

## **NOM DE L'ENTREPRISE**

### Politique sur la consommation d'alcool ou de drogues

**Nom de l'entreprise** désire offrir à tout son personnel un milieu de travail sain et agréable. Il est reconnu que la consommation d'alcool ou de drogues peut entraîner des effets très néfastes sur la santé et la sécurité d'un employé, et grandement perturber son rendement au travail.

### L'alcool, les drogues illicites et les médicaments prescrits

- Tous les employés doivent être aptes à exécuter leurs tâches lorsqu'ils se présentent au travail, et demeurer aptes pendant tout leur quart de travail. Cela implique que les facultés des employés ne doivent pas être affaiblies par l'alcool, les drogues illicites ou les médicaments prescrits. Si un employé doit prendre des médicaments prescrits, ces médicaments ne devraient pas l'empêcher d'accomplir en toute sécurité les tâches liées à son emploi.
- Lorsqu'ils sont sur le lieu de travail, les employés ne doivent pas avoir en leur possession de l'alcool, des drogues illicites ou des articles servant à préparer les drogues.
- Il est interdit, sur la propriété des **Nom de l'entreprise** et dans les véhicules de l'organisation, de posséder, d'utiliser ou de vendre de l'alcool, des drogues et des articles servant à préparer les drogues.
- La consommation d'alcool lors d'activités sociales ou en d'autres circonstances liées aux activités organisationnelles peut être permise si elle a été approuvée par **Nom du directeur(trice)**. On doit obtenir l'approbation pour s'assurer que la consommation d'alcool ne contrevient pas à l'intention de cette politique.

### Violation de la politique

- S'il y a des raisons de croire que le rendement d'un employé au travail est diminué en raison de l'alcool, de drogues illicites ou de médicaments prescrits, ou que cette politique est violée de quelque façon que ce soit, **Nom de l'entreprise** a le droit de s'informer sur la nature du problème et de prendre les mesures appropriées; ce qui peut comprendre des mesures disciplinaires.

- **Nom de l'entreprise** fera la distinction entre un comportement qu'on peut considérer à juste titre comme une maladie ou un handicap, et un comportement qui n'est pas lié à une maladie ou à un handicap.
- En cas de maladie ou de handicap, **Nom de l'entreprise** entend travailler avec l'employé en vue de sa réhabilitation, conformément à l'obligation d'offrir un accommodement aux termes de la législation sur les droits de la personne.

*Toute question portant sur le contenu de cette politique ou sur son interprétation doit être adressée à **Nom du directeur(trice)**.*

La Direction

---