



Climbing Escalade Canada
(« la corporation »)
Politique d'abus de substances

1. Engagement

- 1.1 La corporation s'engage à protéger la santé et la sécurité de toutes les personnes concernées par ses filiales, ainsi que des communautés dans lesquelles elle est active. La corporation reconnaît que la consommation de drogues illégales et l'usage inapproprié d'alcool, de cannabis et de médicaments peuvent nuire au rendement au travail, à la sécurité des employés et au public en général.
- 1.2 Cette politique et ses pratiques associées s'appliquent à tous les employés, consultants et entrepreneurs quand ils sont impliqués dans les affaires de la corporation, tant dans les locaux de la corporation qu'en dehors, quand ils utilisent un véhicule de corporation ou un véhicule au nom de la corporation (c'est-à-dire en location), et quand ils participent à tout événement associé à la corporation. Les contractants doivent développer et appliquer des politiques et des pratiques en matière d'alcool, de cannabis et de drogues qui soient conformes à cette politique et aux exigences qui lui sont associées.
- 1.3 Afin de minimiser le risque de comportements dangereux dus à la consommation d'alcool, de cannabis ou de drogues, les employés, consultants et entrepreneurs sont tenus de se présenter au travail en condition d'exercer leurs fonctions, sans être sous l'influence de drogues ou d'alcool. La consommation de drogues ou d'alcool sur le lieu de travail ne sera pas tolérée. Aux fins de la présente politique, le terme « drogues » désigne toute substance, y compris le cannabis à usage récréatif, les drogues illégales et les médicaments, dont l'utilisation pourrait altérer ou affecter la pensée, le comportement ou les actions d'une personne ou interférer de toute autre manière avec la capacité/aptitude d'un(e) employé(e) à remplir ses fonctions et à s'acquitter de ses responsabilités de manière sûre et acceptable. Le terme « drogues illicites » désigne toute substance réglementée dont la possession, la culture ou le trafic est illégal en vertu de la législation applicable, et le terme « médicaments » désigne tout médicament obtenu : (i) en vente libre, (ii) par un(e) employé(e) sur ordonnance médicale ou (iii) sur autorisation de Santé Canada, y compris le cannabis à usage médical.
- 1.4 **Les éléments suivants sont formellement interdits dans les locaux ou les activités de la corporation :**
- l'utilisation ou la possession de drogues illégales ou d'accessoires pour la consommation de drogues illégales;
 - l'utilisation ou la possession d'alcool;
 - la possession de médicaments prescrits non autorisés pour un usage personnel ou ceux qui empêchent l'exercice des fonctions professionnelles de manière sûre et efficace; et
 - se présenter au travail avec la présence d'alcool ou de drogues illicites dans le corps.
- 1.5 **Les procédures d'enquête qui peuvent être utilisées à l'appui de cette politique comprennent :**
- le dépistage pour motif raisonnable (y compris la conduite en état d'ébriété);
 - le dépistage post-incident;
 - les fouilles pour motifs raisonnables; et
 - le dépistage pré-accès/pré-emploi.

- 1.6 Aucun(e) employé(e), consultant(e) ou entrepreneur(e) ne doit refuser de se soumettre à un test de dépistage tel qu'exigé par la présente politique. Aucun(e) superviseur(e) ne doit permettre à un(e) employé(e) qui refuse de se soumettre aux tests de dépistage requis d'exercer ou de continuer à exercer des fonctions sensibles en matière de sécurité. Tout(e) employé(e), consultant(e) ou entrepreneur(e) qui refuse de se soumettre à un test de dépistage requis sera relevé de ses fonctions et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires. Tout(e) employé(e), consultant(e) ou entrepreneur(e) qui fausse ou tente de fausser un échantillon de test de dépistage, ou qui entrave le processus de dépistage, pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires.
- 1.7 Les employés, consultants ou entrepreneurs préoccupés par des problèmes liés à l'alcool et aux drogues sont encouragés à obtenir l'aide du service des ressources humaines de l'entreprise ou de leur médecin personnel.
- 1.8 Des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement seront prises en cas d'infraction à cette politique et à ses pratiques connexes.

Politique n° CEC-GOV-08

Pages : 2

Version originale approuvée : 2019/03/27

Version actuelle approuvée : 2019/03/27

Date de la prochaine révision : 2023/03

*La version française est une traduction de la version anglaise. Si incohérence entre les deux versions, la version anglaise prévaut.