

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA DROGUE ET L'ALCOOL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Objet :

Communiquer l'objectif de la direction visant à maintenir un lieu de travail à l'abri de de l'influence des drogues et de l'abus d'alcool. Cette politique s'applique à tous les employés de la Société et à tous les candidats.

Politique :

La fabrication, la distribution, la possession, la vente, la manipulation, l'achat, le transfert, la consommation, l'inhalation, le transport, l'utilisation ou toute autre implication avec des substances réglementées, des drogues illégales (interdites par la réglementation fédérale ou provinciale), de drogues légales utilisées illégalement (non prescrites à l'employé ou non prises tel que prescrites), de substances intoxicantes, d'accessoires facilitant la consommation de drogues ou d'alcool sur la propriété de la Société, lors de l'exercice d'activités professionnelles pour la Société ou de la conduite des véhicules de la Société, sont interdits. De plus, la présence de drogues illégales ou de drogues légales consommées illégalement par un employé sur la propriété de la Société, lors de l'exercice d'activités professionnelles pour la Société ou de la conduite d'un véhicule de l'entreprise est interdite. Cela exclut spécifiquement la consommation d'alcool, explicitement permise par la Société dans le cadre de ses fonctions.

De plus, il est interdit de travailler sous l'influence de l'alcool ou de drogues (sauf si l'utilisation de la drogue est conforme à l'ordonnance d'un médecin et ne nuit pas à la capacité de l'employé à travailler de manière satisfaisante ou ne présente pas de risque pour la sécurité de l'employé ou d'autres personnes). Dans certains cas, il peut être demandé à l'employé de fournir une déclaration médicale sur sa capacité à exécuter en toute sécurité toutes les fonctions essentielles de l'emploi.

Pour atteindre cet objectif de maintien d'un lieu de travail à l'abri de l'influence des drogues et de l'alcool, la Société a élaboré un programme complet de lutte contre l'abus de substances psychoactives. Ce programme comprend :

- la sensibilisation des employés sur les effets des drogues et de l'alcool sur la santé et sur l'existence du programme d'aide aux familles des employés de WM ;
- la formation des superviseurs afin qu'ils puissent reconnaître les signes avant-coureurs, les symptômes et les comportements qui pourraient indiquer un problème d'abus de substances psychoactives ;
- des tests de dépistage de drogues et d'alcool.

Pour de plus d'informations, veuillez consulter les documents ci-joints : la politique contre l'abus de substances psychoactives pour les employés et les candidats de WM, et la politique contre l'abus de substances psychoactives pour les employés et les candidats canadiens de WM, qui peuvent également être consultées sur Visor dans les centres de services pour les employés et les gestionnaires.

Dès réception d'une offre d'emploi conditionnelle, tous les candidats à l'emploi sont tenus de se soumettre à un test de dépistage de drogues dont le résultat doit être négatif. Les candidats qui manquent le rendez-vous pour le dépistage, qui refusent de signer le formulaire de consentement, qui refusent de se soumettre au test de dépistage de drogues ou qui n'obtiennent pas un résultat négatif au test de dépistage de drogues, seront disqualifiés pour un emploi au sein de la Société et toute offre d'emploi conditionnelle sera retirée.

Tous les employés seront soumis à des tests de dépistage de drogues et d'alcool en cas de suspicion raisonnable, de reprise du travail et de suivi, comme l'exigent et l'autorisent les lois locales, provinciales et fédérales applicables.

La Société se réserve le droit d'inspecter à tout moment toutes les personnes et leurs véhicules avant d'entrer dans les locaux ou la propriété de la Société, pendant qu'elles s'y trouvent ou lorsqu'elles quittent les lieux. Toute drogue illégale trouvée sur la propriété de la Société ou dans les véhicules sera remise aux autorités compétentes chargées de l'application de la loi.

Le respect du programme de lutte contre l'abus de substances psychoactives, y compris les tests de dépistage de drogues et d'alcool et les recherches lorsqu'elles sont demandées, est une condition d'emploi pour tous les employés. Les violations peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.