



POLITIQUE SUR L'USAGE DE SUBSTANCES – EMPLOYÉS TEMPORAIRES

La présente politique régit l'usage de substances susceptibles de nuire au rendement des employés temporaires et à la sécurité au travail et traite des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie (dépendance). Le terme « substances » désigne, collectivement, l'alcool et toutes les drogues légales et illégales.

La sécurité et le bien-être des employés temporaires* sont nos priorités absolues; c'est pourquoi ils sont au cœur de la présente politique. Nous voulons notamment aider les employés temporaires aux prises avec une dépendance. La présente politique s'applique à tous les employés temporaires.

Tout manquement peut entraîner des mesures disciplinaires.

Usage récréatif

Les employés temporaires d'Adecco ne peuvent apporter ni drogue illégale, ni cannabis, ni bouteilles d'alcool ouvertes dans les locaux ou sur les terrains de la Société, ni consommer ces substances ou en avoir en leur possession pendant leurs heures de travail, dans les locaux ou sur les terrains de la Société ou lors d'activités de la Société (y compris en dehors des heures normales de travail). Seule exception : la consommation d'alcool est permise lors de certaines activités organisées par Adecco (un souper ou une fête de fin d'année, par exemple).

Les employés temporaires ne peuvent se présenter au travail ni exécuter leurs fonctions en état d'ébriété, avec les facultés affaiblies ou sous l'effet d'une substance.

Adecco *peut* fouiller sans préavis un employé temporaire et ses biens si des soupçons raisonnables la portent à croire que cet employé contrevient à la présente politique.

Le consentement à une telle fouille est une condition d'emploi. Tout employé temporaire qui révoque son consentement ou refuse de le donner est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Les locaux et terrains de la Société peuvent être fouillés en tout temps, même en l'absence de soupçons raisonnables.

La Société peut exiger une analyse sanguine, une analyse d'urine ou une autre forme de dépistage de l'alcool ou de la drogue si des soupçons raisonnables la portent à croire qu'un employé temporaire consomme une substance ou a les facultés affaiblies, ou si des circonstances particulières ou les conditions de travail le justifient.

Usage médical

Si un professionnel vous prescrit ou vous autorise à consommer une substance susceptible de nuire à votre rendement, vous devez obligatoirement en aviser votre supérieur/superviseur. Vous devrez alors fournir des renseignements sur la posologie et la durée du traitement, la gravité des effets secondaires attendus et leur incidence potentielle sur votre travail. Adecco pourrait vous demander une note de votre médecin confirmant ces renseignements. La Société vous offrira des accommodements, dans la mesure où ceux-ci n'entraînent aucune contrainte excessive; cela dit, elle n'autorisera aucun travail avec les facultés affaiblies.

Postes critiques pour la sécurité**

L'usage de substances par le titulaire d'un poste critique pour la sécurité demeure inacceptable. Les employés temporaires peuvent faire l'objet d'un test de dépistage si des motifs raisonnables le justifient (après un accident/incident, retour au travail, suivi, évaluation préemploi, octroi d'un accès, vérification aléatoire).

* Il existe une politique distincte pour les employés internes et une norme sur l'usage de substances.

** Poste critique pour la sécurité : tout poste de classe A (le titulaire exécute des fonctions et/ou travaille dans un environnement où tout manque temporaire de concentration, d'attention et/ou de jugement peut entraîner immédiatement des préjudices ou des blessures graves, voire la mort).



THE ADECCO GROUP

Dépendance

L'employé temporaire aux prises avec une dépendance doit demander de l'aide *avant* que celle-ci n'entraîne des mesures disciplinaires, y compris le congédiement. Les demandes d'aide sont traitées de façon confidentielle, n'entraînent aucune mesure disciplinaire et n'ont aucune incidence négative sur le travail de l'employé. Si vous ne savez pas comment aborder le sujet avec votre supérieur, communiquez avec les RH.

La Société conserve une liste d'organismes et de services prêts à aider les employés aux prises avec une dépendance ou d'autres problèmes personnels ou émotionnels (le programme d'aide aux employés, par exemple). Adecco offrira des accommodements jusqu'au seuil de contrainte excessive, à condition que l'employé ne cache pas sa dépendance et collabore avec Adecco aux mesures d'accommodement.

Tout manquement à la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires, même si l'employé demande de l'aide à la suite du manquement.

Le personnel opérationnel doit demeurer à l'affût des symptômes de consommation de substances ou de dépendance, surtout si ceux-ci nuisent au rendement et/ou aux collègues de la personne.

Le superviseur de l'employé temporaire soupçonné doit :

1. Parler à l'employé temporaire en privé et avec respect. Présenter le problème de rendement et demander à l'employé s'il vit une situation qui nuit à son rendement. Demander si la drogue ou l'alcool est en cause. Dire à l'employé que la Société pourrait peut-être l'aider à régler le problème. Indiquer clairement que le dossier sera traité de manière confidentielle. Ne jamais menacer l'employé ni lui faire la morale. Toujours

garder en tête le caractère délicat et confidentiel de la situation.

2. Si le problème de rendement persiste après la première confrontation, suggérer à l'employé de demander de l'aide immédiatement si son problème relève du programme d'aide aux employés. Il est préférable que l'employé fasse lui-même la démarche; si toutefois il refuse de se faire aider, des mesures disciplinaires s'imposent.
3. Prendre des mesures disciplinaires lorsque les critères suivants sont réunis :
 - a) L'employé refuse systématiquement de régler ses problèmes de rendement ou de se faire aider.

Les circonstances entourant le problème ont fait l'objet d'une évaluation exhaustive.

Toutes les discussions ont été communiquées au service des ressources humaines au préalable.

* Il existe une politique distincte pour les employés internes et une norme sur l'usage de substances.

** Poste critique pour la sécurité : tout poste de classe A (le titulaire exécute des fonctions et/ou travaille dans un environnement où tout manque temporaire de concentration, d'attention et/ou de jugement peut entraîner immédiatement des préjudices ou des blessures graves, voire la mort).