
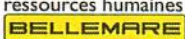
	Ressources humaines	Numéro: <b>RH – 018</b> Version : 4 Date : 12 jan. 2023 Révision : janvier '26	 ressources humaines 
<h2>Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes</h2>			
<small>Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.  L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.</small>			

### 1. OBJET

En vertu des législations existantes, Groupe Bellemare et ses compagnies affiliées (ci-après « **Groupe Bellemare** » ou l'« **Employeur** ») ont le devoir de protéger la santé et la sécurité de ses employés, de ses clients et de ses visiteurs, ainsi que du public en général (usagers de la route, sous-traitants, etc.).

Groupe Bellemare a aussi l'obligation de s'assurer que tous ses employés soient en état d'accomplir leurs fonctions en toute sécurité et que leur état physique et psychologique leur permette d'effectuer leur tâche de manière sécuritaire, notamment les personnes occupant des postes critiques pour la sécurité tels qu'énumérés à l'Annexe A de la présente politique.

### 2. OBJECTIFS ET CHAMP D'APPLICATION

#### a. OBJECTIFS

- i. La présente politique précise les responsabilités de chacun et les règles qui doivent être suivies, de même que les conséquences auxquelles s'exposent ceux qui ne s'y conforment pas.

#### b. CHAMPS D'APPLICATION

- i. La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de Groupe Bellemare, y compris les cadres. Elle sera appliquée de façon uniforme, impartiale et non discriminatoire.

- c. Les employés de sous-traitants sont également visés par la politique dans la mesure prévue à cette dernière.

#### d. SUPPORT DE LA DIRECTION

- i. Chacun des directeurs contribue à l'application de la présente politique dans son secteur d'activités et intervient avec le soutien du service des ressources humaines si une situation survient dans son secteur d'activités.




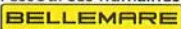
#### e. DIFFUSION

- i. La politique est disponible aux employés pour consultation.



### 3. DÉFINITIONS

Aux fins d'application de la présente politique, les termes et expressions ont le sens qui leur est donné ci-après :

<i><b>Ce document lorsqu'imprimé devient un outil de référence seulement</b></i>	Page 1 sur 13
Dernière impression le 2023-01-24 13:36:00	

 	Ressources humaines	Numéro: RH – 018 Version : 4 Date : 12 jan. 2023 Révision : janvier '26	 ressources humaines 
Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes			
Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc. L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.			

- a. LIEUX DE TRAVAIL: Tous les lieux appartenant à Groupe Bellemare, incluant les chantiers de travail chez des clients ou sur la route, de même que tout endroit où l'employé doit se rendre dans le cadre de ses fonctions alors qu'il est au service de l'entreprise entres autres mais sans s'y limiter la généralité de ce qui précède: les bureaux, les garages, les salles de toilettes, les salles de repos, la cafétéria, tous les ateliers, tous les sites d'opérations (incluant les sites communément appelés les « plans »), les sablières, les chantiers, les cours à l'extérieur, les stationnements, les endroits désignés pour fumer, les véhicules, les équipements motorisés, etc. Les lieux de travail incluent également les endroits où se tiennent des événements corporatifs ou des événements organisés par Groupe Bellemare pour réunir les employés tels que le party de Noël des employés, etc.
- b. FACULTÉS AFFAIBLIES: Réduction des capacités intellectuelles ou physiques par l'altération du jugement, de l'attention, des perceptions, de la vigilance, des réflexes, de la coordination ou du comportement causée par une substance psychotrope.
- c. SUBSTANCES PSYCHOTROPES : Alcool, drogues (incluant le cannabis), solvants volatils utilisés comme agents intoxicants, médicaments et toute autre substance susceptible de causer un effet psychoactif qui modifie l'état mental, affaiblit les facultés, le processus cognitif ou l'humeur, ou encore le jugement, l'attention, les perceptions, la vigilance, les réflexes, la coordination ou le comportement.
- d. EFFETS RÉSIDUELS : Effet physique et psychologique qui apparaît ou persiste une fois l'effet psychoactif passé.
- e. TESTS DE DÉPISTAGE : Test d'analyse de l'haleine, de la salive, sanguine, capillaire, urinaire ou autre, servant à déceler la présence de substances psychotropes dans l'organisme.
- f. POSTE CRITIQUE POUR LA SÉCURITÉ : Poste dont la nature des tâches fait en sorte qu'il comporte des dangers susceptibles de mettre en péril la santé ou la sécurité de l'employé qui l'occupe, de ses collègues ou du public et/ou causer des accidents ou incidents avec blessures, des dommages sérieux aux biens ou à l'environnement. Ces postes sont énumérés à l'Annexe A de la présente politique.

 groupebellemare.com	Ressources humaines	Numéro: RH – 018 Version : 4 Date : 12 jan. 2023 Révision : janvier '26	 ressources humaines BelleMare
Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes			
Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc. L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.			

g. REPRÉSENTANT AUTORISÉ : Personnel du service des ressources humaines, coordonnateurs SST, directeurs, coordonnateurs, répartiteurs et superviseurs qui ont reçu une formation pouvant leur permettre de détecter les signes de consommation de substances psychotropes ou de facultés affaiblies.

h. POLITIQUE : La présente politique.

#### 4. RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS ET COMPORTEMENTS INTERDITS

Les employés ont la responsabilité de fournir une prestation de travail à laquelle l'employeur est en droit de s'attendre. Ils ont notamment la responsabilité de se présenter au travail dans une condition physique et mentale leur permettant d'exécuter leur travail avec prudence, diligence et de façon productive. Ils ont également l'obligation de demeurer dans une telle condition pendant toutes leurs heures de travail.

Groupe Bellemare applique une politique de tolérance zéro à l'égard de chacune de ces interdictions.

Il est notamment interdit à tout employé, dans tous les lieux de travail :

- a. De se présenter au travail alors qu'il a les facultés affaiblies ;
- b. De consommer des substances psychotropes alors qu'il est au travail ou tout juste avant de débiter son quart de travail ;
- c. D'avoir en sa possession ou de transporter, distribuer, vendre, faire le trafic de toute substance psychotrope, ainsi que les équipements pour les consommer (que le contenant soit vide ou plein) ;
- d. De transporter à bord des véhicules ou des équipements de Groupe Bellemare, de quelque façon que ce soit, des produits dérivés de toute substance psychotrope, ainsi que les équipements pour les consommer (que le contenant soit vide ou plein) ;
- e. De consommer des substances psychotropes **moins de 8 heures** avant d'occuper un poste critique pour la sécurité ou avant d'occuper une fonction demandant de la vigilance, que cela entraîne ou non des facultés affaiblies ;
- f. De se présenter au travail sous l'influence de substances psychotropes incluant les effets résiduels, que cela entraîne ou non des facultés affaiblies, et ce, pour les employés occupant un poste critique pour la sécurité ;

## Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes

Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.  
L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.

- g. De conduire, d'opérer de la machinerie lourde ou d'opérer tout équipement de production alors qu'il est sous l'influence de substances psychotropes, que cela entraîne ou non des facultés affaiblies ;
- h. D'avoir sous son contrôle un véhicule alors que son taux d'alcool dépasse la limite légale permise ou alors que ses facultés sont affaiblies par des substances psychotropes ; à titre d'exemple, une personne assise derrière le volant ou déneigeant un véhicule à moteur qui n'est pas en mouvement peut être considérée comme ayant la garde ou le contrôle de ce véhicule ;
- i. De se présenter aux douanes américaines en possession de substances interdites aux États-Unis, mêmes si celles-ci sont légales au Canada ; il est notamment interdit de se présenter aux douanes américaines en possession de cannabis, quelle que soit la quantité et même avec une prescription dûment émise par un médecin ; en cas de doute quant aux substances interdites, l'employé doit consulter l'Employeur avant de se présenter aux douanes.

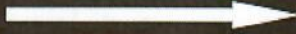
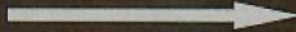



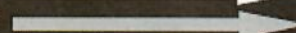
### 5. CAMIONNEURS QUI CONDUISENT AUX ÉTATS-UNIS

- a. Pour tout camionneur qui va aux États-Unis avec un camion lourd, il lui est strictement interdit de consommer toute forme de drogues à tout moment, incluant la marijuana. Même si elle est légalisée au Canada et dans certains États américains.
- b. Certains médicaments sont aussi interdits lors de la conduite de véhicules lourds aux États-Unis, tels que, non limitativement :
  - i. Opiacés ;
  - ii. Certains dépresseurs et stimulants ;
  - iii. Marijuana pour des fins médicales ;
  - iv. Médicaments antiépileptiques ;
  - v. Xanax ;
  - vi. Certains médicaments pour arrêter de fumer ;
- c. Tout camionneur qui désire conduire un véhicule lourd aux États-Unis devra :
  - i. Passer et réussir un test de dépistage de drogues avant de commencer à conduire aux États-Unis ;
  - ii. Être enregistré via son Employeur dans un consortium ;
  - iii. Accepté de passer un test de dépistage s'il est sélectionné lors de l'une des quatre pignes aléatoires annuelles ;
    - 1. Un camionneur peut être sélectionné à plus d'une pigne durant l'année ;
  - iv. Être enregistré dans *Clearinghouse*
    - 1. Signé l'autorisation au consentement ;

## Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes

Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.  
L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.

2. Confirmer le consentement quand le Consortium lui fera parvenir la demande de consentement ;
- v. À la suite d'un accident<sup>1</sup> aux États-Unis, un camionneur pourrait devoir être testé selon les conditions suivantes :

FMCSA 382.303(A) and (B)		
Type d'accident	Constat d'infraction (citation)	Test obligatoire
Fatalité	Oui 	Oui
	Non 	Oui
Blessure avec traitement médical	Oui 	Oui
	Non 	Non
Remorquage	Oui 	Oui
	Non 	Non

- d. Dans l'éventualité d'un résultat positif à un test de dépistage, le camionneur devra respecter le processus de réhabilitation selon le règlement du CFR, Subpart 0, 40.281. Tous les frais encourus pour la réhabilitation seront à sa charge.



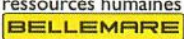
## 6. DÉNONCIATION ET REFUS D'EXÉCUTER UNE TÂCHE

### a. DÉNONCIATION

- i. Les employés ont le devoir de signaler à la direction toute personne qui :
  1. Enfreint la Politique ;
  2. Montre des signes de facultés affaiblies ;
  3. Adopte un comportement qui laisse croire à une intoxication ou qui laisse croire que la personne est sous l'influence d'une substance psychotrope ;
  4. Est en train de consommer une substance psychotrope sur les lieux du travail ;
  5. Est en possession de substances psychotropes ou d'équipements pour les consommer, et ce, sur les lieux du travail.

Si désiré ainsi, le nom de la personne ayant dénoncé demeurera strictement confidentiel.

<sup>1</sup> Définition d'un accident : avec remorquage, blessé ou mortalité

 // groupebellemare.com //	Ressources humaines	Numéro: RH – 018 Version : 4 Date : 12 jan. 2023 Révision : janvier '26	 ressources humaines 
Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes			
<small>Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.  L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.</small>			

b. REFUS D'EXÉCUTER UNE TÂCHE

Un employé peut refuser d'exécuter un travail avec un collègue qui :

- i. Montre des signes évidents de facultés affaiblies ;
- ii. Adopte un comportement qui laisse croire à une intoxication ou qui laisse croire que la personne est sous l'influence d'une substance psychotrope ;
- iii. Est en train de consommer une substance psychotrope sur les lieux du travail ;
- iv. Est en possession de substances psychotropes ou d'équipements pour les consommer, et ce, sur les lieux du travail.

**7. CONSOMMATION DE CANNABIS À DES FINS MÉDICALES**

L'employé qui doit consommer du cannabis à des fins médicales sous prescription d'un médecin doit immédiatement en informer la direction. L'employeur pourra valider le fondement de la prescription et demander des informations supplémentaires au médecin l'ayant prescrit. L'employeur se réserve aussi le droit de faire expertiser l'employé par le médecin de son choix.

L'employé concerné dont l'exécution des tâches risque d'être affectée par la consommation de cannabis à des fins médicales sera accommodé dans la mesure du possible. L'Employeur pourra notamment l'affecter à d'autres tâches ou adapter ses tâches en conséquence.

**8. TEST DE DÉPISTAGE**

a. CIRCONSTANCES PERMETTANT DE RÉQUÉRIR UN TEST DE DÉPISTAGE

i. L'Employeur peut exiger qu'un employé se soumette à un test de dépistage dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1. Voyage aux États-Unis : Tout chauffeur devant se rendre aux États-Unis dans le cadre de son travail peut être soumis à un test de dépistage aléatoire.
2. Motifs raisonnables : Un employé occupant un poste critique pour la sécurité peut être tenu de se soumettre à un test de dépistage lorsque l'Employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il s'est présenté sur les lieux du travail :
  - a. Alors qu'il a consommé des substances psychotropes ;

## Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes

Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.  
L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.

- b. Alors qu'il n'est pas apte à effectuer son travail de façon sécuritaire et productive en raison de la consommation des substances psychotropes ;
  - c. Alors qu'il a les facultés affaiblies.
- ii. Un représentant autorisé qui a un tel motif raisonnable doit en informer immédiatement la direction. Un tel motif raisonnable doit être fondé sur des éléments objectifs, notamment mais non limitativement :
1. Une odeur d'alcool, de cannabis ou d'autre drogue dégagée par l'employé concerné ;
  2. Des problèmes d'élocution ;
  3. Les yeux rouges ;
  4. Les pupilles dilatées ou contractées ;
  5. Une démarche anormale ou des difficultés à marcher ;
  6. Un manque de coordination, des tremblements, un manque de dextérité ;
  7. À la suite d'un accident :
    - a. L'Employeur peut imposer un test de dépistage à un employé impliqué dans tout incident ou accident survenu ou évité de justesse sur les lieux du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des blessures graves ou des dommages matériels importants lorsqu'il a un motif raisonnable de croire que l'employé impliqué a consommé des substances psychotropes ou a les facultés affaiblies par l'usage de telles substances. Le test devra être administré dans les 8 heures suivant les événements ;
  8. À la suite d'une absence reliée à un problème de consommation :
    - a. L'Employeur peut imposer un test de dépistage à un employé lors de son retour au travail à la suite d'une absence reliée à la consommation substances psychotropes ou dans le cadre d'une entente particulière où un employé aurait confirmé être confronté à une problématique associée à la consommation de

## Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes

Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.  
L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.

substances psychotropes, et ce, selon les modalités convenues entre les parties. La fréquence des tests après le retour au travail sera notamment fonction de la nature du poste occupé et de la gravité de la contravention antérieure à la présente politique, le cas échéant.

- iii. L'Employeur peut administrer les tests dans la mesure où ils sont administrés par une personne dûment qualifiée. L'Employeur peut également choisir de confier l'administration des tests à une firme externe dûment qualifiée.

### 9. SUSPENSION

L'employé soumis à un test de dépistage sera suspendu jusqu'à l'obtention des résultats du test. Si le test est négatif, l'employé sera suspendu avec solde. Si le test est positif, l'employé sera suspendu sans solde.




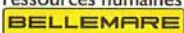
### 10. REFUS DE SE SOUMETTRE À UN TEST

Dans un cas où l'Employeur est justifié d'exiger un test de dépistage, l'employé qui refuse de s'y soumettre s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

### 11. RÉSULTAT DES TESTS DE DÉPISTAGE

- a. TEST POSITIF (En référence à la notion de tolérance zéro) :
  - i. Est considéré comme positif un test de dépistage d'alcool révélant un taux supérieur à 0,000 g ou 0 mg/100 ml de sang ;
  - ii. Est considéré comme positif un test de dépistage de drogues, de médicaments ou d'autres substances psychotropes indiquant la présence d'une telle substance dans l'organisme.
  - iii. Un test de dépistage positif entraînera automatiquement pour l'employé le retrait immédiat de son poste de travail et l'interdiction de circuler sur les lieux du travail et de conduire un véhicule, incluant son propre véhicule.
  - iv. En cas de test positif, l'employé pourra être requis de se soumettre à un examen par un médecin désigné par l'Employeur.

- b. TEST NÉGATIF :

 	Ressources humaines	Numéro: RH – 018 Version : 4 Date : 12 jan. 2023 Révision : janvier '26	 ressources humaines 
<b>Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes</b>			
<small>Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.  L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.</small>			

- i. Un employé qui obtient un résultat négatif à un test de dépistage pourra être requis de consulter un médecin afin d'investiguer sur la nature du problème ayant donné des indices similaires à la consommation de substances psychotropes et/ou afin d'obtenir de l'aide pour toute problématique reliée à sa santé.
  
- c. Sur demande, l'employé pourra obtenir une copie des résultats de tests de dépistage.

## 12. FOUILLE

En cas de doute raisonnable permettant de croire à la présence de substances psychotropes et/ou d'accessoires à la consommation de telles substances sur les lieux du travail, l'Employeur se réserve le droit de procéder à une fouille. Toute substance psychotrope ou accessoire destiné à la consommation qui serait trouvé lors d'une fouille sera remis aux agents de la paix.




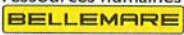
Tout refus d'un employé de se soumettre à une fouille ou toute tentative d'empêcher ou d'entraver le déroulement d'une fouille ou d'une saisie de substances psychotropes, effectuée en vertu de la Politique, entraînera son expulsion immédiate des lieux du travail. L'employé concerné sera également suspendu pour fins d'enquête jusqu'à ce que l'Employeur détermine les mesures à prendre à son endroit.

Dans la mesure du possible, toute fouille est menée en présence de l'employé et dans le respect des droits fondamentaux.

## 13. SOUS-TRAITANTS

Tout employé d'un sous-traitant qui contrevient à la Politique sera immédiatement expulsé des lieux de travail. Sans limiter la généralité de ce qui précède, un tel employé sera expulsé :

- a. S'il montre des signes de facultés affaiblies ;
- b. S'il adopte un comportement qui laisse croire à une intoxication ou qui laisse croire qu'il est sous l'influence d'une substance psychotrope ;
- c. S'il est en train de consommer une substance psychotrope sur les lieux du travail ;
- d. S'il est en possession de substances psychotropes ou d'équipements pour les consommer, et ce, sur les lieux du travail.

 	Ressources humaines	Numéro: <b>RH – 018</b> Version : 4 Date : 12 jan. 2023 Révision : janvier '26	 ressources humaines 
<b>Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes</b>			
<small>Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.  L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.</small>			

## 14. DIVULGATION VOLONTAIRE, EXAMEN MÉDICAL ET ACCOMMODEMENT

### a. DIVULGATION VOLONTAIRE

- i. Un employé aux prises avec un problème de dépendance à une substance psychotrope ou de consommation régulière est responsable de le divulguer à la direction en tout temps (à l'embauche et/ou en cours d'emploi), et ce, afin d'obtenir l'aide nécessaire et de pouvoir bénéficier de mesures d'accommodement, le cas échéant.
- ii. L'employé divulguant en toute bonne foi son problème d'alcoolisme ou de toxicomanie ou simplement de consommation régulière ne fera pas l'objet de mesure disciplinaire dans la mesure où la divulgation est faite avant que ne survienne un incident/accident tel que décrit à la clause 7.1 c) de la Politique ou avant qu'il ne soit soumis à un test de dépistage en vertu de la Politique.
- iii. L'employé requis de compléter annuellement un formulaire de divulgation volontaire de consommation est sujet à un congédiement immédiat s'il fait une fausse déclaration dans ledit formulaire.

### b. EXAMEN MÉDICAL (cas de doute)

- i. En cas de doute laissant croire à un problème de dépendance, un représentant autorisé peut requérir d'un employé qu'il se soumette à un examen médical auprès de son médecin ou d'un médecin désigné par l'Employeur.

### c. ACCOMMODEMENT

- i. Sous réserve des dispositions de la clause 10.1, l'Employeur offrira des mesures d'accommodement raisonnable à tout employé souffrant d'une dépendance à des substances psychotropes afin de lui permettre de surmonter son problème dans la mesure où l'employé manifeste une réelle volonté, coopère et respecte les ententes prises avec l'Employeur.
- ii. L'Employeur traite de façon confidentielle le dossier d'un employé qui admet être aux prises avec un problème de dépendance à une substance psychotrope.
- iii. Tout employé souffrant d'une dépendance qui ne collabore pas ou qui refuse de compléter un traitement ou un programme de désintoxication recommandé par un professionnel de la santé, pourra être soumis à des mesures administratives pouvant aller jusqu'au congédiement.

## Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes

Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.  
L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.

- iv. L'employé pourra se prévaloir d'un congé sans solde ou de sa protection d'assurance invalidité s'il doit s'absenter du travail pour surmonter son problème de dépendance.

### 15. ACTIVITÉS SOCIALES

Lors d'activités sociales organisées et/ou parrainées par Groupe Bellemare, que l'évènement ait lieu sur les lieux du travail ou à l'extérieur des lieux de travail, l'Employeur s'engage à prendre les mesures raisonnables afin d'assumer les responsabilités qui lui incombent (par exemple : Party de Noël des employés, cabane à sucre, etc.). Ainsi, même si ces activités se déroulent hors du lieu et du temps de travail, ces activités peuvent être considérées comme étant liées au travail. L'Employeur doit donc s'acquitter de son obligation de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité de ses employés. L'Employeur pourra notamment rendre disponible un service de raccompagnement et prendra en charge tout employé ou invité présentant des signes de facultés affaiblies ou présentant un risque, et ce, afin d'éviter tout incident.

Par ailleurs, lors de telles activités, les employés demeurent assujettis aux différentes politiques en vigueur dans l'entreprise. Lors d'activités où des boissons alcoolisées sont disponibles, les employés doivent s'assurer de consommer de façon responsable.

### 16. CONSÉQUENCES LORS D'UN MANQUEMENT À LA POLITIQUE

Tout manquement à la Politique peut entraîner des mesures administratives ou des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Les mesures disciplinaires seront imposées notamment en respectant le principe de progression des sanctions, ainsi que le principe de la proportionnalité entre la faute et la sanction. Un seul geste ou comportement peut entraîner un congédiement immédiat sans avis, ni délai s'il s'agit d'un manquement grave.

Aucune disposition de la Politique ne saurait être interprétée comme une renonciation au droit de l'Employeur d'imposer des mesures administratives ou des mesures disciplinaires pour donner suite à des faits liés directement ou indirectement à des substances psychotropes.

## Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes

Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.  
L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.

### 17. MODIFICATIONS À LA POLITIQUE

L'Employeur se réserve le droit de modifier en tout temps et unilatéralement la Politique.

  
Serge Bellemare  
Président  
Alain Gariépy  
Directeur général – Services internes

## Politique relative aux drogues, à l'alcool et d'autres substances psychotropes

Ce document est confidentiel et est la propriété de Gestion Bellemare Inc.  
L'utilisation non autorisée ou la reproduction sans permission écrite est strictement interdite.

### Annexe A

Liste des postes critiques pour la sécurité et sommaire des risques associés :

Cafétéria  
Camionneur  
Chargé de projet  
Commis aux pièces  
Contremaître  
Coordonnateur chantier  
Coordonnateur opérations  
Coordonnateur SST  
Déneigement  
Électricien  
Électromécanicien  
Escorte  
Étudiant  
Homme de cour  
Ingénieur  
Maintenance  
Mécanicien industriel  
Mécanicien véhicule lourds et engins chantier  
Opérateur  
Opérateur chariot élévateur  
Opérateur machinerie lourde  
Opérateur manutention  
Opérateur usine  
Peintre  
Soudeur  
Stagiaire  
Superviseur production  
Technicien contrôle qualité  
Technicien de procédés  
Technicien génie civil  
Technicien pose pneus  
Trieur