

Politique en matière de drogues et d'alcool

AVERTISSEMENT

Le présent modèle de politique ne constitue pas un conseil juridique ni un substitut à la consultation d'un conseiller juridique compétent et qualifié.

Baker McKenzie n'assume aucune responsabilité quant au contenu de cette politique générique, dont le seul but est d'illustrer certaines des questions relatives aux politiques des employés en matière de drogues et d'alcool aux États-Unis

Les lois relatives à la politique des employés en matière de drogues et d'alcool peuvent varier en fonction de la juridiction. Des lois fédérales, étatiques et/ou locales peuvent s'appliquer en fonction de l'emplacement de l'entreprise, de ses opérations et de ses employés. Bien que ces lois soient souvent similaires, leurs différences peuvent être importantes. L'exemple de politique suivant ne tient pas compte des différences entre les lois fédérales, étatiques et/ou locales applicables. Le présent modèle de politique ne tient pas non plus compte des changements législatifs, des précédents judiciaires et administratifs ou d'autres évolutions et/ou interprétations du droit applicable.

Plusieurs autres questions peuvent également affecter la politique d'une entreprise en matière de drogues et d'alcool. En général, de nombreux États disposent de lois régissant les politiques et les tests de dépistage des drogues et de l'alcool des employés. L'Americans with Disabilities Act, l'Occupational Safety and Health Act, la Drug-Free Workplace Act, les réglementations du Département des Transports des États-Unis et diverses autres lois et réglementations peuvent également affecter les politiques et les tests des employés en matière de drogues et d'alcool.

De plus, ce qui est considéré comme des « meilleures pratiques » pour l'entreprise A peut ne pas être considéré comme telle pour l'entreprise B. Pour être efficace, une politique en matière de drogues et d'alcool pour les employés ne doit pas être une politique « à l'emporte-pièce » ou « à taille unique ». Il doit être adapté à l'organisation et tenir compte de la main-d'œuvre, des opérations et du secteur spécifiques de l'entreprise.

Cet exemple de politique ne doit pas être considéré ou mis en œuvre comme une politique juridiquement conforme sans l'avis d'un conseiller juridique.

Politique en matière de drogues et d'alcool

L'entreprise s'engage à fournir un environnement de travail sûr, sain et productif à ses employés et à prendre des mesures efficaces pour maintenir un degré élevé de sécurité et d'efficacité parmi tous les employés. Les employés qui sont sous l'influence de l'alcool ou de drogues pendant leur travail peuvent présenter de graves risques pour la sécurité et la santé pour eux-mêmes et pour ceux qui travaillent ou entrent en contact avec eux. La distribution, la possession, la vente ou la consommation de drogues ou d'alcool sur le lieu de travail ou pendant le temps de travail peuvent également créer des risques inacceptables pour la sécurité et l'efficacité des opérations.

Conformément aux obligations et à l'engagement de la société envers le bien-être des employés et des invités, l'entreprise a établi la politique suivante concernant la distribution, la possession, la vente ou la consommation d'alcool et de drogues par les employés. Cette politique s'applique à tous les employés pendant le temps de travail de l'entreprise ou sur les biens de l'entreprise. Le non-respect de la politique énoncée ci-dessous entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement

Règles de travail

La position de l'entreprise sur les drogues et l'alcool sur le lieu de travail est énoncée à travers le règlement ci-dessous :

1. Les employés doivent se présenter au travail en état de travailler et exempts de tout effet indésirable de drogues illégales ou d'alcool.
2. L'utilisation, l'achat, la vente, la possession, la distribution, le transfert ou la fabrication de drogues illégales pendant le temps de travail, alors qu'elles se trouvent dans les locaux de l'entreprise, pendant l'utilisation de machines ou de véhicules de la société, ou pendant la conduite des activités de la société est strictement interdite.
3. Il est interdit aux employés de consommer de l'alcool ou d'être sous l'influence de l'alcool pendant le temps de travail et/ou pendant l'utilisation de machines ou de véhicules de l'entreprise.
4. Il est interdit aux employés d'exécuter leurs tâches professionnelles en prenant des médicaments sur ordonnance, des médicaments en vente libre ou d'autres substances qui affectent négativement la capacité de l'employé à effectuer ses tâches professionnelles de manière sûre et efficace. Toutefois, l'utilisation, la possession ou l'influence d'un médicament par un employé disposant d'une ordonnance en cours de validité, de la manière et aux fins prescrites, ne constitue pas une violation de la présente politique si cette utilisation n'affecte pas les performances de l'employé ou ne crée pas de risque pour la sécurité de l'employé ou d'autrui. Il incombe aux employés de se renseigner sur les effets possibles des médicaments prescrits et non prescrits qu'ils ont l'intention d'utiliser. Les médicaments doivent être dans leur emballage d'origine, être au nom de l'employé et porter le nom du médecin et le numéro de l'ordonnance sur l'étiquette, et ne doivent pas être utilisés d'une manière autre que celle prescrite.

Tests

La Société se réserve le droit d'exiger et/ou de réaliser les tests de dépistage de drogues ou d'alcool suivants :

5. **Contrôle des candidats après l'offre / contrôle des nouveaux embauchés :**
Les offres d'emploi sont conditionnées à la soumission et à la réussite d'un test de dépistage de drogues. En cas de résultat positif, l'offre d'emploi sera retirée et le candidat en sera informé.
6. **Contrôle aléatoire :**
Des essais aléatoires et non annoncés doivent être effectués périodiquement.
7. **Essais post-accident :**
Lorsqu'un incident ou une blessure survient sur le lieu de travail, les employés peuvent être testés si l'employé a causé ou contribué à l'accident ou à la blessure en raison de la consommation de drogues ou d'alcool.
8. **Test de suspicion raisonnable :**
Tout employé dont le comportement objectif, la performance ou d'autres faits suggèrent qu'il enfreint la présente politique fera l'objet d'un test basé sur une « suspicion raisonnable. » En cas de suspicion raisonnable de consommation illégale de drogues ou d'alcool, un employé sera immédiatement suspendu en attendant les résultats des tests.
9. **Test de retour au travail :**
Tout employé qui a été licencié ou en congé médical pendant plus de trois (3) mois peut faire l'objet d'un dépistage de drogues illégales à son retour au travail.

10. Retour des tests de rééducation :

Tout employé qui revient d'un congé de rééducation pour cause de drogue ou d'alcool devra faire l'objet d'un dépistage de drogues illégales à son retour au travail. Dès son retour au travail, ledit employé sera soumis à un dépistage aléatoire de drogues (en plus des autres dépistages prévus aux présentes) pendant une durée maximale d'un an.

Procédures d'essai

Un laboratoire indépendant désigné par la société effectuera tous les tests de dépistage de drogues et d'alcool conformément à la présente politique. Les employés et les candidats seront tenus de signer des formulaires de consentement et d'autoriser la divulgation des résultats des tests à la société conformément à la loi applicable.

Aux fins de la présente politique, le terme « drogue illégale » désigne une substance dont l'utilisation ou la possession est contrôlée par la loi fédérale, y compris, sans s'y limiter : la marijuana, cocaïne, opiacés, amphétamines, PCP, benzodiazépines, méthadone, méthaqualone et propoxyphène, ainsi que d'autres substances légalement réglementées.

Aux fins de la présente politique, on entend par « sous l'influence de l'alcool » un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,04 %.

Si un travailleur est invité à se soumettre à un test de dépistage de drogues et/ou d'alcool et que le travailleur est « positif » à un test de dépistage d'alcool et/ou de drogues illégales, ou si le travailleur refuse de se soumettre à un tel test, il sera soumis à un licenciement immédiat.