



## Politique su l'alcool et les drogues chez les entrepreneurs.

### Introduction

TC Énergie (l'« entreprise ») s'engage à être un chef de file en matière de maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire. La consommation de drogues illicites et d'alcool et l'utilisation inappropriée de médicaments peuvent nuire au rendement au travail et compromettre la sécurité personnelle du travailleur et des autres personnes.

### Objet et portée

Cette politique vise à fournir des directives à tous les travailleurs contractuels et consultants indépendants concernant les exigences de l'entreprise. Elle a pour but de minimiser les risques liés à nos activités et d'assurer le maintien d'un lieu de travail sain et sécuritaire.

Ce document énonce les attentes minimales concernant la possession et la consommation d'alcool et de drogues applicables à tous les entrepreneurs. Bien que nous encourageons les entrepreneurs à mettre en œuvre au sein de leur entreprise une politique satisfaisant ou dépassant ces exigences, l'adoption d'une telle politique n'est pas obligatoire. Tous les entrepreneurs réglementés par le Department of Transportation doivent être entièrement conformes aux règlements. Les consultants indépendants et autres petites entreprises qui n'ont pas mis en place leur propre politique au sein de leur entreprise doivent adhérer à la présente politique et satisfaire aux attentes énoncées pour les entrepreneurs et les travailleurs contractuels, même lorsqu'il n'est pas expressément fait mention des consultants indépendants.

### Politique

#### Responsabilités

Conformément aux normes ci-dessous énoncées, les entrepreneurs doivent s'assurer que le rendement de leurs travailleurs contractuels n'est jamais affecté par les effets de l'alcool ou d'autres drogues lorsqu'ils exécutent des activités de TC Énergie, lorsqu'ils se trouvent dans les locaux et sur les chantiers de TC Énergie et lorsqu'ils exploitent des véhicules et de l'équipement appartenant à l'entreprise.

## Politique su l'alcool et les drogues chez les entrepreneurs.

Les travailleurs contractuels doivent :

- se présenter au travail en étant aptes à travailler et le demeurer tout au long de leur journée de travail ou de leur quart de travail;
- respecter les normes relatives à l'aptitude au travail énoncées ci-dessous;
- maintenir un permis de conduire valide s'il s'agit d'une condition d'emploi et signaler immédiatement la perte de leur permis, le cas échéant (au plus tard 24 heures après la perte du permis);
- se conduire de manière appropriée lorsqu'ils exécutent des activités de TC Énergie ou se trouvent dans les locaux et sur les chantiers de TC Énergie;
- coopérer aux enquêtes menées à la suite d'une violation de la politique, y compris en se soumettant aux exigences en matière de tests.

Tout travailleur contractuel qui est sur appel doit demeurer apte à répondre à un appel et en conformité avec la présente politique. S'il arrive en raison de circonstances imprévues qu'un travailleur contractuel doive fournir des services alors qu'il est sous l'influence de l'alcool ou d'autres drogues pouvant nuire à la sécurité des opérations, il incombe à cette personne d'informer l'entrepreneur ou un représentant de TC Énergie qu'elle ne peut accepter cette affectation.

### Normes

**Drogues illicites :** L'utilisation, la possession, la culture, la fabrication, la distribution, l'offre et la vente de drogues illicites ou d'accessoires facilitant la consommation de drogues illicites sont interdites lors de l'exécution d'activités de l'entreprise, ainsi que dans les locaux et sur les chantiers de l'entreprise. Les travailleurs contractuels ne doivent pas :

- se présenter au travail ou être au travail tout en étant sous l'influence de drogues illicites;
- avoir un résultat positif lors d'un test de dépistage effectué dans le cadre du programme de dépistage.

**Alcool :** L'utilisation, la possession, la distribution, l'offre et la vente de boissons alcoolisées, et la possession de contenants de boissons alcoolisées qui ne sont pas scellés en usine sont interdites lors de l'exécution d'activités de TC Énergie, ainsi que dans les locaux et sur les chantiers de TC Énergie. De plus, quiconque travaille à ces endroits ne doit pas :

- avoir un résultat indiquant un taux d'alcoolémie de 0,02 % ou plus à un test de dépistage d'alcool effectué dans le cadre du programme de dépistage;
- consommer de l'alcool après un incident avant d'avoir été testé ou avisé par un représentant de TC Énergie qu'il ne sera pas nécessaire de procéder à un test.

**Rôles critiques pour la sécurité :** Tous les travailleurs contractuels affectés à des rôles critiques pour la sécurité ne doivent pas :

- se présenter au travail ou demeurer au travail tout en étant sous l'influence d'alcool provenant de quelque source que ce soit;

## Politique su l'alcool et les drogues chez les entrepreneurs.

- consommer tout produit contenant de l'alcool pendant la journée de travail, y compris pendant les repas ou les autres pauses;
- retourner au travail ou se présenter au travail après avoir consommé de l'alcool à l'occasion d'une activité à caractère social.
- tout travailleur contractuel qui travaille sur le terrain et dont le résultat à un test de dépistage d'alcool indique un taux d'alcoolémie se situant entre 0,02 % sera retiré du travail jusqu'à son prochain quart de travail, au plus tôt.

**Médicaments :** Les travailleurs contractuels doivent utiliser leurs médicaments de façon responsable. Ils doivent vérifier (en consultant leur médecin ou leur pharmacien) si un médicament peut affecter leur rendement, et prendre les mesures appropriées pour minimiser les risques associés, notamment en informant leur entreprise ou un représentant de TC Énergie de la nécessité de modifier leurs fonctions dans les circonstances. Les éléments suivants sont interdits dans le cadre de l'exécution d'activités de TC Énergie, ainsi que dans les locaux et sur les chantiers de TC Énergie :

- l'utilisation volontairement incorrecte de médicaments (p. ex., ne pas suivre les directives de la pharmacie ou ne pas utiliser le médicament tel que prescrit, utiliser le médicament de quelqu'un d'autre, combiner la prise de médicament et la consommation d'alcool contrairement aux directives);
- la possession de médicaments d'ordonnance en l'absence d'une ordonnance légalement obtenue auprès d'un médecin et la distribution, l'offre ou la vente non autorisée de médicaments d'ordonnance.

### Enquêtes

**Enquêtes en matière d'aptitude au travail :** TC Énergie se réserve le droit de demander à un entrepreneur d'enquêter de manière approfondie sur une possible violation de la politique, y compris en exigeant la réalisation d'un test pour motif raisonnable, lorsqu'un travailleur contractuel est au travail tout en étant inapte à travailler.

Dans le cas d'un consultant indépendant ou d'un petit entrepreneur indépendant, la personne sera retirée du chantier et une enquête sera menée par un représentant de TC Énergie. Dans le cadre du processus d'enquête, l'entreprise se réserve le droit de demander la réalisation d'un test de dépistage d'alcool et de drogues à sa discrétion.

**Conduite avec facultés affaiblies :** S'ils doivent conduire un véhicule de l'entreprise pour le compte de TC Énergie, les travailleurs contractuels doivent signaler la perte de leur permis de conduire, le cas échéant. En outre, ils doivent immédiatement aviser leur entreprise ou un représentant de TC Énergie lorsqu'ils sont accusés de conduite avec facultés affaiblies alors qu'ils conduisaient un véhicule pour le compte de TC Énergie, et se conformer à toutes les procédures et conséquences de l'enquête.

**Enquête sur les incidents :** TC Énergie se réserve le droit d'exiger qu'un travailleur contractuel soit soumis à un test de dépistage d'alcool et de drogues dans le cadre d'une enquête sur un accident grave lié au travail. La décision de faire passer un test à un travailleur contractuel ou à

## Politique su l'alcool et les drogues chez les entrepreneurs.

un groupe de personnes sera prise par le représentant de TC Énergie qui enquête sur l'incident en consultation avec l'entrepreneur.

**Autres circonstances pouvant donner lieu à un test de dépistage :** TC Énergie se réserve le droit d'exiger des travailleurs contractuels détenant un poste à risque plus élevé ou affectés à des travaux sur un site d'exploitation ou un projet à risque élevé qu'ils fassent l'objet d'un test avant leur affectation. Il est possible que des tests aléatoires doivent être effectués pour atteindre les objectifs de la présente politique. Toutes les personnes concernées seront avisées de ces exigences.

**Programme de tests de dépistage :** Les normes minimales applicables aux tests entrepris dans le cadre du programme de TC Énergie sont fournies en annexe.

**Possession d'alcool ou de drogues :** TC Énergie se réserve le droit de mener des enquêtes s'il existe des motifs raisonnables de croire que de l'alcool ou des drogues illicites se trouvent dans les locaux ou sur les chantiers de l'entreprise. Un employé contractuel qui refuse de se soumettre à une enquête demandée par un représentant de TC Énergie sera retiré des locaux.

### Violations des attentes de l'entrepreneur

S'il y a une raison de croire qu'un travailleur contractuel est inapte au travail ou qu'il enfreint autrement l'intention première et les dispositions de la présente politique, une enquête aura lieu. Les procédures suivantes seront appliquées selon les circonstances :

#### Employé, sous-traitant ou agent de l'entrepreneur :

- le représentant de TC Énergie retirera le travailleur contractuel des lieux, le conduira dans un endroit sûr et conseillera l'entrepreneur;
- l'entrepreneur devra enquêter sur la situation à la satisfaction du représentant de TC Énergie, notamment en effectuant un test pour motif raisonnable, selon le cas;
- l'entrepreneur doit convaincre le représentant de TC Énergie qu'aucune violation de la politique n'a été commise;
- si l'entrepreneur confirme qu'une violation de la politique a eu lieu, la personne ne sera pas autorisée à retourner travailler pour TC Énergie sans autorisation écrite, et sera tenue de respecter toutes les conditions régissant son retour.

**Consultants indépendants/petits entrepreneurs :** La personne sera retirée du chantier par un représentant de TC Énergie et aura l'occasion de s'expliquer. Si le représentant de TC Énergie continue de croire que la personne est inapte au travail, et après consultation et accord d'un deuxième niveau de supervision ou de direction, dans la mesure du possible :

- la personne devra faire l'objet d'un test pour motif raisonnable s'il existe des motifs de croire que de l'alcool ou d'autres drogues pourraient être en cause;
- s'il y a des raisons de croire qu'elle souffre d'un problème médical, la personne sera escortée à un médecin;
- le représentant de TC Énergie prendra d'autres mesures appropriées à la situation;

## Politique su l'alcool et les drogues chez les entrepreneurs.

- dans le cas d'une violation confirmée à la suite de cette enquête, la personne ne sera pas autorisée à retourner travailler pour TC Énergie sans l'autorisation écrite de l'entreprise, et sera tenue de respecter les conditions régissant son retour.

**Défaut de se soumettre à un test :** Constituent des violations de la présente politique le défaut de se présenter à un test, le refus de se soumettre à un test, le refus de consentir à la divulgation d'un résultat de test à l'administrateur du programme, la tentative confirmée de falsifier un échantillon de test ou le défaut de déclarer son implication dans un incident pouvant nécessiter la réalisation d'un test.

### Conformité

Le Personnel doit respecter tous les aspects de la présente Politique et encourager les autres à faire de même. Il incombe au Personnel de signaler sans délai les infractions présumées ou réelles à cette politique, aux lois en vigueur ou toute autre préoccupation, par l'intermédiaire des voies de communication existantes afin que les problèmes puissent faire l'objet d'une enquête, d'un traitement et d'une gestion efficaces. Les membres du Personnel qui ne se conforment pas à la présente Politique, ou qui permettent, en connaissance de cause, aux employés sous leur supervision de ne pas s'y conformer, pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires appropriées, conformément aux politiques et procédures de la Société. Veuillez consulter le site Web des politiques d'entreprise de TC Énergie pour obtenir de plus amples renseignements.

### Absence de représailles

Nous soutenons le Personnel et l'encourageons à signaler les incidents présumés liés au non-respect des lois, règlements et autorisations en vigueur, ainsi que les risques, les risques éventuels et les incidents associés à la santé, la sécurité ou l'environnement et les incidents évités de justesse. Nous examinons très sérieusement tous les signalements fournis, faisons enquête pour cerner les faits et améliorons nos pratiques et procédures si la situation le justifie. Nous protégerons tous les employés qui font un signalement de bonne foi. Le Signalement fait de bonne foi vise à retirer la protection aux employés qui font intentionnellement des signalements trompeurs ou malveillants ou qui tentent, en faisant un signalement, de ne pas assumer leur propre négligence ou leur inconduite volontaire. Nous garantissons que le Personnel qui signalera de bonne foi ce type d'incidents ne fera l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou représailles. Les signalements peuvent être faits à la direction, à un coordonnateur de la conformité ou, de façon anonyme, à la Ligne d'assistance en matière d'éthique.

### Définitions

**Entrepreneur** s'entend d'une entreprise ayant signé un contrat de service avec TC Énergie.

**Travailleur contractuel** s'entend d'un employé, d'un sous-traitant ou d'un agent de l'entrepreneur.

**Consultant indépendant/petit entrepreneur indépendant** s'entend d'une personne physique ou morale ayant une relation contractuelle avec TC Énergie, soit directement avec l'entreprise ou par l'intermédiaire d'un fournisseur tiers, généralement à court terme ou pour l'exécution d'un

## Politique su l'alcool et les drogues chez les entrepreneurs.

projet particulier, dans le but d'offrir une expertise spécialisée qui n'est pas disponible à l'interne. Un contrat de service a été conclu, et la facturation s'effectue directement auprès de TC Énergie ou par l'intermédiaire d'un fournisseur tiers.

**Activités de TC Énergie** désigne toutes les activités professionnelles entreprises par les travailleurs contractuels au cours de l'exécution de leurs tâches, qu'elles soient menées à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux de TC Énergie.

**Locaux de TC Énergie** s'entend notamment des terrains, des installations, des lieux de travail et des véhicules détenus, loués ou autrement contrôlés par TC Énergie dans le but de mener les activités de l'entreprise.

**Chantiers de TC Énergie** comprend tous les sites et emplacements où un employé a été affecté au travail.

**Représentant de TC Énergie** s'entend de la personne responsable d'un secteur ou d'un quart de travail en particulier, y compris les gestionnaires et autres personnes occupant des postes de supervision qui dirigent d'autres personnes.

**Alcool** désigne la bière, le vin et les spiritueux, et comprend l'agent intoxicant contenu dans les médicaments et autres produits.

**Drogue** désigne toute substance, y compris les drogues illicites ou les médicaments, dont l'utilisation a le potentiel de modifier ou de nuire à la façon dont une personne pense, se sent ou agit.

**Drogue illicite** désigne toute drogue ou substance qui ne peut être obtenue légalement et dont la consommation, la vente, la possession, l'achat ou le transfert est restreint ou interdit par la loi (p. ex. les drogues illicites comme la marijuana et la cocaïne).

**Médicament** désigne un médicament obtenu légalement, soit en vente libre ou par le biais d'une ordonnance de médecin.

**Accessoires facilitant la consommation de drogues** désigne tout bien personnel qui est associé à l'utilisation de drogues, de substances, de produits chimiques ou d'agents dont la possession est illégale au Canada. Sont également considérés comme des accessoires les produits ou dispositifs pouvant être utilisés pour tenter d'altérer l'échantillon recueilli dans le cadre d'un test de dépistage.

**Aptitude au travail**, dans le contexte de la présente politique, signifie être en mesure d'accomplir les tâches assignées de manière sécuritaire et acceptable et sans aucune limitation due à l'utilisation ou aux conséquences de l'alcool, de drogues illicites, de médicaments ou d'autres substances.

**Rôle critique pour la sécurité** s'entend généralement de tout employé qui exerce un rôle axé sur des opérations, des entretiens, des constructions ou des interventions d'urgence.

## Politique su l'alcool et les drogues chez les entrepreneurs.

**Accident grave lié au travail** s'entend de tout incident qui mène, ou peut raisonnablement avoir mené, à l'une ou l'autre des situations suivantes :

- un décès;
- une blessure grave nécessitant des soins médicaux à l'extérieur du site;
- un incident environnemental ayant d'importantes répercussions;
- des pertes ou des dommages importants causés aux biens, à l'équipement ou aux véhicules;
- des pertes importantes de revenus de l'entreprise ou de clients;
- tout autre incident grave lié au travail ou quasi-incident considéré comme ayant très bien pu avoir des conséquences bien plus graves.

**Test pour motif raisonnable** désigne les tests qui ont lieu chaque fois qu'un dirigeant observe directement un comportement inhabituel et a un motif raisonnable de croire que les actions, l'apparence ou la conduite d'un employé au travail ou dans les locaux de l'entreprise sont l'indice d'une consommation d'alcool ou de drogues. La décision de procéder au test est prise par un dirigeant après consultation et accord d'un deuxième dirigeant en personne ou par téléphone. Le motif de la décision sera documenté dès que possible après l'action. Le renvoi à un test sera fondé sur des observations personnelles précises découlant, entre autres, d'indicateurs tels que :

- la consommation ou la preuve de consommation d'une substance (p. ex., odeur d'alcool);
- un comportement irrégulier ou atypique ou des changements dans le comportement de l'employé;
- des changements dans l'apparence physique ou le discours de l'employé;
- toute autre observation suggérant que l'alcool ou la drogue pourrait être en jeu.

**TC Énergie ou l'entreprise** désigne TC Énergie Corporation, ses filiales en propriété exclusive et les entités qu'elle exploite.

## Documents de référence et liens

### Références

- Protocole d'accès aux chantiers
- Trousse d'accès aux chantiers

### Pour nous joindre

- [Questions et commentaires relatifs à la politique](#)

## Annexe A : Formulaire de demande

<b>Propriétaire du document</b> Jan Leighton Directrice, Santé et hygiène industrielle	<b>Signature</b>
<b>Approbation pour l'émission</b> Kristine Delkus Présidente, Comité des politiques et des pratiques d'entreprise, vice-présidente directrice, avocate générale et responsable de la conformité	<b>Signature</b>



## Annexe B : Procédures de test de dépistage d'alcool et de drogues

La collecte d'échantillons aux fins de tests, d'analyse et de communication des résultats doit être effectuée conformément aux normes d'assurance de la qualité établies par le Department of Health and Human Services des États-Unis et acceptées au Canada, afin de garantir l'exactitude et l'intégrité des résultats. Des procédures rigoureuses de prélèvement d'échantillons, de conservation et de chaîne de traçabilité doivent être suivies, et un examen médical indépendant des résultats doit être effectué.

Parmi les normes applicables aux tests, l'on retrouve les suivantes :

- Les tests seront effectués dans les circonstances décrites ci-dessus pour déterminer la présence de cannabinoïdes, d'amphétamine/méthamphétamine, de métabolites de la cocaïne, d'opiacés, de phencyclidine et d'alcool. Le programme de tests couvrira uniquement l'alcool et les drogues spécifiées; les entrepreneurs qui souhaitent tester la présence d'autres substances doivent le faire en vertu de leur propre politique.
- Les tests de dépistage d'alcool doivent être administrés par un éthylomètre étalonné approuvé par le Department of Transportation des États-Unis, et les résultats doivent être imprimés. Le test d'alcoolémie sera effectué au moyen d'un échantillon de salive et d'un prélèvement d'urine pour analyse en laboratoire uniquement lorsqu'il sera impossible d'utiliser un éthylomètre.
- Tous les tests de dépistage de drogues seront administrés par analyse d'urine ou par collecte d'un échantillon de liquide buccal (salive) aux fins d'analyse dans un laboratoire entièrement qualifié et accrédité. Un test de dépistage de drogues sur le lieu du prélèvement (test rapide) peut être administré à condition que des vérifications appropriées de la présence de substances frelatantes soient utilisées et que tout résultat non négatif soit transmis à un laboratoire aux fins d'analyse de confirmation.
- La collecte d'échantillons aux fins de dépistage de drogues et l'administration de tests de dépistage d'alcool doivent être effectuées par des infirmières ou des agents dûment formés en matière de prélèvement. Dans le cas d'incidents et de tests pour motif raisonnable, les échantillons seront recueillis dès que possible après l'incident concerné; dans tous les cas, les tentatives de prélèvement prendront fin 8 heures après l'incident pour un test de dépistage d'alcool et 32 heures après l'incident pour un test de dépistage de drogues. Tout motif justifiant un retard de plus de 2 heures doit être documenté et fourni au représentant de TC Énergie.
- Toutes les personnes testées sont tenues de signer un formulaire attestant de l'exactitude des renseignements sur l'employé et l'employeur et de l'authenticité du ou des échantillons. Ils recevront une copie du Formulaire de garde et de surveillance de dépistage de drogues et du Formulaire de dépistage d'alcool pour leurs dossiers.
- Les échantillons d'urine doivent être analysés par un laboratoire entièrement qualifié et accrédité par le Department of Health and Human Services au moyen d'un processus en deux étapes : dépistage initial par immunoessai suivi de confirmations effectuées par chromatographie en phase gazeuse/spectrométrie de masse. Lorsqu'un dispositif de dépistage est utilisé sur le lieu du prélèvement, tout résultat non négatif sera transmis à un

## Politique su l'alcool et les drogues chez les entrepreneurs.

laboratoire pour analyse de confirmation. Les échantillons de salive destinés aux tests de dépistage de drogues doivent être analysés en laboratoire selon un processus similaire : toutes les confirmations doivent être effectuées par chromatographie en phase liquide/spectrométrie de masse ou par chromatographie en phase gazeuse/spectrométrie de masse.

- Aux fins de la présente politique, un test d'alcoolémie positif sera un test dans lequel la concentration d'alcool dans le sang est égale ou supérieure à 0,02 %. Dans le cas de tests inopinés (par exemple, tests de suivi comme condition de l'affectation continue), le seuil sera un taux d'alcoolémie de 0,02 %.

Un test de dépistage d'urine positif confirmé en laboratoire est un test dans lequel la quantité de drogue relevée dans l'échantillon par le test de confirmation est égale ou supérieure aux seuils indiqués ci-dessous, qui ont été établis dans le cadre de programmes de tests en milieu de travail en Amérique du Nord. Si l'entrepreneur choisit de recourir au test de fluides buccaux, TC Énergie indiquera les seuils appropriés.

Drogue	Niveaux du test initial (ng/ml)*	Niveaux du test de confirmation (ng/ml)
Marijuana	50	15
Cocaïne	300	150
Opiacés Morphine Codéine	2 000	2 000 2 000
Phencyclidine (PCP)	25	25
Amphétamines Méthamphétamine	1 000	500 500

\* Le symbole « ng/ml » signifie nanogrammes par millilitre. Un nanogramme est un milliardième de gramme. Un millilitre est un millième de litre.

– Department of Health and Human Services des États-Unis

- Les résultats de tests positifs en laboratoire doivent être examinés par un médecin examinateur qualifié indépendant du laboratoire qui donnera au donneur l'occasion de discuter du résultat afin de déterminer si le résultat positif du test aurait pu découler de l'utilisation légitime de médicaments ou d'autres explications médicales. La personne concernée aura l'occasion d'expliquer les résultats au médecin examinateur qui déterminera ensuite si le résultat doit être signalé à l'entreprise comme étant un résultat négatif, un résultat positif vérifié ou un échantillon altéré ou substitué.
- Dans le cas d'un résultat positif vérifié à un test d'urine effectué conformément à la présente politique, la personne qui a fait l'objet du test peut demander au médecin examinateur d'ordonner que le deuxième échantillon ou l'échantillon fractionné soit testé par un laboratoire accrédité dans les 72 heures suivant la réception des résultats. En l'absence de prélèvement d'échantillons fractionnés, le donateur peut demander que l'échantillon d'origine fasse l'objet d'une autre analyse. Dans les deux cas, des coûts s'appliqueront.

## Politique su l'alcool et les drogues chez les entrepreneurs.

- Tous les résultats de test des personnes recommandées par un représentant de TC Énergie à l'aide du système de tests de TC Énergie seront signalés directement aux Services de santé, qui communiqueront les résultats à l'entrepreneur. Les entrepreneurs utilisant des installations de tests indépendantes devront informer les Services de santé si une personne sous leur responsabilité enfreint la présente politique ou un contrat d'affectation continue.
- Tout résultat positif à un test sera considéré comme une violation de la présente politique, sans égard au fait que les drogues ou les boissons alcoolisées ont été réellement consommées dans le cadre de l'exécution d'activités de l'entreprise, ou dans les locaux ou sur les chantiers de l'entreprise. Constituent des violations des exigences de la politique le défaut de se présenter à un test, le refus de se soumettre à un test, le refus de consentir à la divulgation d'un résultat de test aux Services de santé et la tentative de falsifier un échantillon de test.