



|                      |   |                                   |                           |
|----------------------|---|-----------------------------------|---------------------------|
| <b>Politique :</b>   | Consommation de drogue, d'alcool et de médicaments au travail | <b>N° de police :</b>             | 208.2                     |
| <b>Catégorie :</b>   | Conformité  | <b>Date d'entrée en vigueur :</b> | 1 <sup>er</sup> mars 2019 |
| <b>Application :</b> | Canada  | <b>Date de révision :</b>         | 1 <sup>er</sup> mars 2019 |

---

**Politique :**

Cette politique concerne les filiales canadiennes d'Accor S.A. et les hôtels, complexes et propriétés que possèdent et exploitent Accor et ses entreprises affiliées au Canada (collectivement « Accor »). Les objectifs et dispositions de cette politique s'appliquent à Accor, sauf s'ils entrent en conflit avec une convention collective ou avec les lois, règles ou règlements en vigueur. Accor tient à ses employés, d'où la nécessité de ces mesures de santé et sécurité.

Nous croyons à l'importance d'un milieu de travail sécuritaire, sain et fonctionnel. La consommation de drogue ou d'alcool ou l'abus de médicaments sur ordonnance ou en vente libre, au travail ou ailleurs, peut poser de graves risques de sécurité et de santé à l'employé qui en consomme, à ses collègues et au public. Si un employé doit, dans le cadre d'un plan de traitement autorisé par son médecin, prendre des médicaments sur ordonnance ou en vente libre durant ses heures de travail, Accor accèdera à ses demandes dans la mesure du possible, en tenant compte de la sécurité de tous les employés et du public en général.

L'encadrement de l'usage récréatif du cannabis dans les pays ou États où il a été légalisé sera le même que celui des autres substances récréatives comme l'alcool. La présente politique précise les attentes et les balises d'Accor quant à la consommation de drogue, d'alcool et de médicaments. Elle s'applique à tout employé d'Accor au Canada, quel que soit son statut d'emploi.

Y contrevenir peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

**Définitions :**

Le terme « **drogue** » englobe les drogues récréatives et illicites.

Les « **Médicaments** » désignent aussi bien un médicament sur ordonnance qu'un médicament en vente libre.

Les « **médicaments sur ordonnance** » comprennent le cannabis médical.

Le terme « **marijuana** » désigne le cannabis sous toutes ses formes (feuilles, poudre, haschisch et huile, produits comestibles ou autre dérivé).

---

**Directives :**

1. La consommation de drogue, d'alcool ou de médicaments au travail peut faire courir de graves risques de santé et de sécurité à un employé, à ses collègues, aux invités et au public. Pour garantir un milieu de travail sécuritaire et sain, Accor se réserve le droit d'interdire la possession ou l'usage de certains articles et certaines substances dans ses installations.
2. L'employé est apte au travail et peut accomplir ses tâches sans danger, conformément à ce qui lui est demandé.
3. L'employé intoxiqué par l'alcool ou la drogue ou qui en consomme au travail se voit interdire la possibilité de terminer son quart de travail. S'il a les facultés affaiblies, c'est son supérieur qui organise son retour à la maison.
4. L'employé ne consomme pas de drogue ou d'alcool au travail, mais il peut consommer des médicaments sur ordonnance ou en vente libre (voir ci-dessous).
5. L'employé ne participe pas à la distribution, au partage, ni à la vente de drogue (y compris la marijuana) ou d'alcool sur la propriété d'Accor. Plus précisément, il peut consommer de l'alcool ou une drogue licite chez lui pourvu que cela se fasse en dehors de ses heures de travail.

6. Il peut seulement prendre des médicaments sous ordonnance s'il détient une ordonnance à son nom, délivrée par un médecin. Il ne peut pas les distribuer, les partager ou les vendre sur les lieux de l'hôtel ou durant ses heures de travail.
7. L'employé qui consomme des médicaments sur ordonnance ou en vente libre informe la direction des risques, limites ou restrictions susceptibles de modifier ses tâches ou d'entraîner sa réaffectation temporaire. Si les médicaments nuisent à son travail, il en informe son supérieur avant d'en consommer. Ce dernier communique les besoins de l'employé au département Talent & Culture. L'employé n'est pas tenu de révéler son diagnostic, mais il doit présenter une note de son médecin confirmant :
  - a) la nécessité pour l'employé de prendre ses médicaments sur ordonnance ou en vente libre;
  - b) la posologie recommandée;
  - c) la capacité de l'employé à travailler ou à utiliser le matériel sans danger.
8. L'employé qui prend des médicaments sur ordonnance ou en vente libre durant les heures de travail respecte la posologie.
9. Les renseignements qu'il communique à Accor à ce sujet sont confidentiels. Ils seront seulement transmis à d'autres parties dans l'un des deux buts suivants : corriger des problèmes de santé, de sécurité ou d'exécution du travail pouvant découler de la prise de médicaments ou appliquer un plan d'accommodements.
10. Si un employé a des problèmes médicaux nécessitant des accommodements supplémentaires, il en parle à son superviseur immédiat ou à un membre du département Talent & Culture dans le contexte du plan général.
11. Accor s'assurera, avec l'employé, que les mesures d'accommodement sont utiles, appropriées pour les besoins de l'employé, applicables sur le plan de la sécurité et financièrement réalistes. Les plans d'accommodement peuvent faire l'objet d'une révision périodique pour en garantir la nécessité et la pertinence. Ils peuvent aussi être revus si on juge que les médicaments sur ordonnance ou en vente libre nuisent au travail ou présentent un risque d'accident pour l'employé, ses collègues ou le public.
12. Dans le cas de cette dernière éventualité ou si l'employé n'arrive plus à répondre aux attentes, Accor pourra décider de lui trouver un autre travail, notamment en le réaffectant à un poste temporaire ou permanent où la sécurité n'est pas critique.
13. L'employé peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement s'il refuse de participer au plan d'accommodement ou de désintoxication, s'il utilise des drogues ou des médicaments nuisant à ses facultés sans avoir recours à un plan, ou encore si sa consommation présente un risque pour lui et les autres.

#### **Consommation de marijuana thérapeutique au travail : si la loi le permet**

1. Si l'employé consomme de la marijuana thérapeutique, il le fait modérément, selon la posologie recommandée. L'entreprise peut exiger un billet du médecin détaillant la posologie. Si l'employé souhaite prendre de la marijuana thérapeutique ou des médicaments sur ordonnance pouvant affecter son travail, son médecin doit confirmer que la posologie ne l'empêchera pas de travailler sans danger.
2. Accor compte sur l'employé pour qu'il trouve un autre mode de consommation de la marijuana thérapeutique que l'inhalation.
3. L'employé qui, pour des raisons médicales, inhale du cannabis respecte la réglementation provinciale sur le tabagisme et évite de fumer dans les édifices, bureaux, véhicules ou voitures des clients d'Accor.
4. L'employé ayant une ordonnance l'autorisant à inhaler du cannabis thérapeutique au travail ne peut pas le faire en présence d'autres employés.
5. Accor lui aménagera une section fumeurs pour préserver la confidentialité de sa situation médicale.

---

**Responsabilités :****Superviseurs et chefs de service**

1. En concertation avec le département Talent & Culture, les superviseurs et chefs de service prévoient des accommodements raisonnables sans que ceux-ci posent de préjudice injustifié.
2. Évaluent les effets des médicaments, quels qu'ils soient, sur la prestation d'un employé et avisent rapidement le département Talent & Culture en cas de crainte concernant l'exécution du travail ou la sécurité.
3. Veillent à ce que les médicaments sur ordonnance qui affaiblissent les facultés ne nuisent pas à la sécurité de l'employé, de ses collègues ou du public.
4. Veillent à bien encadrer l'employé aux prises avec des problèmes de toxicomanie, notamment par le programme d'aide aux employés d'Accor, ou à lui permettre de suivre un traitement.
5. Répondent aux demandes de l'employé sur l'usage de médicaments sur ordonnance, en préservant la confidentialité de son dossier.

**Employés**

1. Dès son arrivée au travail, l'employé doit être apte à accomplir ses tâches et utiliser les équipements correctement et sans danger. Il doit demeurer apte en tout temps durant son quart de travail.
2. Effectue le travail en toute sécurité conformément aux pratiques de santé et de sécurité établies par l'entreprise.
3. Il est formellement interdit de posséder, de vendre, de distribuer ou de consommer de l'alcool ou de la drogue durant les heures de travail, qu'elles soient effectuées dans des installations appartenant à l'entreprise ou non. Cette interdiction ne concerne pas les médicaments sur ordonnance ou en vente libre dont l'usage ou la possession est conforme à cette politique.
4. Peut demander de l'aide, suivre un traitement ou avoir un accommodement si besoin en est. Il incombe à l'employé de bien comprendre les effets des médicaments qu'il prend, notamment sur ses aptitudes au travail.
5. Divulgue à la direction qu'il prend des médicaments sur ordonnance ou en vente libre pouvant nuire à son travail.
6. Coopère avec Accor sur des accommodements raisonnables, notamment des méthodes de consommation du cannabis médical autres que l'inhalation. Il accepte aussi de transmettre à Accor, sur demande, toute information nouvelle ou actualisée de son médecin concernant l'usage de médicaments sur ordonnance.
7. Applique les accommodements raisonnables convenus et les dispositions de cette politique.
8. Ne donne jamais de médicaments à ses collègues, même ceux qui ont une ordonnance similaire.
9. Indique à la direction les effets potentiellement nuisibles des médicaments sur ordonnance ou en vente libre sur sa capacité à travailler ou à accomplir ses tâches sans danger, conformément à ce qui lui est demandé.
10. Ne fait rien qui soit risqué, comme la conduite d'un véhicule ou l'utilisation de machineries lourdes ou potentiellement dangereuses, s'il a les facultés affaiblies par des médicaments sur ordonnance ou en vente libre.

---

**Ressources pertinentes :**

Charte éthique et responsabilité sociétale d'entreprise

**Politiques connexes :**

205 Ethical Conduct & Ethics Hotline  
208 Drug Free Workplace