demande de l'aide pour de tels problèmes ne sera pas l'objet de mesures disciplinaires. Toutefois, cette divulgation (et/ou demande d'aide) ne supprime pas le besoin du travailleur de maintenir un niveau de performance satisfaisant ou de se conformer à cette politique et n'empêche pas le travailleur de faire l'objet de mesures disciplinaires pour une infraction à cette politique.

APPLICATION DE LA POLITIQUE

Assujettie aux droits de la personne et aux lois sur les normes du travail, la compagnie se réserve le droit de temporairement retirer un employé, de le réassigner ou de le suspendre durant une évaluation de son aptitude au travail, durant une évaluation de soupçon de dépendance à l'alcool ou aux drogues ou une investigation plus approfondie d'une infraction à cette politique.

Le travailleur se doit de coopérer pleinement avec toute évaluation ou investigation, y compris en fournissant tout document médical ou autre qui peut être jugé raisonnable dans les circonstances.

Dans certains cas, quand la compagnie détermine qu'un travailleur occupe un poste désigné critique pour la sécurité et dans la mesure permise par la loi, un travailleur pourrait devoir se soumettre à un dépistage de drogues ou d'alcool. Les travailleurs sont requis de se conformer à toute demande raisonnable de test.

MESURES CORRECTIVES

Les travailleurs qui contreviennent aux provisions de cette politique pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement justifié de l'employé ou à la résiliation de toute relation contractuelle ou de toute autre relation qu'un autre travailleur pourrait avoir avec la compagnie.

CONFIRMATION DE L'EMPLOYÉ

J'ai lu les exigences ci-dessus, ou quelqu'un m'a lu ces exigences très attentivement, et j'ai eu la chance de demander des explications quant à cette politique sur les drogues et l'alcool et ses modalités. Je comprends toutes les règles, toutes les politiques, toutes les modalités et conditions de cette politique et j'accepte de les respecter et de respecter toutes les modifications qui pourraient être émises. Je comprends que toute violation de cette politique pourrait engendrer des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement justifié ou à la résiliation de toute relation contractuelle que je pourrais avoir avec la compagnie.

Nom de l'employé (caractères d'imprimerie)

Date

Signature de l'employé

Signature du directeur