

DISCLAIMER

This French translation of the Canadian Model - 2005 Policy Section has been provided as a service to those whose preference may be French. The very nature of English to French translations make it impossible to have a word for word exact translation, however we believe that this translation accurately conveys the literal intended meaning contained in the original English version.

Since COAA does not have any way of confirming the exact precision of the translation, in the event of any conflict arising from the application of the French translation, only the English version will be taken as the official and correct document.

The Construction Owners Association of Alberta (COAA) assumes no liability with respect to the French translation of the Canadian Model Policy.

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES *Modèle canadien pour un milieu de travail sécuritaire*

1. BUT DE LA POLITIQUE

1.1 La présente politique a pour but :

- (a) d'offrir un milieu de travail sûr à tout le personnel et aux personnes dont la sécurité pourrait être compromise par la conduite du personnel;
- (b) de s'assurer que tout le personnel est traité avec équité et respect.

2. IMPORTANCE DE LA POLITIQUE

2.1 La consommation d'alcool et de drogues porte atteinte à la capacité d'une personne de travailler dans le respect des règles de sécurité. En général, les ouvriers en construction travaillent de façon autonome ou utilisent de l'équipement ou du matériel qui, s'il n'est pas manipulé avec les précautions convenables, menace leur intégrité ainsi que celle de l'effectif, du lieu de travail et des biens. En ce qui a trait à l'établissement des principes de la règle de travail, il est admis que l'évaluation des risques liés aux tâches, à l'équipement et aux méthodes de travail peut inciter la direction à adopter des principes plus rigoureux pour atténuer les risques qu'un travail particulier présente. La présente politique rappelle au personnel les risques associés à la consommation d'alcool et d'autres drogues et prévoit des mesures compréhensibles et prévisibles dans le cas où la conduite d'un employé mettrait en péril la sécurité au travail.

2.2 En poursuivant le but de la présente politique, l'entreprise favorise :

- (a) la sûreté et la dignité de son personnel;
- (b) le bien-être de son personnel et des familles;

(c) l'intérêt véritable de l'agent négociateur ou de l'agence de placement dont le personnel relève;

(d) l'intérêt véritable de l'entreprise, du propriétaire, de l'industrie de la construction et de la population.

2.3 Aucune autre option raisonnable qui allège le fardeau pesant sur les droits des travailleurs garantis par la *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act* de l'Alberta et défende aussi bien le but de la présente politique ne s'offre à l'entreprise.

3. RÈGLE DE TRAVAIL SUR L'ALCOOL ET LES DROGUES

3.1 Il est interdit à tout employé :

- (a) de faire usage, de posséder ou de vendre de l'alcool et des drogues ou tout autre produit ou dispositif qui pourrait être utilisé pour tenter d'altérer un échantillon prélevé pour un test de dépistage d'alcool et de drogues alors qu'il se trouve sur la propriété ou le lieu de travail de l'entreprise;
- (b) de se présenter au travail ou de travailler
 - (i) si son taux d'alcoolémie égale ou dépasse 0,040 gramme d'alcool par 210 litres d'haleine;
 - (ii) si son niveau d'intoxication égale ou dépasse les concentrations de drogues ci-dessous :

ou

(iii) s'il n'est pas en état de travailler par suite de l'usage d'un médicament sur ordonnance ou en vente libre;
- (c) de refuser
 - (i) de se plier à une demande faite par un représentant de l'entreprise selon le point 4.3;
 - (ii) de se plier à la demande de se soumettre à un test de dépistage d'alcool et de drogues selon les points 4.4, 4.5, 4.6 ou 4.7;
 - (iii) de fournir un échantillon pour un test de dépistage d'alcool et de drogues selon le point 4.8;
- (d) d'altérer un échantillon prélevé pour un test de dépistage d'alcool et de drogues selon le point 4.8.

| Drogue ou classe de drogues | Concentration de dépistage égale ou supérieure à ng/ml | Concentration confirmée égale ou supérieure à ng/ml |
|-----------------------------|--|---|
| Métabolites du cannabis | 50 | 15 |
| Métabolites de la cocaïne | 300 | 150 |
| Métabolites des opiacés | 2 000 | 2000 |
| Phencyclidine | 25 | 25 |
| Amphétamines | 1 000 | 500 |

3.2 L'employé respecte les points 3.1(a) ou 3.1(b)(iii) de la règle de travail s'il a en sa possession, alors qu'il se trouve sur le lieu de travail de l'entreprise, un médicament sur ordonnance qui lui a été prescrit ou un médicament en vente libre et :

- (a) s'il utilise le médicament sur ordonnance ou en vente libre aux fins prévues et selon les directives de son médecin, de son pharmacien ou du fabricant;
- (b) si l'usage du médicament sur ordonnance ou en vente libre ne compromet pas sa capacité à accomplir son travail dans le respect des règles de sécurité;
- (c) s'il a avisé son superviseur ou son gestionnaire des effets secondaires possiblement dangereux du médicament sur ordonnance ou en vente libre avant de se mettre au travail.

3.3 Le superviseur ou le gestionnaire avisé en application du point 3.2 ne peut divulguer l'information fournie selon le point susmentionné qu'à des personnes qui doivent en être informées pour remplir une obligation imposée par la loi ou la common law.

4. MISE EN ŒUVRE DE LA RÈGLE DE TRAVAIL SUR L'ALCOOL ET LES DROGUES

4.1 Sensibilisation

4.1.1 L'entreprise se charge d'informer le personnel de l'existence de la présente politique et de prendre d'autres mesures raisonnables pour informer le personnel des risques pour la sécurité associés à la consommation d'alcool et de drogues ainsi que de l'aide offerte dans le cadre du programme de services d'aide au personnel.

4.1.2 La probabilité qu'un employé respecte la règle sur l'alcool et les drogues augmente s'il est au courant des risques pour la sécurité associés à la consommation d'alcool et de drogues ainsi que de l'aide offerte dans le cadre du programme de services d'aide au personnel.

4.2 Initiative personnelle

4.2.1 La présente politique encourage le personnel qui estime avoir besoin de l'aide offerte par des spécialistes de l'abus d'alcool et de drogues et des programmes de services d'aide au personnel à demander volontairement cette aide. Un employé qui demande de l'aide ne fera

pas l'objet de mesures disciplinaires, à moins qu'il :

- (a) n'ait pas respecté la règle de travail sur l'alcool et les drogues;
- (b) doive démontrer qu'il respecte la règle de travail sur l'alcool et les drogues selon le point 4.3;
- (c) doive se soumettre à un test de dépistage d'alcool et de drogues en application des points 4.4, 4.6 ou 4.7;
- (d) ait été impliqué dans l'un des incidents mentionnés au point 4.5.

4.2.2 Un employé qui estime ne pas être en mesure de respecter la règle de travail sur l'alcool et les drogues devrait demander de l'aide en :

- (a) communiquant avec la personne responsable de l'administration du programme de services d'aide au personnel;
- (b) informant un membre de sa famille ou de son entourage, puis en communiquant avec la personne responsable de l'administration du programme de services d'aide au personnel pour demander de l'aide;

(c) en informant un collègue, un superviseur ou un représentant de l'entreprise, de l'agent négociateur ou de l'agence de placement dont il relève de son intention de communiquer avec la personne responsable de l'administration du programme de services d'aide au personnel.

4.2.3 En donnant suite à la demande d'aide d'un employé, le contremaître, le superviseur ou le gestionnaire doit :

- (a) informer l'employé de l'aide offerte dans le cadre du programme de services d'aide au personnel;
- (b) encourager l'employé à avoir recours au programme de services d'aide au personnel qui pourra lui apporter le soutien demandé;
- (c) informer l'employé que l'entreprise pourrait insister pour qu'il se plie à l'une ou à l'ensemble des exigences suivantes s'il n'a pas recours au programme de services d'aide au personnel :
 - (i) une évaluation médicale par un médecin;
 - (ii) un test de dépistage d'alcool et de drogues, comme le stipule le point 4.8;

(iii) une évaluation par un spécialiste de l'abus d'alcool et de drogues;

et que le refus de se plier aux exigences ci-dessus pourrait entraîner son licenciement.

4.2.4 L'employé qui bénéficie de l'aide du programme de services d'aide au personnel en raison de sa consommation d'alcool et de drogues doit remplir les conditions de tout programme conçu pour l'aider comme condition du maintien de son emploi.

4.2.5 Au travail, l'employé qui participe au programme de services d'aide au personnel doit observer la règle de travail sur l'alcool et les drogues.

4.3 Possession d'alcool et de drogues

4.3.1 Le représentant de l'entreprise ou le propriétaire qui a des motifs raisonnables de croire qu'un employé ne respecte pas le point 3.1(a) de la règle de travail sur l'alcool et les drogues doit demander :

(a) à l'employé de démontrer qu'il respecte le point 3.1(a) de la règle de travail sur l'alcool et les drogues;

(b) l'aide des autorités compétentes pour démontrer que l'employé respecte le point 3.1(a) de la règle de travail sur l'alcool et les drogues.

4.3.2 Le représentant de l'entreprise ou le propriétaire doit expliquer à l'employé le motif de sa demande selon le point 4.3.1.

4.4 Observation de la conduite de l'employé

4.4.1 Le superviseur ou le gestionnaire d'un employé doit exiger que ce dernier se soumette à un test de dépistage d'alcool et de drogues en application du point 4.8 si le superviseur ou le gestionnaire ainsi que l'échelon de gestion supérieur présent sur le lieu de travail, s'il y a lieu, ont des motifs raisonnables de croire qu'il est ou serait incapable de travailler dans le respect des règles de sécurité par suite de la consommation d'alcool et de drogues.

4.4.2 Le superviseur ou le gestionnaire de l'employé doit expliquer à l'employé le motif de sa demande selon le point 4.4.1.

4.5 Incidents et accidents évités de justesse

4.5.1 Le superviseur ou le gestionnaire d'un employé doit exiger que ce dernier se soumette à un test de dépistage d'alcool et de drogues en application du point 4.8 si le superviseur ou le gestionnaire ainsi que l'échelon de gestion supérieur présent sur le lieu de travail, s'il y a lieu, ont des motifs raisonnables de croire qu'il a été

impliqué dans un incident ou un accident évité de justesse.

4.5.2 Le superviseur ou le gestionnaire de l'employé doit expliquer à l'employé le motif de sa demande selon le point 4.5.1.

4.5.3 Le superviseur ou le gestionnaire doit exiger que l'employé se soumette à un test de dépistage d'alcool et de drogues suivant le point 4.5.1 immédiatement après l'incident ou l'accident évité de justesse, à moins que ce ne soit pas possible ou raisonnable de le faire à ce moment-là.

4.5.4 Le superviseur ou le gestionnaire n'a pas besoin d'exiger que l'employé se soumette à un test de dépistage d'alcool et de drogues si le superviseur ou le gestionnaire ainsi que l'échelon de gestion supérieur présent sur le lieu de travail, s'il y a lieu, concluent que des preuves objectives permettent de croire que la consommation d'alcool et de drogues n'était pas à l'origine de l'incident ou de l'accident évité de justesse.

4.6 Dépistage aléatoire

4.6.1 Sur les lieux de travail où l'employeur a confirmé par écrit que tout le personnel a droit au programme de services d'aide au personnel, il peut mettre en œuvre en toute légalité un programme de dépistage d'alcool et de drogues aléatoire et informatisé, conformément aux procédures décrites dans les Workplace Drug and Alcohol Testing Programs du Department of Transportation des États-Unis en vigueur, à compter de la date de la publication de la présente politique. L'employeur qui adopte un programme de dépistage d'alcool et de drogues légal et aléatoire doit transmettre un avis écrit à tout le personnel et à tous les organismes de négociation du personnel touché au moins 30 jours avant son implantation dans le lieu de travail.

4.6.2 Le programme de dépistage d'alcool et de drogues doit s'appliquer à l'ensemble des entreprises et du personnel du lieu de travail s'il est réclamé directement ou en vertu d'un contrat par le propriétaire.

4.7 Dépistage préalable à l'accès au lieu de travail

Si le propriétaire réclame directement ou en vertu d'un contrat un dépistage préalable à l'accès au lieu de travail, l'employeur peut exiger que n'importe quel employé se soumette à un test de dépistage d'alcool et de drogues en application du point 4.8 comme condition à l'accès au lieu de travail du propriétaire.

4.8 Dépistage d'alcool et de drogues

4.8.1 L'entreprise consent à s'assurer les services d'un laboratoire, tel qu'il est défini par la présente politique, pour effectuer le dépistage de drogues suivant le point 4.8, conformément aux sections des Workplace Drug and Alcohol Testing Programs du Department of Transportation des États-Unis en vigueur qui portent sur les procédures de dépistage en laboratoire, à compter de la date de la publication de la présente politique. En outre, l'entreprise consent à ce que le dépistage d'alcool selon le point 4.8 soit effectué par du personnel, conformément aux normes et aux procédures ci-dessus se rapportant au dépistage d'alcool.

4.8.2 Le dépistage d'alcool et de drogues a pour objectif de déterminer la présence de métabolites du cannabis, de la cocaïne et des opiacés; de la phencyclidine; d'amphétamines et d'alcool dans les échantillons fournis par le personnel.

4.8.3 Un sommaire des caractéristiques des tests de dépistage d'alcool et de drogues se trouve à l'annexe A de la présente politique.

4.8.4 En continuant à travailler pour l'entreprise, le personnel accepte les conditions de la présente politique et autorise le laboratoire à transmettre les résultats d'analyse à l'entreprise ou à toute personne possédant l'autorisation légale nécessaire pour les divulguer, sous réserve du point 4.9.4 ci-dessous. En outre, le personnel autorise le médecin examinateur à transmettre les résultats d'analyse au spécialiste de l'abus d'alcool et de drogues vers lequel l'employé a été aiguillé en vertu des conditions de la présente politique.

4.9 Résultats des tests de dépistage d'alcool et de drogues

4.9.1 Les résultats des tests de dépistage d'alcool et de drogues peuvent être négatifs, positifs, falsifiés et non valides ou peu concluants. Un résultat négatif signifie que le personnel respecte la règle sur l'alcool et les drogues, alors qu'un résultat positif signifie qu'il viole cette règle, tout comme un résultat falsifié. Il est impossible de se fier à un résultat non valide ou peu concluant pour déterminer si le personnel respecte la règle sur l'alcool et les drogues ou non. Tous les résultats d'analyse seront transmis par le médecin examinateur au représentant de l'entreprise désigné dans un rapport confidentiel.

4.9.2 Le rapport transmis au représentant de l'entreprise désigné par le médecin examinateur indiquant qu'un échantillon a

produit un résultat négatif signifie que l'employé respecte le point 3.1(b) de la règle de travail sur l'alcool et les drogues. Le représentant de l'entreprise désigné doit aviser l'employé du résultat négatif. En outre, il doit l'informer qu'aucune autre mesure ne sera prise dans le cadre de la présente politique. Il pourrait être indiqué d'engager des procédures dans le cadre d'autres politiques ou d'entreprendre d'autres démarches, y compris une évaluation médicale, pour aider l'employé à accomplir son travail de façon satisfaisante.

4.9.3 Le rapport transmis au représentant de l'entreprise désigné par le médecin examinateur indiquant qu'un échantillon a produit un résultat positif signifie que l'employé a enfreint le point 3.1(b) de la règle de travail sur l'alcool et les drogues, à moins que le médecin examinateur détermine qu'une explication médicale légitime justifie le résultat positif. Dans ce cas, une évaluation de l'aptitude au travail devrait être menée. Il est possible que l'employé ait violé le point 3.2.

4.9.4 Le rapport transmis au représentant de l'entreprise désigné par le médecin examinateur indiquant qu'un échantillon a été altéré signifie que l'employé a enfreint le point 3.1(d) de la règle de travail sur l'alcool et les drogues.

4.9.5 Le rapport transmis au représentant de l'entreprise désigné par le médecin examinateur indiquant qu'un échantillon est non valide ou peu concluant signifie qu'il est impossible de se fier au test pour les besoins de la règle de travail sur l'alcool et les drogues.

4.9.6 Lorsque qu'un agent négociateur ou une agence de placement désigne une personne pour le test de dépistage suivant le point 4.7, le rapport confidentiel du médecin examinateur doit être transmis au représentant désigné de l'agent négociateur ou de l'agence de placement.

4.9.7 Afin de préserver la confidentialité des résultats d'analyse, le représentant de l'entreprise désigné et les personnes à qui les résultats peuvent être dévoilés au titre de la présente politique ne doivent divulguer les résultats d'analyse qu'à la personne devant en être informée pour remplir une obligation en vertu de la présente politique.

4.10 Aide d'un représentant

4.10.1 Le représentant de l'agent négociateur ou de l'agence de placement dont fait partie l'employé et avec qui l'employeur entretient une relation de négociation peut aider l'employé en ce qui a trait à toute question découlant de la présente politique si tel est le désir de ce dernier.

4.10.2 Le représentant de l'agent négociateur ou de l'agence de placement dont fait partie l'employé et avec qui l'employeur entretient une relation de négociation peut participer à toute réunion ou discussion tenue dans le cadre de la présente politique si tel est le désir de l'employé et si sa présence ne retarde pas inutilement la réunion ou la discussion.

5. CONSÉQUENCES D'UN MANQUEMENT À LA RÈGLE DE TRAVAIL SUR L'ALCOOL ET LES DROGUES

5.1 Sanctions de l'entreprise

L'entreprise peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé qui a enfreint la règle de travail sur l'alcool et les drogues ou le renvoyer pour cause. La sanction à privilégier dépend de l'information au dossier, y compris la nature et la gravité de la violation, l'existence de violations antérieures et les résultats des programmes de réhabilitation antérieurs.

5.2 Violation du point 3.1(b) de la règle de travail sur l'alcool et les drogues

5.2.1 Avant de décider définitivement si elle prendra des mesures disciplinaires ou renverra un employé qui a enfreint le point 3.1(b) de la règle de travail sur l'alcool et les drogues, l'entreprise doit l'aiguiller vers un spécialiste de l'abus d'alcool et de drogues. Pour sa part, l'employé a la responsabilité de rencontrer le spécialiste de l'abus d'alcool et de drogues. Ce dernier doit procéder à une évaluation initiale de l'employé et formuler des recommandations appropriées. L'évaluation du spécialiste de l'abus d'alcool et de drogues doit être appliquée suivant les procédures et les méthodes décrites à l'annexe B. Par le biais du spécialiste de l'abus d'alcool et d'autres drogues, l'employé doit fournir à l'entreprise un compte rendu confidentiel de l'évaluation initiale et des recommandations. L'entreprise pourra alors prendre une décision définitive suivant le point 5.1. L'évaluation initiale doit être terminée dès que possible, et le rapport doit être transmis à l'entreprise dans les deux jours suivant son achèvement. Le refus de participer à l'évaluation ou de suivre un programme de réhabilitation pourrait entraîner le licenciement de l'employé. Pendant la période d'évaluation et la durée du programme de réhabilitation recommandé par le spécialiste de l'abus d'alcool et de drogues, l'employé est censé être suspendu sans rémunération.

5.2.2 En plus de prendre des mesures disciplinaires ou de renvoyer pour cause un employé qui a enfreint le point 3.1(b) de la règle de travail sur l'alcool et les drogues, l'entreprise peut remettre un avis

écrit à l'employé indiquant qu'il ne sera pas réembauché s'il ne lui fournit pas :

(a) un certificat

(i) de l'organisme offrant le programme de réhabilitation qui atteste que l'employé licencié a mené son programme de réhabilitation à bonne fin et continue de remplir toutes les conditions de ce programme;

(ii) d'un médecin habilité spécialisé dans les problèmes de dépendance qui atteste que l'employé qui a été licencié sera en mesure d'accomplir les tâches qui lui seront confiées dans le respect des règles de sécurité s'il retourne au service de l'entreprise;

(b) une déclaration signée par l'employé et l'agent négociateur ou l'agence de placement, s'il est représenté par l'un d'eux, selon laquelle l'employé accepte toutes les conditions imposées dans le cadre d'un programme de réhabilitation ainsi que les autres conditions raisonnables fixées par l'employeur. L'employeur peut licencier l'employé qui ne satisfait pas aux conditions précisées dans la déclaration.

5.3 Violation des points 3.1(a), (c) ou (d) de la règle de travail sur l'alcool et les drogues

Si une entreprise décide de prendre des mesures disciplinaires ou de renvoyer pour cause un employé qui a enfreint les points 3.1(a), (c) ou (d) de la règle de travail sur l'alcool et les drogues, elle doit l'aiguiller vers un spécialiste de l'abus d'alcool et de drogues et en aviser son organisme de négociation ou son agence de placement, s'il y a lieu.

5.4 Sanctions du propriétaire

5.4.1 Le propriétaire du lieu de travail où un employé a enfreint la règle de travail sur l'alcool et les drogues peut remettre à ce dernier un avis écrit lui interdisant d'accéder au lieu de travail.

5.4.2 Le propriétaire du lieu où un employé a enfreint la règle de travail sur l'alcool et les drogues peut remettre à l'employé à qui il a interdit d'accéder au lieu de travail, conformément au point 5.4.1, un avis écrit l'autorisant à accéder au lieu de travail si :

(a) l'entreprise qui effectue des travaux sur la propriété du propriétaire;

(b) l'agent négociateur ou l'agence de placement de l'employé, s'il y a lieu;

- (c) l'entreprise qui effectue des travaux sur la propriété du propriétaire et l'agent négociateur ou l'agence de placement de l'employé lui fournissent une déclaration écrite de l'employé à qui il a interdit d'accéder au lieu de travail selon le point 5.4.1 indiquant qu'il accepte les conditions raisonnables imposées par le propriétaire, l'entrepreneur, l'agent négociateur ou l'agence de placement ou dans le cadre d'un programme de réhabilitation.

5.4.3 Le propriétaire peut retirer l'autorisation accordée au titre du point 5.4.2 si l'employé qui a été autorisé à accéder au lieu de travail en application du point 5.4.2 viole la règle de travail sur l'alcool et les drogues ou toute condition imposée selon le point susmentionné.

5.4.4 Le propriétaire n'est pas tenu de donner à l'employé à qui il a interdit l'accès du lieu de travail au titre du point 5.4.3 une autre chance d'y travailler.

5.5 Sanctions de l'agent négociateur ou de l'agence de placement

Un agent négociateur ou une agence de placement peut refuser de placer une personne dans une entreprise jusqu'à ce que cette dernière ait examiné l'évaluation initiale mentionnée aux points 5.2 et 5.3 et que les conditions visant l'employé aient été remplies.

6. DÉFINITIONS

6.1 Les définitions suivantes s'appliquent à la présente politique :

- (a) **Alcool** : Toute substance qui peut être consommée et qui a une teneur en alcool de 0,5 pour cent par volume.
- (b) **Alcool et drogues** : Alcool ou drogues, ou les deux.
- (c) **Test de dépistage d'alcool et de drogues** : Test administré suivant le point 4.8.1 de la présente politique.
- (d) **Règle de travail sur l'alcool et les drogues** : Règle de travail sur l'alcool et les drogues établie au point 3.1 de la présente politique.
- (e) **Entreprise** : Société, partenariat, association, coentreprise par actions, fiducie ou groupe organisationnel de personnes, constitué en personne morale ou non.
- (f) **Lieu de travail de l'entreprise** : Ensemble des biens immeubles et personnels, des installations, du terrain, des bâtiments, de l'équipement, des conteneurs, des

véhicules, des navires, des bateaux et des avions qui appartiennent à l'entreprise, ou qui sont loués ou utilisés par cette dernière, peu importe leur emplacement.

(g) **Accessoires facilitant la consommation de drogues** : Tout bien personnel associé à l'usage de drogues, de substances, de produits chimiques et d'agents, dont la possession est illégale au Canada.

(h) **Drogues** : Drogues, substances psychoactives, produits chimiques et agents dont la possession et l'usage sont illégaux au Canada ou qui nécessitent une prescription personnelle d'un médecin traitant habilité; médicaments légalement en vente libre au Canada; et accessoires facilitant la consommation de drogues.

(i) **Employé** : Toute personne qui se livre à des travaux dans un lieu de travail où la présente politique s'applique.

(j) **Programme de services d'aide au personnel** : Services conçus pour aider le personnel qui éprouve des problèmes personnels tels que l'abus d'alcool ou de drogues.

(k) **Employeur** : Personne qui contrôle et dirige les activités du personnel au titre d'un contrat de travail explicite ou implicite.

(l) **Incident** : Situation, circonstance ou condition qui cause, ou a le potentiel de causer, des dommages à une personne, à un bien, à une réputation, à la sécurité ou à l'environnement.

(m) **Laboratoire** : Laboratoire certifié par le Department of Health and Human Services des États-Unis dans le cadre du National Laboratory Certification Program.

(n) **Gestionnaire** : Chef d'équipe ou toute autre personne d'autorité.

(o) **Médecin examinateur** : Médecin habilité possédant des connaissances des problèmes de dépendance et la capacité d'analyser les résultats positifs du test de dépistage du personnel. Il est responsable de la réception et de l'analyse des résultats de tests de laboratoire obtenus dans le cadre du programme de dépistage de drogues d'un employeur ainsi que de l'évaluation des explications médicales de certains résultats de tests de dépistage de drogues.

(p) **Résultat d'analyse négatif** : Rapport du médecin examinateur qui indique que le niveau de concentration d'alcool

ou de drogues de l'employé qui a fourni un échantillon dans le cadre d'un test de dépistage était inférieur au niveau établi au point 3.1(b).

- (q) **Propriétaire** : Personne qui détient une propriété selon la loi.
- (r) **Résultat d'analyse positif** : Rapport du médecin examinateur qui indique que le niveau de concentration d'alcool ou de drogues de l'employé qui a fourni un échantillon dans le cadre d'un test de dépistage était égal ou supérieur au niveau établi au point 3.1(b).
- (s) **Motifs raisonnables** : Information découlant de l'observation directe de la conduite de l'employé ou d'autres indicateurs, notamment l'apparence physique de l'employé, l'odeur associée à la consommation d'alcool ou de drogues qui imprègne l'employé ou s'en dégage, les antécédents d'assiduité, les circonstances entourant un incident ou un accident évité de justesse et la présence d'alcool, de drogues ou d'accessoires facilitant la consommation de drogues dans l'environnement immédiat de l'employé ou dans le secteur où il travaille.

(t) **Programme de réhabilitation** : Programme adapté aux besoins d'une personne qui comporte de la sensibilisation, de l'aide psychologique ou des soins en établissement et qui vise à aider cette personne à observer la règle de travail sur l'alcool et les drogues.

(u) **Spécialiste de l'abus d'alcool et de drogues** : Médecin habilité, travailleur social habilité ou certifié, psychologue habilité ou certifié, spécialiste de l'aide au personnel habilité ou certifié ou conseiller en abus d'alcool et de drogues. Il a reçu une formation particulière sur les rôles et les responsabilités du spécialiste de l'abus d'alcool et de drogues, possède des connaissances et de l'expérience clinique du diagnostic et du traitement des problèmes de dépendance et comprend les répercussions de la consommation et de l'abus de substances psychoactives sur la sécurité.

(v) **Superviseur** : Personne qui supervise le travail d'autres personnes, notamment un contremaître, un chef contremaître, un superviseur, un surintendant ou un chef d'équipe, selon la structure de l'entreprise.

(w) **Altérer** : Falsifier, manipuler ou modifier.

(x) **Travail** : Comprend les périodes de formation et les pauses prises sur le lieu de travail de l'entreprise.

(y) **Lieu de travail** : Endroit où un employé effectue des travaux pour un propriétaire ou un employeur.