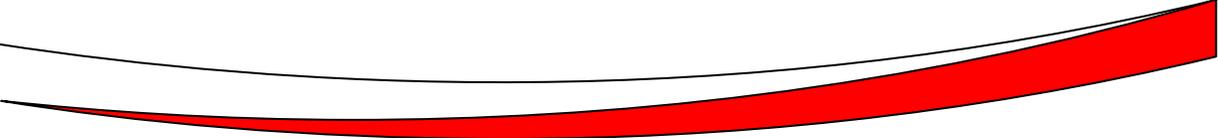


2019

# Politique sur l'usage du cannabis en milieu de travail



**POLANE**

## TABLE DES MATIERES

---

1. Le préambule et objectif.....	2
2. L'énoncé de la politique .....	2
3. La portée de la politique.....	3
3.1 L'application .....	3
3.2 La confidentialité et le respect de la vie privée .....	3
4. Les définitions .....	3
4.1 L'employeur.....	3
4.2 L'employé(e).....	3
4.3 Le(la) gestionnaire.....	3
4.4 Le cannabis .....	3
4.5 La consommation de cannabis .....	4
4.6 La tolérance zéro.....	4
4.7 Les facultés affaiblies .....	4
4.8 lieu de travail .....	4
4.9 Les heures de travail .....	4
4.10 Les postes et fonctions à risque .....	4
4.11 Les tests de dépistage.....	5
4.12 Les accommodements raisonnables .....	5
4.13 La contrainte excessive .....	5
5. La tolérance zéro .....	5
6. Les rôles et responsabilités .....	5
6.1 De l'employeur .....	5
6.2 Des employé(e)s .....	6
7. Règles de conduite pour l'employé(e).....	7
8. L'obligation de divulgation d'usage autorisé à des fins médicales .....	8
9. Les tests de dépistages .....	8
10. Les mesures à l'égard des employé(e)s souffrant de dépendance.....	9
11. Les mesures disciplinaires ou administratives .....	10
12. L'interprétation .....	10
13. Date d'entrée en vigueur.....	10

## 1. LE PRÉAMBULE ET OBJECTIF

---

La présente politique vise à encadrer les facultés affaiblies, la consommation, la possession, l'usage, la vente ou l'achat du cannabis sous quelques formes que ce soit sur les lieux du travail, sur les terrains de l'organisation, chez les clients ou dans un véhicule appartenant à l'organisation. De plus, la politique assure d'établir clairement la position de Polane inc., « *l'employeur* » face à cette question. Il est entendu que la santé et la sécurité primeront dans l'application de cette politique.

## 2. L'ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

---

Polane inc. considère essentiel d'offrir à l'ensemble de ses employé(e)s un environnement de travail qui soit sain, sécuritaire et propice à l'efficacité. De plus, comme employeur, elle reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses employé(e)s.

En conséquence, et dans le respect des lois applicables, Polane inc. doit s'assurer que ses employé(e)s maintiennent en tout temps les exigences physiques et l'intégrité requises à l'exécution sécuritaire et efficace de leur travail.

L'employeur s'engage ainsi à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables du cannabis et se doit d'adopter une politique à l'égard de tout usage qui pourrait en être fait, notamment être sous l'effet du cannabis, d'en consommer, d'en avoir en sa possession, d'en vendre, d'en acheter ou d'en distribuer sur les lieux du travail.

Polane inc. souhaite également accompagner activement tout(e) employé(e) éprouvant des difficultés relatives à la consommation du cannabis et le(la) référer à des ressources spécialisées pour l'évaluation et au besoin, le traitement et la réadaptation. Par ailleurs, l'employeur met en place les accommodements raisonnables nécessaires, selon le cas, pourvu que ces accommodements ne soient pas considérés comme étant une contrainte excessive pour celui-ci.

### 3. LA PORTÉE DE LA POLITIQUE

---

La politique vise l'ensemble des employé(e)s de l'organisation. Cette protection s'applique, peu importe le statut d'emploi (permanent, temporaire, à temps partiel, etc.). La politique s'applique également aux cadres, quel que soit le niveau hiérarchique.

#### 3.1 L'APPLICATION

La responsabilité de l'application de la politique incombe aux cadres supérieurs de l'organisation, mais l'ensemble des employé(e)s doit la respecter.

En tout temps, l'application de la politique sera faite avec discernement, impartialité et dans la confidentialité, pourvu que les circonstances le permettent.

#### 3.2 LA CONFIDENTIALITÉ ET LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Toutes informations obtenues dans le cadre de l'application de cette politique seront considérées comme confidentielles et elles seront traitées comme telles.

### 4. LES DÉFINITIONS

---

#### 4.1 L'EMPLOYEUR

Polane inc.

#### 4.2 L'EMPLOYÉ(E)

Personne qui travaille pour l'employeur moyennant rémunération.

#### 4.3 LE(LA) GESTIONNAIRE

Signifie tout(e) employé(e) cadre ayant des employé(e)s sous sa responsabilité.

#### 4.4 LE CANNABIS

Le cannabis est une plante herbacée annuelle portant le nom botanique de *Cannabis sativa* connue pour ses effets psychotropes.

#### 4.5 LA CONSOMMATION DE CANNABIS

Fait de fumer, de vapoter, d'ingérer ou d'absorber du cannabis sous toutes ses formes.

#### 4.6 LA TOLÉRANCE ZÉRO

Signifie que l'employeur n'aura aucune tolérance, tolérance zéro, quant à l'état d'ébriété, la consommation, l'usage, la possession, la vente ou l'achat du cannabis sous quelques formes que ce soit.

#### 4.7 LES FACULTÉS AFFAIBLIES

Signifie que la capacité de l'employé(e) est diminuée par l'effet du cannabis et compromet sa capacité à fonctionner de façon sécuritaire et productive.

#### 4.8 LIEU DE TRAVAIL

Lieu où un(e) employé(e) fournit habituellement sa prestation de travail et à partir duquel il(elle) effectue ses déplacements. Le lieu de travail inclut l'adresse du client lorsque l'employé(e) fournit une prestation de travail ailleurs qu'à ou qu'aux adresses reconnue(s) de l'employeur. Le lieu de travail inclut également les déplacements de l'employé(e) dans le cadre de son travail.

#### 4.9 LES HEURES DE TRAVAIL

Période de temps durant laquelle l'employé(e) travaille ou est à la disposition de l'employeur. Le temps passé en formations et en déplacement dans le cadre de son travail est considéré comme étant des heures de travail.

#### 4.10 LES POSTES ET FONCTIONS À RISQUE

Postes ou fonctions où l'altération des facultés attribuable à l'usage du cannabis pourrait soit :

- Menacer la santé ou la sécurité de l'employé(e), de ses collègues, des sous-traitants, des partenaires et du public en général ;
- Risquer de provoquer des accidents ;
- Causer des dommages sérieux à l'environnement ou aux biens de l'employeur ;

#### 4.11 LES TESTS DE DÉPISTAGE

Dans le cadre de la politique actuelle, tout examen destiné à déceler la présence de cannabis (Tétrahydrocannabinol (THC)) dans l'organisme d'un(e) employé(e) ou d'un cadre.

#### 4.12 LES ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES

Obligation légale, applicable dans une situation de discrimination, consistant à aménager une norme ou une pratique de portée universelle, dans les limites du raisonnable, en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application d'une telle norme.

#### 4.13 LA CONTRAINTE EXCESSIVE

La contrainte excessive est une mesure prise dans le cadre d'un accommodement raisonnable qui entrave indûment l'exploitation de l'organisation.

### 5. LA TOLÉRANCE ZÉRO

---

Dans le cadre de l'application de la présente politique, l'employeur n'aura aucune tolérance quant aux facultés affaiblies, la consommation, l'usage, la possession, la vente ou l'achat du cannabis sous quelques formes que ce soit sur les lieux de travail, sur les terrains de l'organisation, chez un client, dans un véhicule appartenant à l'organisation ou dans le cadre d'un déplacement pour le travail.

### 6. LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS

---

#### 6.1 DE L'EMPLOYEUR

- 6.1.1 Approuver, diffuser et assurer le respect de la présente politique ;
- 6.1.2 Prendre les mesures nécessaires lorsqu'un(e) employé(e) contrevient à la politique ;
- 6.1.3 Sensibiliser les employé(e)s sur les effets du cannabis en milieu de travail ;

- 6.1.4 Apporter son aide à l'employé(e) aux prises avec un problème de dépendance au cannabis ;
- 6.1.5 Assurer la confidentialité et le respect de la vie privée des employé(e)s dans le traitement des cas découlant de l'application de la présente politique ;
- 6.1.6 Faire une enquête juste et impartiale, dans le cas d'une dénonciation visant l'un(e) de ses employé(e)s qui a enfreint la présente politique ;
- 6.1.7 Offrir aux employés souffrant d'une dépendance reconnue par un professionnel, des mesures d'accommodements raisonnables, à moins d'une contrainte excessive ;
- 6.1.8 Assurer l'administration de tests de dépistages ;
- 6.1.9 Retirer l'employé(e) du travail dans le cas où l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un(e) employé(e) a consommé du cannabis.

## 6.2 DES EMPLOYÉ(E)S

- 6.2.1 Prendre connaissance et respecter la présente politique ;
- 6.2.2 Être apte à exercer sa fonction, c'est-à-dire que ses facultés ne doivent pas être affaiblies par le cannabis alors qu'il(elle) est au travail ;
- 6.2.3 Aviser rapidement l'employeur lorsqu'une ordonnance de consommation de cannabis à des fins médicales lui a été prescrite et fournir les documents nécessaires ;
- 6.2.4 S'assurer, si l'employé(e) consomme du cannabis médicinal, qu'il(elle) peut exercer sa fonction sans danger. À cet égard, il est de la responsabilité de l'employé(e) de s'enquérir auprès de son médecin traitant de la possibilité à occuper sa fonction. À cette fin, l'employé(e) devra produire un billet médical justifiant qu'il(elle) est apte à occuper sa fonction. Le cas échéant, collaborer lorsqu'il(elle) est sollicité(e) à des fins de dépistage ;
- 6.2.5 Déclarer, sans délai à son supérieur, tout(e) employé(e) présentant des signes évidents de facultés affaiblies ou ayant fait

l'objet d'une dénonciation par un(e) autre employé(e) ou toute autre personne ;

- 6.2.6 Assurer la confidentialité dans les cas relatifs à toute situation qui serait portée à sa connaissance et découlant de l'application de la présente politique ;
- 6.2.7 Informer rapidement la direction, en cas de dépendance envers la consommation de cannabis, afin que le suivi ainsi que l'accompagnement nécessaire puissent s'effectuer rapidement et en toute confidentialité ;
- 6.2.8 Collaborer de bonne foi et en toute honnêteté avec la direction de l'organisation dans l'application de la présente politique ;
- 6.2.9 Trouver une solution afin de résoudre un problème de dépendance au cannabis en faisant appel aux ressources mises à sa disposition.

## 7. RÈGLES DE CONDUITE POUR L'EMPLOYÉ(E)

---

- 7.1 Il est strictement interdit de se présenter au travail ou d'être en fonction alors que ses facultés sont affaiblies par le cannabis.
- 7.2 Il est interdit de faire usage, de posséder, d'acheter ou de vendre du cannabis sous quelques formes que ce soit sur les lieux du travail, sur les terrains de l'organisation, dans le cadre d'un déplacement pour le travail ou dans un véhicule appartenant à l'organisation.
- 7.3 Il est strictement interdit de consommer du cannabis sous quelques formes que ce soit sur les lieux du travail, sur les terrains de l'organisation ou dans un véhicule appartenant à l'organisation.
- 7.4 Les interdictions prévues aux articles 7.2 et 7.3 s'appliquent également aux pauses, aux périodes de repas, aux déplacements de l'employé(e) dans le cadre de son travail et chez un(e) client(e).
- 7.5 Il est interdit d'invoquer des raisons de santé pour justifier la consommation de cannabis si l'employé(e) ne possède aucune ordonnance médicale légale la justifiant. Tout(e) employé(e) invoquant des raisons de santé pour justifier la consommation de cannabis doit

fournir tous les documents légaux requis, et ce, dans les meilleurs délais.

7.6 Tout(e) employé(e) doit être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui lui sont attribuées.

7.7 Tout(e) employé(e) sera retiré(e) du travail ou se verra refuser l'accès au travail lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il(elle) est sous l'effet du cannabis.

## 8. L'OBLIGATION DE DIVULGATION D'USAGE AUTORISÉ À DES FINS MÉDICALES

---

Un(e) employé(e) qui fait usage du cannabis à des fins médicales doit aviser l'employeur d'un tel usage et fournir tout document pertinent. L'employeur se réserve le droit de questionner l'employé(e) sur l'effet du cannabis sur ses capacités. De plus, l'employeur pourra :

- 8.1 Exiger l'ordonnance médicale légale prescrivant la consommation de cannabis à des fins médicales (copie d'une ordonnance) ;
- 8.2 Exiger, au besoin, des renseignements supplémentaires sur les restrictions ou les limites applicables à l'égard des tâches que l'employé(e) peut accomplir dans le cadre de son travail découlant de l'utilisation de cannabis thérapeutique ;
- 8.3 Examiner les situations au cas par cas pour évaluer les mesures requises d'accommodement (ex. tâches, limites et restrictions liées au poste de l'employé(e)) et pour déterminer s'il n'est pas dans un contexte de contrainte excessive.

Toute information portée à l'attention de l'employeur sera traitée avec respect et confidentialité.

## 9. LES TESTS DE DÉPISTAGES

---

Il est entendu que le but des tests de dépistage n'est nullement de compromettre ou de faire intrusion dans la vie privée d'un(e) employé(e) et est raisonnablement nécessaire pour assurer un milieu de travail sécuritaire. En ce sens, l'employeur utilisera les tests de dépistage de manière raisonnable en déterminant le lien

entre l'objectif poursuivi par le test et l'exécution du travail (ex. la santé, la sécurité, la vigilance et la performance au travail).

L'utilisation des tests de dépistage ne vise qu'à assurer un environnement de travail sain, de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de l'employé(e) avec des facultés affaiblies, qui est aux prises avec un problème de consommation ayant des conséquences sur le travail et les autres employé(e)s.

Les tests de dépistage constituent un mécanisme de contrôle de l'usage du cannabis, et ce, afin de valider si l'employé(e) en a fait usage de façon contraire à la présente politique.

L'employeur peut demander à un(e) employé(e) de faire un test de dépistage dans les conditions suivantes :

- 9.1 S'il a des motifs raisonnables de croire que l'employé(e) a des facultés affaiblies par la consommation de cannabis dans l'exercice de ses fonctions ;
- 9.2 L'employé(e) a été impliqué(e) directement dans un accident ou incident du travail pour lequel l'employeur a un motif raisonnable de croire que l'employé(e) impliqué(e) a les facultés affaiblies ;
- 9.3 L'employé(e) est de retour au travail après avoir subi un traitement pour combattre sa dépendance au cannabis ;
- 9.4 Après un retour au travail à la suite d'une absence liée à un problème de consommation de cannabis, et ce, afin de s'assurer que l'employé(e) demeure abstinent(e) ;

Le refus de la part de l'employé(e) de se soumettre à un tel test de dépistage pourra entraîner pour celui(elle)-ci l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

## 10. LES MESURES À L'ÉGARD DES EMPLOYÉ(E)S SOUFFRANT DE DÉPENDANCE

---

Aucun(e) employé(e) souffrant de dépendance ne fera l'objet de mesures disciplinaires ou d'une cessation d'emploi pour avoir volontairement demandé de l'aide à l'employeur afin de résoudre le problème. L'employeur s'engage à mettre

en place les accommodements nécessaires pour soutenir l'employé(e) souffrant de dépendance. Il est entendu que ces accommodements pourront être mis en place si ceux-ci ne provoquent aucune contrainte excessive à l'employeur.

## **11. LES MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES**

---

L'employé(e) pourra se voir imposer une mesure administrative ou disciplinaire dans les cas suivants :

- 11.1 Le défaut de se conformer aux règles de la présente politique ;
- 11.2 Le refus d'un(e) employé(e) de se soumettre à un test de dépistage justifié ;
- 11.3 À la suite à d'un résultat positif à un test de dépistage.

La mesure administrative et disciplinaire sera imposée selon les circonstances. Le processus de gradation de sanctions sera utilisé. Cependant, la mesure disciplinaire pourra aller jusqu'au congédiement de l'employé(e), selon le cas.

L'employé(e) qui n'est pas apte à exercer sa fonction en raison de son état (facultés affaiblies ou, le cas échéant, tolérance zéro) sera immédiatement reconduit chez lui(elle) (taxi ou autres moyens) et ne sera pas autorisé(e) à débiter ou à compléter son quart de travail.

L'employeur se réserve le droit d'exiger tout rapport médical. L'employeur peut, si les circonstances le justifient, faire examiner l'employé(e) par le médecin de son choix.

## **12. L'INTERPRÉTATION**

---

Le directeur général a la responsabilité d'interpréter et d'appliquer la présente politique.

## **13. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

---

La présente politique entrera en vigueur le 20 novembre 2019.