

Politique.



Politique relative à la consommation d'alcool et de drogues.

Objet et portée

La présente politique énonce les attentes en matière d'aptitude au travail, ainsi que de consommation et de possession d'alcool et de drogues. Elle a pour but de minimiser les risques reliés aux activités de l'entreprise et de soutenir l'engagement de l'entreprise envers le maintien d'un lieu de travail sain et sécuritaire.

Cette politique s'applique à tous les employés de TC Énergie. Les exigences applicables aux entrepreneurs sont énoncées dans la politique relative à la consommation d'alcool et de drogues à l'intention des entrepreneurs.

En cas de conflit entre la présente politique et toute convention collective applicable conclue entre les employés de TC Énergie et l'entreprise, la convention collective prévaut.

En plus de se conformer aux dispositions de la présente politique, les employés doivent également respecter les autres exigences applicables à leur poste établies par les règlements du Department of Transportation (DOT) des États-Unis, y compris les exigences relatives aux conducteurs de véhicules automobiles commerciaux (FMCSA), à l'aviation (FAA) et aux opérateurs de pipelines (PHMSA). Ces dispositions se trouvent à la section *Exigences supplémentaires pour les employés des États-Unis* de la présente politique, ainsi que dans le Guide du dirigeant s'y rapportant.

La présente politique est complétée par les normes et lignes directrices suivantes :

- a) Norme relative à l'utilisation de médicaments;
- b) Norme relative à l'aptitude au travail et au dépistage d'alcool et de drogues;
- c) Ligne directrice en matière de prévention, d'assistance, de réadaptation et de suivi (collectivement, les « normes »).

Politique

1 Dispositions Générales

1.1 Le maintien d'un lieu de travail sûr est d'une grande importance pour l'entreprise. Afin de minimiser le risque de prestation de travail médiocre ou non sécuritaire en raison

Politique relative à la consommation d'alcool et de drogues.

de la consommation d'alcool ou de drogues ou des conséquences de cette consommation, et afin d'assurer la sécurité en milieu de travail, les employés sont tenus de se conformer à la présente politique lorsqu'ils :

- a) effectuent des activités de l'entreprise, où que ce soit;
- b) se trouvent dans les locaux ou sur un chantier de l'entreprise.

2 Consommation d'alcool et de drogues dans les locaux et sur les chantiers de l'entreprise

2.1 Sous réserve des exceptions limitées prévues dans la présente politique, la consommation et la possession d'alcool et de drogues sont interdites au travail. Plus précisément, il est interdit aux employés de poser les actions suivantes :

- a) utiliser, consommer, posséder ou entreposer de l'alcool, des drogues ou des accessoires facilitant la consommation de drogues dans les locaux ou sur les chantiers de l'entreprise, à l'exception de médicaments utilisés conformément à la norme relative l'utilisation de médicaments;
- b) distribuer, offrir, vendre, cultiver ou fabriquer de l'alcool ou des drogues dans les locaux ou sur les chantiers de l'entreprise, y compris des accessoires facilitant la consommation de drogues;
- c) utiliser un véhicule immatriculé au nom de TC Énergie pour acheter, acquérir ou transporter de l'alcool ou des drogues; ou
- d) conduire un véhicule de l'entreprise ou un véhicule loué après avoir consommé de l'alcool ou des drogues à tout moment.

3 Exigence en matière d'aptitude au travail

3.1 Tous les employés sont tenus de se présenter au travail en étant aptes à travailler et de le demeurer dans le cadre de l'exécution d'activités de l'entreprise, ainsi que lorsqu'ils sont sur appel. De plus, il leur est interdit de :

- a) utiliser ou consommer de l'alcool et des drogues, licites ou illicites, lorsqu'ils effectuent des activités de l'entreprise;
- b) se trouver dans les locaux ou sur les chantiers de l'entreprise pour quelque raison que ce soit après avoir consommé de l'alcool, des drogues ou toute autre substance psychotrope;
- c) consommer une quantité quelconque d'alcool ou de drogues durant les pauses-repas ou autres pauses au travail;
- d) avoir un résultat positif à un test de dépistage d'alcool et de drogues effectué dans le cadre d'un programme de dépistage applicable, selon les *seuils de dépistage d'alcool et de drogues* établis et de toute autre disposition énoncée dans la présente politique et la norme relative à l'aptitude au travail et au dépistage d'alcool et de drogues.

Politique relative à la consommation d'alcool et de drogues.

- 3.2 L'utilisation de médicaments conformément à la norme relative à l'utilisation de médicaments ne constitue pas une violation de la présente politique.

4 Employés sur appel

- 4.1 Lorsque l'entreprise demande à un employé sur appel d'exécuter des activités de l'entreprise ou de se présenter dans les locaux ou sur les chantiers de l'entreprise, mais que celui-ci n'est pas apte au travail, il doit refuser la demande et expliquer son inaptitude à travailler.

5 Quart de travail non prévu

- 5.1 Lorsque l'entreprise demande à un employé qui n'est pas sur appel d'exécuter des activités de l'entreprise ou de se présenter dans les locaux ou sur les chantiers de l'entreprise, mais que celui-ci n'est pas apte au travail, il doit refuser la demande.

6 Inaptitude au travail

- 6.1 Lorsqu'il y a lieu de soupçonner qu'un employé n'est pas apte au travail, un dirigeant de l'entreprise peut interroger l'employé et lui donner l'occasion d'expliquer son comportement, son apparence ou toute observation appuyant les soupçons relatifs à son inaptitude au travail.
- 6.2 Si l'entreprise détermine que l'employé n'est pas apte au travail, celui-ci peut devoir se soumettre à un test de dépistage d'alcool et de drogues conformément à la norme relative à l'aptitude au travail et au dépistage d'alcool et de drogues.

7 Exigences supplémentaires pour les employés des États-Unis

- 7.1 En plus des dispositions de la présente politique, tout employé exécutant des activités de l'entreprise aux États-Unis dans le cadre de ses tâches, pour et au nom de l'entreprise, doit également se conformer aux exigences suivantes :

8 Conducteurs de véhicules automobiles commerciaux

- 8.1 En plus des exigences relatives à l'aptitude au travail, ainsi qu'aux tâches et aux postes critiques pour la sécurité de la présente politique, il est interdit, en vertu de la réglementation, aux employés qui exploitent un véhicule automobile commercial aux États-Unis de :
- a) consommer toute quantité d'alcool dans les quatre (4) heures précédant la conduite d'un véhicule automobile commercial;
 - b) conduire un véhicule automobile commercial dans les quatre (4) heures suivant la consommation d'alcool.

9 Employés des pipelines couverts

- 9.1 En plus des exigences relatives à l'aptitude au travail, ainsi qu'aux tâches et aux postes critiques pour la sécurité de la présente politique, il est interdit, en vertu de la réglementation, aux opérateurs des pipelines couverts aux États-Unis de :
- a) consommer toute quantité d'alcool dans les quatre (4) heures précédant l'exécution d'une fonction couverte;
 - b) consommer toute quantité d'alcool après avoir été informé de tout appel ou de toute urgence, et ce, jusqu'à la résolution de l'appel ou de l'urgence;
 - c) exécuter une fonction couverte ou répondre à un appel ou à une urgence dans les quatre (4) heures suivant la consommation d'alcool.

10 Employés de l'aviation couverts

- 10.1 En plus des exigences relatives à l'aptitude au travail, ainsi qu'aux tâches et aux postes critiques pour la sécurité de la présente politique, il est interdit, en vertu de la réglementation, aux employés de l'aviation couverts aux États-Unis de :
- a) consommer toute quantité d'alcool dans les huit (8) heures précédant l'exécution d'une tâche critique pour la sécurité;
 - b) exécuter tout travail d'aviation couvert dans les huit (8) heures suivant la consommation d'alcool.

11 Exceptions aux dispositions relatives à l'alcool

- 11.1 Dans certaines circonstances limitées, des dérogations à certaines dispositions de la présente politique peuvent être accordées au cas par cas (à l'avance et par écrit) par le directeur de la santé et de la sécurité en consultation avec le directeur de la conformité de l'entreprise.
- 11.2 Dans certains cas, les employés peuvent posséder des bouteilles ou des contenants d'alcool (par exemple, bouteilles ou contenants d'alcool reçus en cadeaux ou dans le cadre de certains événements organisés par l'entreprise), pourvu qu'ils soient reçus le jour même, qu'ils conservent leur seau d'origine et qu'ils soient entreposés pendant au plus douze (12) heures, à moins qu'une exception n'ait été accordée par écrit par le directeur de la santé et de la sécurité en consultation avec le directeur de la conformité de l'entreprise. Aucune bouteille ni aucun contenant d'alcool ne doit être conservé ou entreposé dans les installations opérationnelles ou dans l'équipement détenu, loué ou autrement contrôlé directement ou indirectement par l'entreprise, notamment les véhicules immatriculés au nom de l'entreprise.

12 Activités spéciales de l'entreprise

- 12.1 L'entreprise reconnaît la possibilité que de l'alcool soit servi aux employés à l'occasion de cérémonies ou d'événements corporatifs. Les employés qui

Politique relative à la consommation d'alcool et de drogues.

consomment de l'alcool lors de tels événements doivent agir de façon responsable et s'abstenir de s'enivrer ou d'avoir les facultés affaiblies.

- 12.2 Les employés qui décident de consommer de l'alcool à l'occasion de tels événements ne doivent reprendre leur travail que lorsqu'ils sont aptes à le faire.
- 12.3 L'utilisation de toute drogue, à l'exception des médicaments conformément à la norme relative à l'utilisation de médicaments, est interdite dans le cadre de toutes les activités spéciales de l'entreprise.

13 Utilisation de médicaments

- 13.1 Les employés utilisent des médicaments pour diverses raisons de santé et de bien-être. De nombreux types de médicaments sont considérés comme des « drogues » selon la définition de la présente politique, car ils peuvent nuire à la capacité d'un employé d'accomplir son travail efficacement et en toute sécurité. En ce qui concerne les médicaments, tout employé exécutant des activités de l'entreprise dans l'exercice de ses fonctions, pour et au nom de l'entreprise, doit toujours adhérer et se conformer aux dispositions de la norme relative à l'aptitude au travail et au dépistage d'alcool et de drogues ainsi qu'à la norme relative à l'utilisation de médicaments.

14 Conduite avec facultés affaiblies et perte ou suspension de permis de conduire

- 14.1 Les employés qui utilisent un véhicule de l'entreprise ou tout autre véhicule à moteur, y compris un véhicule de location, dans l'exercice de leurs fonctions, pour et au nom de TC Énergie, doivent immédiatement informer leur dirigeant s'ils :
 - a) ont été accusés de conduite avec facultés affaiblies, à n'importe quel moment et n'importe où, alors qu'ils étaient à bord d'un véhicule de l'entreprise ou de tout autre véhicule à moteur, y compris un véhicule de location ou un véhicule personnel;
 - b) se sont fait retirer leur permis de conduire ou se sont fait imposer une suspension administrative de permis, à n'importe quel moment et n'importe où, alors qu'ils étaient à bord d'un véhicule de l'entreprise ou de tout autre véhicule à moteur, y compris un véhicule de location ou un véhicule personnel.
- 14.2 Une arrestation ou une accusation n'entraînera pas nécessairement une mesure disciplinaire, mais l'entreprise évaluera si l'employé peut être autorisé à conduire des véhicules automobiles alors que de telles accusations ont été portées, sous réserve du droit applicable.

15 Tests et enquêtes

- 15.1 Les employés et les demandeurs d'emploi peuvent faire l'objet d'un test de dépistage d'alcool et de drogues conformément à la norme relative à l'aptitude au travail et au dépistage d'alcool et de drogues. Les employés doivent se soumettre au test de dépistage et coopérer dans le cadre des enquêtes menées conformément à la

Politique relative à la consommation d'alcool et de drogues.

présente politique et à la norme relative à l'aptitude au travail et au dépistage d'alcool et de drogues.

- 15.2 En plus des tests de dépistage d'alcool et de drogues réalisés pour l'entreprise, les employés pourraient également être tenus de se soumettre aux tests de dépistage d'alcool et de drogues des clients de TC Énergie pour pouvoir accéder aux locaux ou aux chantiers de ces derniers où la sécurité est cruciale. Les employés seront avisés lorsqu'une telle exigence s'applique à eux.
- 15.3 L'entreprise se réserve le droit d'effectuer des tests d'alcool ou de drogue dans toute situation à l'égard de laquelle il y a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un employé a enfreint la présente politique ou les normes. Les dirigeants de l'entreprise doivent repérer et régler les situations pour lesquelles la tenue d'un test d'alcool ou de drogue est justifié en fonction d'une combinaison de facteurs pertinents pouvant notamment comprendre, l'apparence, le comportement et l'odeur de l'employé, ou la présence réelle ou soupçonnée d'alcool, de drogues ou d'accessoires facilitant la consommation de drogues. Les employés soupçonnés d'avoir violé la présente politique peuvent se voir démis de leurs fonctions ou réaffectés jusqu'à la fin des tests d'alcool et de drogue.
- 15.4 Les dirigeants doivent informer conjointement les services de santé et leurs cadres supérieurs de toute violation réelle ou présumée de la présente politique. Les services de santé détermineront s'il faut aviser le service de conformité de l'entreprise et procéder à une enquête interne, et s'il faut aviser les services policiers. L'entreprise peut aviser la police de toute activité d'un employé, réelle ou soupçonnée, en lien avec l'alcool ou les drogues en violation des lois applicables, et coopérer à toute enquête découlant de cette dénonciation.

16 **Conséquences**

- 16.1 Pour les employés occupant des postes critiques pour la sécurité, un résultat positif vérifié à un test de dépistage de l'alcool ou de drogues, tel que décrit dans l'évaluation de l'aptitude au travail et dans les normes de tests d'alcool et de drogue, entraînera immédiatement un licenciement motivé sans indemnité de préavis ou indemnité de départ, à moins que l'enquête menée indique que l'employé souffre d'un grave trouble lié à l'usage de substances psychoactives. Tout refus de se soumettre à un test de dépistage ainsi que toute tentative de falsification ou d'altération des échantillons recueillis dans le cadre d'un tel test entraînera immédiatement un licenciement motivé sans indemnité de préavis ou indemnité de départ. Toute autre violation des dispositions de la présente politique entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.
- 16.2 Pour les employés qui n'occupent pas un poste relié à la sécurité, dans le cadre d'un test positif d'alcool ou de drogue, tel que décrit dans l'évaluation de l'aptitude au travail et dans les normes de tests d'alcool et de drogue, le refus de subir un test et

Politique relative à la consommation d'alcool et de drogues.

toute autre violation des dispositions de la présente politique entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

- 16.3 Pour tous les employés, un résultat positif sur i) un test de dépistage des drogues dans le métabolisme; ou ii) un résultat de test d'alcoolémie de 0,020 (teneur en alcool du sang) ou plus; fera en sorte que l'employé sera retiré de ses fonctions et une enquête sera menée, ce qui peut obliger l'employé à rencontrer rapidement un professionnel de la toxicomanie pour une évaluation dans laquelle il déterminera si l'employé a un trouble grave de consommation de substances.
- 16.4 Tous les employés seront responsables de leurs actions, y compris les employés qui souffrent d'un trouble grave de consommation de substances. Si un employé n'est pas mis à pied par l'entreprise à la suite d'une violation de la politique, il est possible que le maintien de son emploi soit alors conditionnel à la réalisation de diverses exigences de retour au travail. Dans le cas où le professionnel en toxicomanie identifie un trouble grave de consommation de substances, l'employé concerné doit suivre un programme de traitement recommandé dans le cadre de son emploi avec TC Énergie. De plus, l'employé devra conclure avec l'entreprise un accord écrit établissant les conditions du maintien de son emploi, ce qui peut comprendre, mais sans s'y limiter, les conditions suivantes :
- a) le retrait de son poste jusqu'à ce que les exigences de retour au travail soient respectées;
 - b) son inscription au programme de suivi et de traitement recommandé;
 - c) le maintien de sa sobriété et un rendement satisfait lors de son retour au travail;
 - d) la réussite d'un test de dépistage d'alcool et de drogues lors de son retour au travail;
 - e) sa participation à des tests inopinés, pour une période déterminée au cas par cas;
 - f) l'absence de nouvelles violations de la politique.
- 16.5 Après le traitement, un test positif d'alcool ou de drogue, tel que décrit dans l'évaluation de l'aptitude au travail et dans les normes de tests d'alcool et de drogue, entraînera la cessation de l'emploi d'un employé dans un rôle relatif à la sécurité.
- 16.6 L'entreprise peut enquêter sur toute situation portée à sa connaissance lorsque des actions posées en dehors du travail et impliquant de l'alcool ou des drogues peuvent avoir des répercussions au travail; elle prendra alors les mesures appropriées, qui pourraient prendre la forme de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.
- 16.7 Pour en savoir plus, consultez la ligne directrice en matière de prévention, d'assistance, de réadaptation et de suivi.

17 Auto-divulgation

17.1 Les employés qui pensent avoir un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie, ou qui constatent l'apparition de tels problèmes sont tenus d'en faire part à l'entreprise. L'employé qui demande cette aide ne se verra pas imposer des mesures disciplinaires en vertu de la présente politique, à moins qu'avant d'avoir fait cette demande il n'ait :

- a) été impliqué dans un incident au travail, y compris, mais sans s'y limiter, un incident impliquant une blessure subie par un travailleur, un décès, des dommages causés à des biens ou un quasi-accident;
- b) l'employé doit se soumettre à des tests d'alcool et de drogues; ou
- c) a été reconnu coupable d'avoir enfreint la présente politique.

17.2 Pour en savoir plus, consultez la ligne directrice en matière de prévention, d'assistance, de réadaptation et de suivi.

Confidentialité

Les dossiers médicaux et les communications conservés par l'entreprise, l'administrateur du programme ou le tiers administrateur des services de santé de TC Énergie concernant les problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie seront conservés conformément à la politique de protection des renseignements personnels.

Votre responsabilité

Personnel doit respecter toutes les dispositions applicables ainsi que l'esprit et l'intention de ce document de gouvernance de l'entreprise, et aider toute personne à faire de même. Personnel doit signaler rapidement toute infraction présumée ou réelle de ce document de gouvernance de l'entreprise au moyen des [canaux](#) disponibles pour permettre à TC Énergie d'enquêter et de traiter la situation de manière appropriée. Personnel qui ne respecte pas ce document de gouvernance de l'entreprise, ou qui autorise sciemment des personnes sous sa supervision à ne pas le respecter, peut se voir imposer des mesures correctives appropriées, pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'emploi ou du contrat, le cas échéant, conformément aux documents de gouvernance de l'entreprise de la société, aux pratiques d'emploi, aux contrats, aux conventions collectives et aux processus.

Interprétation et administration

La société a l'entière discrétion d'interpréter, d'administrer et d'appliquer ce document de gouvernance de l'entreprise, et de le modifier en tout temps afin de répondre aux exigences juridiques ou aux circonstances d'affaires qui pourraient être ajoutées ou modifiées.

Absence de représailles

TC Énergie soutient et encourage les employés et les entrepreneurs à signaler les cas présumés de violations liées aux documents de gouvernance de l'entreprise, aux lois,

Politique relative à la consommation d'alcool et de drogues.

règlements et autorisations qui s'appliquent, ainsi que les dangers, les risques, les incidents liés à la santé et à la sécurité ou à l'environnement et les quasi-incidents. De tels signalements doivent être faits par l'entremise des [canaux](#) disponibles. TC Énergie prend chaque signalement au sérieux et mène une enquête pour établir les faits et, lorsque cela se justifie, apporte des améliorations à ses documents et pratiques de gouvernance d'entreprise. Tous les employés et entrepreneurs qui effectuent des signalements de bonne foi seront protégés contre les représailles, et tous les employés et entrepreneurs doivent signaler toute situation où eux-mêmes ou une personne qu'ils connaissent font ou ont fait l'objet de représailles pour avoir fait un signalement. Le signalement de bonne foi ne protège pas les employés et entrepreneurs qui font intentionnellement des déclarations fausses ou malveillantes ou qui cherchent à se faire exonérer des conséquences de leur propre négligence ou faute intentionnelle en effectuant un signalement.

Références

Documents de gouvernance de l'entreprise et documents de soutien

- Guide du dirigeant relatif à l'alcool et aux drogues
- Addenda sur la politique relative à l'alcool et aux drogues(DOT)
- Politique de vérification des antécédents
- Politique relative aux voyages d'affaires
- Politique relative au code d'éthique professionnelle
- Norme relative à l'aptitude au travail et au dépistage d'alcool et de drogues
- Norme relative à l'utilisation de médicaments
- Norme relative à la conduite de véhicules automobiles
- Ligne directrice en matière de prévention, d'assistance, de réadaptation et de suivi
- Politique de protection des renseignements personnels
- Politique relative aux accommodements raisonnables au travail
- Politique relative au parc de véhicules

Autres références

- [Annexe « A » – Définitions](#)
- Postes critiques pour la sécurité au Canada/Mexique
- Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)
- Rôles critiques pour la sécurité aux États-Unis

Pour nous joindre

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

Canaux de signalement de TC Énergie

- [Assistance téléphonique concernant l'éthique](#)
- [Conformité de l'entreprise](#)
- [Vérification interne](#)
- Ressources humaines
- Service juridique
- Coordonnateurs de la conformité

Annexe « A » – Définitions

Alcool désigne l'agent intoxicant contenu dans la bière, le vin et les spiritueux, ainsi que dans d'autres alcools à bas poids moléculaire.

Test de dépistage d'alcool et de drogues désigne un examen ou une analyse technique de différents spécimens biologiques d'un humain, comme le sang, l'urine, l'air exhalé, la sueur, la salive et les cheveux, en vue de déterminer la présence d'alcool et de drogues ou de leurs métabolites.

Activités de l'entreprise s'entend de toutes les activités professionnelles entreprises par les employés dans le cadre des activités de l'entreprise ou au nom de l'entreprise, que ce soit dans les locaux ou sur les chantiers de l'entreprise ou en dehors de ceux-ci, y compris, mais sans s'y limiter :

- l'exécution des tâches habituelles de l'employé ou des tâches qui lui sont assignées à l'occasion;
- toute prise de décision, approbation ou autorisation;
- les négociations et la planification;
- la préparation ou l'examen des documents ou rapports de l'entreprise;
- toute représentation de TC Énergie et de ses filiales ou sociétés affiliées;
- les réunions;
- les communications;
- la conduite des véhicules de l'entreprise ou d'autres véhicules pour le compte de l'entreprise;
- l'exploitation de toute machine ou de tout matériel pour le compte de l'entreprise.

Politique relative à la consommation d'alcool et de drogues.

Locaux de l'entreprise désigne notamment toutes les terres, les propriétés, les structures, les installations et l'équipement que l'entreprise possède, loue ou contrôle directement ou indirectement, véhicules de l'entreprise et véhicules de location y compris.

Drogues désigne les substances, y compris, mais sans s'y limiter, les drogues illicites, médicaments ou autres substances psychotropes dont l'utilisation a le potentiel de modifier ou de nuire à la façon dont une personne pense, se sent ou agit. Aux fins de la présente politique, les médicaments préoccupants sont ceux qui nuisent à la capacité d'un employé d'exécuter son travail en toute sécurité, y compris, mais sans s'y limiter :

- les substances non prescrites retrouvées dans les médicaments et les substances intoxicantes présentes dans d'autres produits non destinés à la consommation humaine, comme les inhalants;
- les drogues illicites : toute drogue ou substance dont l'utilisation, la vente, la possession, l'achat ou le transfert est restreint ou interdit par la loi (p. ex., les drogues illicites comme la cocaïne et autres substances contrôlées non prescrites);
- les médicaments : un médicament obtenu légalement, soit en vente libre ou par le biais d'une ordonnance de médecin;
- les autres substances psychotropes : tout autre produit qui, lorsqu'utilisé, entraîne des limitations physiques ou cognitives qui nuisent aux performances ou à l'aptitude au travail (p. ex., tout produit contenant du cannabis, y compris les inhalants et produits consommables, la marijuana synthétique, les « sels de bain », les solvants et les produits similaires).
- **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. 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.
- **Employé** s'entend des employés à temps plein ou à temps partiel, permanents ou temporaires, de TC Énergie, y compris les employés étudiants.
- **Aptitude au travail** 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 ou de drogues.
- **Membre du personnel** désigne un employé ou un entrepreneur engagé à temps plein, à temps partiel ou temporairement.
- **Signalement de bonne foi** désigne un signalement qui a été fait avec honnêteté et sincérité, pour des motifs raisonnables, sans intention de nuire ni arrière-pensée.
- **Administrateur du programme** désigne un employé des services de santé responsable de la gestion du programme d'alcoolisme et de toxicomanie.

Refus de subir un test de dépistage signifie :

- le défaut d'un employé de se présenter à un test ou le refus de se soumettre à un test sur demande;
- le défaut de fournir un échantillon valable en l'absence d'un problème médical documenté empêchant la collecte d'échantillons;
- une tentative confirmée d'altérer, de substituer, de diluer ou d'autrement falsifier l'échantillon recueilli lors d'un test de dépistage;
- la tentative d'éviter un test en omettant de déclarer son implication dans un incident pouvant exiger un test ou en évitant la direction à la suite de son implication dans un incident;
- le défaut d'informer l'entreprise de sa sortie de l'hôpital si le test est retardé pour des raisons médicales;
- le défaut ou le refus de participer et de coopérer à une évaluation médicale requise en vertu de la présente politique;
- toute tentative de perturber le processus de dépistage énoncé dans la présente politique.

Tâche(s) critique(s) pour la sécurité s'entend de toute tâche dont l'exécution par un employé ayant les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue pourrait entraîner un incident important ou le défaut de répondre adéquatement à un incident important, ou affecter la santé ou la sécurité de l'employé, d'autres personnes, de biens ou de l'environnement. Les employés sont considérés comme exécutant des tâches critiques pour la sécurité chaque fois qu'ils sont affectés à des tâches de sûreté temporaires critiques pour la sécurité, des tâches de supervision ou de gestion de tâches critiques pour la sécurité, ou lorsqu'ils sont sur appel pour l'exécution de telles tâches.

Poste critique pour la sécurité s'entend de tout poste dans le cadre duquel les employés doivent effectuer des tâches critiques pour la sécurité.

Professionnel en toxicomanie s'entend d'une personne possédant des connaissances et une expérience clinique ou autre expérience suffisante dans le diagnostic et le traitement de troubles liés à l'alcoolisme et à la toxicomanie, et qui peut évaluer si un employé est aux prises avec une dépendance à l'alcool ou aux drogues, faire des recommandations concernant l'éducation et le traitement, et recommander un programme de suivi du retour au travail, y compris la réalisation de tests inopinés.

La présence d'un trouble grave de consommation de substances est déterminée par le professionnel en toxicomanie mandaté par TC Énergie.

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

Chantier désigne tout chantier de TC Énergie ou tout chantier des clients ou entrepreneurs principaux de TC Énergie, dans la mesure où les employés effectuent des activités de l'entreprise sur ces chantiers.

Politique relative à la consommation d'alcool et de drogues.

Règles sur le chantier signifie toutes les règles et procédures régissant le chantier, y compris celles des clients et des entrepreneurs principaux de TC Énergie.