



POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROGUE, ALCOOL ET AUTRES SUBSTANCES

La présente politique s'applique à tous les employés d'Orford Freeriders (OFR). L'employeur a le devoir de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses employés, ainsi que d'assurer la sécurité de tous dans leur milieu de travail. L'employeur s'engage à fournir et à maintenir un environnement de travail exempt de drogues, d'alcool et d'autres substances similaires.

- L'employeur applique une politique de tolérance zéro quant à la consommation, l'usage, la possession, la vente ou la distribution de drogues, y compris le cannabis et ses dérivés, d'alcool et d'autres substances similaires sur les lieux de travail et à proximité du Mont-Orford, pendant les heures de service.
- Aucun employé n'est autorisé à se présenter au travail sous l'influence de drogues, y compris le cannabis et ses dérivés, d'alcool ou d'autres substances similaires. Tout employé qui contrevient à cette directive se verra refuser l'accès aux lieux de travail, et ce, sans préavis.
- Tout employé ayant un trouble lié à l'usage d'alcool, de drogues ou à la prise de médicaments doit en informer l'employeur. L'employeur s'engage à respecter la confidentialité de cette information et pourra orienter l'employé vers une ressource appropriée.
- Tout employé doit signaler à l'employeur l'usage de drogues, y compris le cannabis et ses dérivés, à des fins thérapeutiques en fournissant un certificat conforme au Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales. Toutefois, l'employeur pourrait accommoder l'employé si celui-ci fournit une opinion médicale attestant que cet usage ne compromet pas sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ainsi que celles des autres sur le lieu de travail, en tenant compte des tâches spécifiques liées à son emploi.
- Tout employé doit participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail sur le lieu de travail, y compris en signalant des situations liées à l'usage de drogues, d'alcool et d'autres substances similaires.

L'après-ski reste permis. L'employé qui ne respecte pas le contenu de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

