Joe Johnson Equipment
Subsidiary Of Federal Signal Corporation

Politique et procédure : P236

Objet : Suspicion raisonnable et politique en matière de consommation de substances psychoactives

OBJECTIF

La présente politique vise à définir les attentes en matière de comportement raisonnable en ce qui concerne l'utilisation de substances susceptibles d'affecter la capacité des employés à accomplir leurs tâches professionnelles de manière sûre, compétente et efficace, et à communiquer les attentes et les lignes directrices relatives à l'utilisation, au mésusage et à l'abus de substances.

CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les employés, entrepreneurs et visiteurs de FST Canada Inc. ("l'entreprise").

POLITIQUE

L'entreprise s'engage à fournir un lieu de travail sûr, sain et productif où les employés, les sous-traitants et les visiteurs sont protégés des effets néfastes de l'affaiblissement des facultés dû à la consommation de substances, y compris, mais sans s'y limiter, le cannabis à usage récréatif, sur le lieu de travail ou dans le cadre des activités de l'entreprise. Il est attendu des employés qu'ils s'acquittent de leurs tâches en toute sécurité, avec compétence et efficacité, sans que leurs facultés ne soient altérées par la consommation de substances. Les employés sous l'influence de substances au travail peuvent présenter de graves risques pour leur santé et leur sécurité, ainsi que pour celles de leurs collègues et du grand public.

La politique de l'entreprise est la suivante :

- La consommation, la possession, la distribution ou la vente de drogues ou d'alcool pendant les heures de travail, y compris pendant les pauses rémunérées et non rémunérées, sont strictement interdites ;
- Il est interdit aux employés de se présenter au travail sous l'influence drogues ou d'alcool, à l'exception du cannabis prescrit par un médecin ; et
- Les employés qui doivent utiliser des médicaments sur ordonnance ou des substances médicalement prescrites, y compris le cannabis médical, doivent communiquer à la direction ou aux ressources humaines tout risque, limitation ou restriction potentiels nécessitant une modification des tâches ou une réaffectation temporaire en raison de l'utilisation de substances médicalement requises.

Afin de garantir un lieu de travail sûr et sain, l'entreprise se réserve le droit d'interdire la présence ou l'introduction de certains articles et substances dans les locaux de l'entreprise.

DÉFINITIONS (aux fins de la présente politique) :

La "société" - FST Canada Inc. (o/a Joe Johnson Equipment)

Alcool - Agent enivrant contenu dans les boissons, y compris, mais sans s'y limiter, la bière, le vin, les spiritueux distillés et les produits à très faible teneur en alcool.

Entrepreneur - Toute personne fournissant des services ou des biens à l'entreprise dans le cadre d'un contrat ou d'un autre accord et qui n'est pas payée par le biais du système de paie de l'entreprise.

Drogue - toute substance, y compris les drogues illicites, les médicaments, le cannabis récréatif et le cannabis médical, dont l'utilisation est susceptible de modifier ou d'affecter négativement la façon dont une personne pense, ressent ou agit.

Employé - Tout employé à temps plein, à temps partiel, temporaire ou contractuel, tout bénévole, étudiant ou stagiaire.

Aptitude au travail - Un employé est capable d'accomplir les tâches de son poste avec efficacité, compétence et en toute sécurité par rapport aux normes de performance établies ou généralement acceptées.

Drogues illicites - Toute drogue ou substance que l'employé ne peut obtenir légalement et dont l'utilisation, la vente, la possession, l'achat ou le transfert sont restreints ou interdits par la loi canadienne (ce qui peut inclure, sans s'y limiter, les drogues de rue telles que la cocaïne, l'héroïne, les hallucinogènes et les stimulants), ainsi que les médicaments sur ordonnance qui n'ont pas été légalement prescrits à l'employé.

Incapacité d'exercer ses fonctions - incapacité d'exercer ses fonctions de manière sûre, compétente ou efficace, sans limitation, résultant de 'utilisation, des séquelles ou de l'influence de drogues ou d'alcool.

Médicament - Médicament obtenu légalement, soit en vente libre, soit sur prescription d'professionnel de la santé agréé et réglementé.

Cannabis médical - Se réfère à l'utilisation du cannabis ou du cannabis, y compris les composants du cannabis, le THC et d'autres cannabinoïdes, comme forme de médecine ou de thérapie à base de plantes prescrite par un médecin.

Mauvais usage - L'utilisation intentionnelle de médicaments, de drogues ou d'alcool d'une manière ou à des fins non prévues ou dans des circonstances qui mettent en péril la santé et la sécurité de l'employé, de sa famille ou de ses amis**.**
les collègues et/ou le lieu de travail.

Cannabis récréatif - Jusqu'à 30 grammes de cannabis séché, ou son équivalent sous forme non séchée, possédés ou utilisés à des fins récréatives. Seules les personnes ayant l'âge légal posséder et consommer du cannabis à des fins récréatives. La consommation de cannabis récréatif sur le lieu de travail est illégale.

Dépendance à une **substance -** État primaire, progressif et chronique caractérisé par lutilisation régulière, répétitive, habituelle, compulsive ou obsessionnelle d'une substance ou d'une combinaison de substances.

Poste sensible du point de vue de la sécurité - poste occupé par un employé (à titre temporaire ou permanent) et susceptible, s'il est mal exécuté, de provoquer un incident grave affectant la santé et la sécurité des employés, des contractants, des clients, du public et/ou de l'environnement.

Lieu de travail - Tout terrain, propriété, local, emplacement ou chose sur, dans ou près duquel un travailleur travaille dans le cadre de ses fonctions, y compris, mais sans s'y limiter, les événements organisés par l'entreprise en dehors de ses locaux.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

L'entreprise s'engage à

- Appliquer fermement et équitablement la politique selon laquelle ses employés ne doivent pas être en état d'ébriété sur leur lieu de travail ou lorsqu'ils mènent des activités pour le compte de l'entreprise.
- Prendre toutes les précautions raisonnables pour offrir aux employés un environnement de travail sûr.
- Réviser et mettre à jour cette politique.
- Communiquer clairement aux employés les attentes concernant l'usage, le mésusage et l'abus drogues et d'alcool sur le lieu de travail.
- prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les informations médicales des employés fournies à l'entreprise dans le but de fournir des aménagements raisonnables, y compris, mais sans s'y limiter, les informations relatives à l'utilisation de médicaments sur ordonnance, sont considérées comme confidentielles et sont traitées comme telles ; et
- Fournir des aménagements raisonnables aux employés conformément à la politique de l'entreprise en matière d'obligation d'aménagement, notamment en prévoyant un espace réservé aux personnes à qui l'on a prescrit du cannabis à des fins médicales dans un format exclusivement réservé aux fumeurs.

La direction s'engage :

- Communiquer avec les employés sur la nécessité de maintenir un lieu de travail libre.

de l'abus de drogues et d'alcool.

- Lorsque les performances professionnelles d'un salarié se sont détériorées ou que les actions d'un salarié mettent en péril sa santé et sa sécurité, la sécurité d'autrui ou la réputation de l'entreprise, il incombe aux cadres et aux superviseurs de prendre les mesures correctives appropriées, y compris, mais sans s'y limiter, d'évaluer si le comportement du salarié est lié à une déficience due à la consommation de drogues ou d'alcool.
- Encourager les employés à révéler toute situation ou préoccupation, y compris la consommation de drogues, d'alcool ou la dépendance à une substance, qui pourrait nuire à leurs performances professionnelles ou compromettre leur santé et leur sécurité ou celles d'autrui.
- Encourager les employés à informer la direction s'ils ont des motifs raisonnables de soupçonner qu'un collègue est sous l'influence de drogues ou d'alcool, ou qu'il est dépendant d'une substance.
- Identifier et traiter toute situation dans laquelle un employé semble être en état d'ébriété ou inapte au travail, ce qui pourrait avoir une incidence sur sa capacité à effectuer son travail de manière sûre, compétente et efficace.
- Interdire sans exception la conduite d'un véhicule à moteur et/ou d'une machine par un employé qui semble être en état d'ébriété ou inapte au travail.
- Veiller à ce que tout employé qui révèle une dépendance à une substance et demande de l'aide reçoive le soutien approprié (y compris des aménagements) et ne fasse pas l'objet de mesures disciplinaires pour avoir agi de la sorte ; et
- Préserver la confidentialité et la vie privée des employés.

Les employés devront :

- Respecter les dispositions de la présente politique et être conscients des responsabilités qui en découlent.
- Lorsqu'ils sont au travail ou qu'ils représentent l'entreprise dans le cadre de leur travail, ils doivent se présenter aptes à exercer leurs fonctions en toute sécurité et dans les normes, et rester aptes à exercer leurs fonctions pendant toute la durée de leur poste de travail. Cela signifie qu'il doit être en mesure d'accomplir les tâches qui lui sont confiées de manière sûre, compétente et productive, sans être limité par la consommation de drogues ou d'alcool ou par les séquelles de la consommation de drogues ou d'alcool.
- Les salariés sont encouragés à faire part de toute situation ou préoccupation, y compris la consommation de drogues, d'alcool ou la dépendance à l'égard d'une substance, qui pourrait nuire à leurs performances professionnelles ou compromettre leur santé et leur sécurité ou celles d'autrui.
- Les employés sont encouragés à révéler toute situation ou préoccupation, y compris la consommation de drogues, d'alcool ou la dépendance à une substance, qui pourrait nuire à leurs performances professionnelles ou compromettre leur santé et leur sécurité ou celles d'autrui ; et
- Demander de l'aide en cas de dépendance à une substance susceptible d'avoir une incidence sur leur aptitude à exercer leurs fonctions.

Les ressources humaines seront :

- Préserver la confidentialité et la vie privée des employés.
- Faciliter et soutenir le retour au travail, en toute sécurité, en bonne santé et de manière productive, d'un employé qui a besoin d'aménagements en raison d'une dépendance à une substance.
- Veiller à ce que la présente politique et les procédures qui s'y rapportent soient communiquées et à ce que tous les employés soient formés à leur contenu.
- Fournir une assistance matière d'interprétation de la politique ; et
- Maintenir et mettre à jour la politique si nécessaire.

PROCEDURE

- Les employés ne doivent pas se présenter au travail dans un état qui les rend inaptes au travail (que ce soit en raison de la consommation d'alcool, de drogues ou autre).
- Dans toutes les situations où l'entreprise a des motifs raisonnables de soupçonner l'existence d'une déficience sur le lieu de travail, une enquête sera menée et documentée afin de vérifier s'il y a eu violation de la politique avant qu'une mesure corrective ne soit prise.
- L'entreprise a le pouvoir et la discrétion de renvoyer du lieu de travail tout employé dont elle a de bonnes raisons de penser qu'il est en état d'ébriété ou qu'il a été impliqué dans un incident dû à l'état d'ébriété, en attendant les résultats de l'enquête.

- La mesure corrective appropriée dans tous les cas dépend de la nature de l'infraction et des circonstances entourant la situation. Certaines infractions sont considérées comme suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat dès la première occurrence. Il s'agit notamment du trafic ou de la possession de drogues illégales dans les locaux de l'entreprise, de la consommation de boissons alcoolisées ou de drogues illégales dans les locaux de l'entreprise, dans le cadre des activités de l'entreprise ou lors de la conduite d'un véhicule ou d'un équipement de l'entreprise.
- Toute violation confirmée de cette politique par un employé entraînera des mesures correctives progressives, d'une sévérité croissante en fonction de la gravité de violation, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Utilisation de médicaments et de cannabis médical

Les employés qui savent ou soupçonnent que leurs facultés seront affaiblies et/ou qu'ils ne seront pas aptes à exercer leurs fonctions en raison des effets de médicaments ou de cannabis médical ne peuvent consommer ces médicaments ou ce cannabis médical dans les locaux de l'entreprise ou dans l'exercice de leurs fonctions que dans les circonstances suivantes :

1) L'employé est médicalement tenu de prendre ces médicaments ou du cannabis médical en raison de son état de santé ; et

2) L' informe son supérieur hiérarchique qu'il prend des médicaments ou du cannabis médical et que sa capacité à exercer ses fonctions pourrait en être affectée.

3) L'employé devra fournir une confirmation médicale satisfaisante attestant qu'il est tenu de prendre le médicament ou le cannabis médical, ainsi que le niveau de déficience ou d'effet attendu.

4) Les demandes d'accommodement concernant l'utilisation de médicaments ou de cannabis à des fins médicales sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités menées au nom de l'entreprise peuvent ne pas être satisfaites si l'employé est considéré comme occupant un poste sensible du point de vue de la sécurité. D'autres mesures d'adaptation peuvent être prises, telles que l'octroi d'un congé à l'employé ou la mise en place d'autres formes de travail ne posent pas de problèmes de sécurité.

5) Toutes les informations médicales concernant les employés sont gardées confidentielles par l'entreprise, sauf si la loi l'autorise.

Divulgation volontaire et hébergement

- Les salariés sont encouragés à informer la direction ou les RH de leur dépendance à l'égard d'une substance. Les employés ne seront pas sanctionnés pour avoir demandé de l'aide ou pour avoir participé ou participé à un effort de réadaptation.
- Chaque fois qu'un employé a besoin d'un aménagement en raison d'une dépendance à une substance, l'entreprise fera tous les efforts raisonnables pour fournir un aménagement raisonnable à l'employé, jusqu'à ce qu'il y ait une contrainte excessive ; et
- Toutes les informations médicales concernant les employés sont gardées confidentielles par l'entreprise, sauf si la loi l'autorise.

Suspicion de perte de valeur

La procédure suivante sera mise en œuvre si l'on a de bonnes raisons de penser qu'un employé est sous l'emprise d'une substance au travail :

Dans la mesure du possible, le supérieur hiérarchique de l'employé demandera d'abord l'avis d'un autre supérieur hiérarchique pour l'aider à déterminer si l'employé semble être en état d'ébriété. La liste de contrôle des motifs raisonnables doit être utilisée pour aider à déterminer, le cas échéant, le niveau d'affaiblissement des facultés.

1) Le directeur/superviseur s'entretiendra en privé avec l'employé pour discuter des résultats des observations. Soupçons concernant la capacité d'un employé à travailler en toute sécurité

peut se fonder sur des observations personnelles spécifiques et/ou des critères établis par l'entreprise. Si le salarié présente un comportement inhabituel, notamment des troubles de l'élocution, des difficultés d'équilibre, des yeux larmoyants et/ou rouges, des pupilles dilatées et/ou une odeur d'alcool ou de drogue, ne doit pas être autorisé à reprendre ses fonctions afin d'assurer sa sécurité et celle des autres salariés ou des visiteurs du lieu de travail.

2) Si un employé est considéré comme étant en état d'ébriété et jugé "inapte au travail", cette décision est prise sur la base du meilleur jugement de deux membres de la direction. Il n'est PAS nécessaire de procéder à un alcootest ou à un test sanguin. Le salarié sera informé que l'entreprise a pris des dispositions pour qu'un taxi ou une navette le ramène en toute sécurité à son domicile ou dans un établissement médical, en fonction de l'état d'ébriété constaté. Le salarié peut être accompagné d'un directeur/superviseur ou d'un autre salarié si nécessaire.
3) Un employé dont l'entreprise a de bonnes raisons de penser qu'il est en état d'ébriété ne sera pas autorisé à conduire. Le salarié sera informé que s'il choisit de refuser ce transport organisé et de conduire son véhicule personnel, l'entreprise est tenue de contacter la police pour l'informer de la situation et le fera.
4) Une réunion est prévue le jour ouvrable suivant pour examiner l'incident et déterminer la marche à suivre, qui peut inclure un programme de surveillance.
5) Si un employé est renvoyé chez lui parce qu'il est soupçonné d'être sous l'emprise d'une substance, les heures manquées seront payées.

Maintien de l'emploi ou réintégration à la suite d'une violation de la politique
En fonction des circonstances, et sous réserve de l'obligation de l'entreprise de fournir des aménagements raisonnables, les salariés peuvent être autorisés à poursuivre leur emploi au sein de l'entreprise. Ces salariés seront informés des conditions régissant la poursuite de leur emploi, qui peuvent inclure, le cas échéant, les éléments suivants :

- Évaluation par un professionnel de l'abus de substances.
- L'achèvement de tout traitement recommandé et le respect des programmes de prévention de la rechute recommandés par les médecins après le traitement.
- Pas d'autres violations de la politique.
- Maintien d'une performance professionnelle conforme aux attentes ; et/ou
- Évaluation continue et confirmation de l'aptitude médicale au travail pour les postes sensibles du point de vue de la sécurité.

Mesures disciplinaires
L'entreprise peut imposer toute une série de sanctions disciplinaires en cas de violation de cette politique, aller jusqu'au licenciement immédiat pour motif valable. L'entreprise tiendra compte de toute dépendance à l'égard d'une substance révélée par un employé lorsqu'elle examinera les mesures disciplinaires (le cas échéant) appropriées dans les circonstances.

Sous réserve de l'obligation de l'entreprise de fournir des aménagements raisonnables lorsque cela est justifié et approprié, les employés seront soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement cas de non-respect des dispositions de la présente politique, y compris, mais sans s'y limiter :

- le non-respect des normes de sécurité prescrites en raison de l'affaiblissement des facultés ; et
- Se livrer à des activités illégales (par exemple, vendre de la drogue et/ou de l'alcool dans les locaux de l'entreprise).

FORMATION

L'une des méthodes suivantes peut être utilisée pour communiquer cette politique :
Courriel de l'entreprise
Note d'entreprise
Affichage des politiques et procédures
Formation
Réunions et discussions sur la sécurité

RÉFÉRENCES

Accusé de réception pour F236.1 - Liste de contrôle des motifs raisonnables

---

Reconnaissance et accord

En signant ci-dessous, je reconnais avoir lu et compris le contenu de cette politique. Je m'engage à cette et à veiller à ce que les employés travaillant sous ma direction la respectent. Je comprends que si j'enfreins les règles énoncées dans cette politique, je peux faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Nom en caractères d'imprimerie _____

Signature : _____ Date : Date : Date : Date : Date : Date : Date : Date : Date : Date : Date : Date
_____

Liste de contrôle des motifs raisonnables - F235.1

☐ L'employé se présente au travail	☐ L'employé est déjà en service
Nom de l'employé :	Branche :
Date de l'observation :	Durée de l'observation : _____a.m./p.m jusqu'à_____a.m./p._____

A. Signes physiques

Parole (cochez une case) ☐ normal ☐ anormale (si "anormale", cochez les options ci-dessous qui décrivent l'anomalie)

☐ Doux ☐ Fort ☐ Brouillé ☐ Brouillé ☐ Autre -Spécifier :

Respiration (cochez une case) ☐ normal ☐ anormal (si "anormal", cochez les options ci-dessous qui décrivent l'anomalie)

☐ Faible odeur d'alcool
☐ Odeur modérée d'alcool
☐ Forte odeur d'alcool
☐ I Odeur de cannabis
☐ ntense Odeur de cannabis
☐ nodérée
Forte odeur de cannabis
☐ Difficultés respiratoires

Odeur de cannabis sur les vêtements (cocher une case) ☐ pas d'odeur de cannabis ☐ odeur de cannabis détectée
(si "anormale", cochez les options ci-dessous qui décrivent l'anomalie)

☐ Faible odeur de cannabis ☐ Odeur modérée de cannabis ☐ Forte odeur de cannabis

Yeux (cochez une case) ☐ normaux ☐ anormaux (si "anormaux", cochez les options ci-dessous qui décrivent l'anomalie)

☐ Coup d'œil sanguin ☐ Pupilles dilatées ☐ Pupilles fixes ☐ Verre ☐ Paupières lourdes

Peau (cochez une case) ☐ normale ☐ anormale (si "anormale", cochez les options ci-dessous qui décrivent l'anomalie)

☐ Rinçage ☐ Pâle ☐ Transpiration excessive

Equilibre à l'arrêt ☐ normal ☐ anormal (si "anormal", cochez toutes les options ci-dessous qui décrivent le problème)
anomalie)

☐ Chute ☐ Balancement ☐ Vacillation ☐ Besoin de soutien

Si l'employé est tombé, veuillez préciser le nombre de chutes et leur nature : Explication de l'employé

Mouvement ☐ normal ☐ anormal (si "anormal", cochez les options ci-dessous qui décrivent l'anomalie)

☐ Chute ☐ Balancement ☐ Stumbling (trébucher) ☐ Chancelant ☐ Nécessite un soutien

Si l'employé est tombé, veuillez préciser le nombre de chutes et leur nature : Employé
explication (le cas échéant) :

Aspect physique général ☐ normal ☐ anormal (si "anormal", cochez toutes les options ci-dessous qui décrivent l'anomalie)

☐ Secousses ou tremblements
☐ Vêtements ébouriffés Mal
☐ entretenus
☐ Vêtements inappropriés
☐ Vêtements mal portés (mal boutonnés, portés à lenvers) Apparition d'une
☐ blessure récente (par exemple, œil au beurre noir ou coupure visible)
☐ Changement soudain d'apparence à la suite d'une rupture
☐ Autre - Préciser

B. Signes comportementaux

L'employé a-t-il eu l'un des comportements suivants sur le lieu de travail sans explication connue ou raisonnable ? (cocher toutes les cases)		
☐ Hoquet Éructations ☐ Somnolence	☐ Vomisse ☐ ments Pleurs	☐ Voyages excessifs aux toilettes ☐ Changement soudain de personnalité
Explication du comportement de l'employé (le cas échéant) :		
L'employé a-t-il eu l'un des comportements suivants sur le lieu de travail (cochez toutes les cases correspondantes)		
☐ Lutte ☐ Langage inapproprié ☐ Non-respect des procédures de sécurité ☐ Autre - Préciser	☐ Absentéisme excessif et inexpliqué Cause d'un accident ou d'un quasi- ☐ accident ☐ Non-respect répété des instructions ou des procédures d'exploitation	
Explication du comportement de l'employé (le cas échéant) :		

C. Signes cognitifs/émotionnels

L'employé sait-il où il se trouve ?	☐ Vérifier si "non"
L'employé sait-il quel jour il ?	☐ Vérifier si "non"
L'employé sait-il quelle heure il est ?	☐ Vérifier si "non"
L'employé a-t-il des problèmes de mémoire ?	☐ Cocher si "oui"
L'employé semble-t-il anormalement déconcentré sur son lieu de travail ?	☐ Cocher si "oui"
Si oui, veuillez décrire : Explication du comportement par l'employé (le cas échéant :	
L'employé semble-t-il anormalement confus sur son lieu de travail ?	☐ Cocher si "oui"
Si oui, veuillez décrire : Explication du comportement par l'employé (le cas échéant :	
L'employé semble-t-il anormalement angoissé sur son lieu de travail ?	☐ Cocher si "oui"
Si oui, veuillez décrire : Explication du comportement par l'employé (le cas échéant:	
L'employé semble-t-il anormalement irritable sur le lieu de travail ?	☐ Cocher si "oui"
Si oui, veuillez décrire : Explication du comportement par l'employé (le cas échéant :	
L'employé semble-t-il anormalement nerveux sur son lieu de travail ?	☐ Cocher si "oui"
Si oui, veuillez décrire : Explication du comportement par l'employé (le cas échéant :	
L'employé semble-t-il anormalement maniaque sur son lieu de travail ?	☐ Cocher si "oui"
Si oui, veuillez décrire : Explication du comportement par l'employé (le cas échéant :	
L'employé semble-t-il anormalement excité sur son lieu de travail ?	☐ Cocher si "oui"

Si oui, veuillez décrire : Explication du comportement par l'employé (le cas échéant :	
L'employé semble-t-il anormalement <u>combatif</u> sur le lieu de travail ?	☐ Cocher si "oui"
Si oui, veuillez décrire : Explication du comportement par l'employé (le cas échéant :	
L'employé présente-t-il <u>d'autres</u> caractéristiques cognitives ou émotionnelles anormales sur le lieu de travail ?	☐ Cocher si "oui"
Si oui, veuillez décrire : Explication du comportement par l'employé (le cas échéant :	

D. <u>Preuve directe de la consommation de drogues ou d'alcool sur le lieu de travail sans autorisation</u>

L'un des éléments suivants s'applique-t-il à l'employé ?
☐ Possession non autorisée d'alcool
☐ Possession non autorisée de cannabis
☐ Possession non autorisée d'une autre substance susceptible d'affaiblir les facultés.
☐ Possession non autorisée d'attirail de drogue
☐ Admis l'usage non autorisé d'alcool, de cannabis ou d'une autre substance susceptible d'altérer les facultés.
☐ A reçu un rapport sur la consommation d'alcool ou de drogue. (Si oui, fournir les détails ci-dessous et joindre les déclarations des sources)

E. Déclaration du gestionnaire ou du superviseur à la suite de l'observation

Sur la base de l'évaluation ci-dessus, l'employé semble avoir les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou d'autres drogues. ☐ Oui ☐ Non	
Commentaires	
1) Signature du directeur ou du superviseur :	Date :
2) Signature du directeur ou du superviseur :	Date :