



Procédure à suivre lorsque vous avez des doutes raisonnables de croire qu'un employé est sous l'influence d'une substance affectant ses capacités au travail (alcool, drogue(s) et/ou certains médicaments)

Vous constatez que l'employé sent l'alcool, titube, a de la difficulté à parler (élocution), etc.

Une autre personne vous rapporte que l'employé semble avoir les facultés affaiblies

Un accident survient et vous suspectez que l'employé impliqué avait les capacités affaiblies

Assurez-vous de protéger l'employé ainsi que toute autre personne (ex: instruction de descendre du véhicule et récupérer les clés du contact, ou de demeurer dans un bureau, selon les circonstances).

Rendez-vous immédiatement sur place et analysez les signes de capacités affaiblies. Si vous avez des doutes raisonnables de croire que l'employé est sous influence, assurez-vous de protéger l'employé ainsi que toute autre personne (ex: en lui demandant de descendre du véhicule et en récupérant les clés du contact, ou encore en lui demandant de demeurer dans un bureau).

Une fois la situation sous contrôle, contactez *Driver Check* pour qu'un test de dépistage soit effectué sur place :
1-800-463-4310 (service 24h sur 24, 7 jours sur 7)
Un technicien se présentera dans un délai d'environ 30 minutes de jour ou 1h de soir/nuit.
Contactez ensuite les ressources humaines: Julie Lapointe (438-496-7032) ou Catherine Robertson (450-512-4865)

NB: Advenant que, malgré vos instructions, l'employé prenne tout de même le volant d'un quelconque véhicule (le sien ou un véhicule appartenant à l'employeur), contactez immédiatement le 911 afin de signaler cette situation au service de police, lequel prendra les moyens nécessaires et appropriés aux circonstances. Ne tentez rien en utilisant la force.

Une fois le test de dépistage effectué, les ressources humaines recevront les résultats dans un délai maximal de 4h.

Durant la période d'attente des résultats de tests de dépistage, accompagnez vous-même l'employé chez lui ou assurez-vous qu'il prenne effectivement un taxi. Précisez à l'employé qu'il s'agit d'une suspension administrative pour fins d'enquête et qu'il sera rémunéré durant la période d'attente des résultats de tests.

Les ressources humaines verront à vous contacter afin de vous informer de la suite des choses.