

Transport Fortuna Inc.
PROGRAMME POUR UN MILIEU DE TRAVAIL SANS DROGUES



En vertu de l'«Omnibus Transportation Employee Testing Act» de 1991, les règlements du «U.S. Department of Transportation, Federal Highway Administration» exigent des programmes de dépistage d'alcool et de drogues pour tous les transporteurs ainsi que les employés qui doivent détenir un permis de conduire commercial et exécuter des fonctions sensibles à la sécurité telles que définies dans les règles actuelles et modifications ultérieures. Aux fins de cette politique, un transporteur et un détenteur d'un permis de conduire commercial font des affaires aux États-Unis ou peuvent être tenus de faire des affaires aux États-Unis à temps partiel.

Note: Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

Transport Fortuna Inc.

PROGRAMME DE TRAVAIL SANS DROGUE

APERÇU DE LA POLITIQUE

Transport Fortuna Inc. est fier de notre réputation d'avoir des individus de qualité et des normes de service élevées pour nos clients. Nous visons continuellement l'excellence en matière de sécurité opérationnelle pour assurer la sécurité de nos employés, produits et le public. Nous sommes confrontés à une compétition perpétuellement croissante; par conséquent, il est important de nous placer en position de chef dans notre industrie. La sécurité et l'efficacité sont très importantes pour nos employés, clients, l'environnement et les communautés dans lesquelles et à travers lesquelles la compagnie opère. Des opérations sûres et efficaces sont cruciales dans l'objectif de l'entreprise de minimiser les accidents de la route et au travail. Notre industrie a subi de fortes pressions pour faire face aux problèmes croissants en milieu de travail dus à la consommation de drogues et d'alcool. Le fait d'être sous l'influence d'une drogue ou d'un alcool au travail présente de graves risques pour la sécurité et la santé, non seulement pour l'utilisateur, mais pour tous ceux qui travaillent avec lui ou qui entrent en contact avec lui. L'usage, la possession ou la vente de drogues illicites ou d'alcool au travail présentent des risques inacceptables pour des opérations sûres, saines et efficaces.

Transport Fortuna Inc. a le droit, l'obligation et l'intention de maintenir un environnement de travail sûr, sain et efficace pour ses employés et de protéger les biens, l'équipement et les opérations de Transport Fortuna Inc. contre les risques associés à la consommation de drogues et d'alcool sur le lieu de travail.

Tous les dossiers de dépistage de drogues et d'alcool seront conservés de manière sécurisée et confidentielle

L'entreprise a conçu cette politique de drogue afin de renforcer son engagement en faveur d'opérations sûres et efficaces et de réduire le risque de drogues et l'utilisation de drogues sur le lieu de travail. Les procédures et pratiques d'exploitation de l'entreprise visent à soutenir le développement et le maintien des niveaux les plus élevés possibles de santé et de sécurité des employés dans les lieux de travail sous sa responsabilité et sa direction. L'entreprise s'est engagée à créer et à maintenir un environnement de travail sûr et est très préoccupée par l'impact négatif potentiel des drogues sur la sécurité et les performances au travail, ainsi que sur le bien-être personnel de ses employés. Conformément à cette philosophie, l'entreprise ne tolère pas l'utilisation et l'abus de drogues et reconnaît que les effets négatifs causés par l'utilisation et l'abus de drogues peuvent avoir un impact négatif sur la santé et la sécurité de ses employés, à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.

APPLICATION DE LA POLITIQUE

Les dispositions de ce *Programme pour un milieu de travail sans drogue* s'appliquent à tous les employés qui sont couverts par les règlements du Département de Transports («Department of Transportation» ou DOT) et sont tenus d'avoir un permis de conduire commercial pour exécuter des fonctions sensibles à la sécurité, telles que définies, et opérant aux États-Unis, ainsi que les employés que l'entreprise considère comme exerçant des fonctions sensibles à la sécurité pour l'entreprise.

DÉFINITIONS

Alcool

Une boisson alcoolisée désignée et fabriquée pour la consommation humaine.

Véhicule à moteur commercial

Un véhicule à moteur ou une combinaison de véhicules à moteur utilisés dans le commerce pour transporter des passagers ou des biens pour l'entreprise et;

- I. A un poids brut combiné de 11 794 kilogrammes ou plus (26 001 livres ou plus) comprenant une unité tractée dont le poids brut du véhicule est supérieur à 4 536 kilogrammes (10 000 livres); ou
- II. A un poids nominal brut de véhicule de 11 794 kilogrammes ou plus (26 001 livres ou plus); ou
- III. Est conçu pour transporter 16 passagers ou plus, conducteur compris; ou
Est de toute taille et est utilisé dans le transport de matières jugées dangereuses aux fins de la Loi sur le transport des matières dangereuses («Hazardous Materials Transportation Act») et qui exigent que le véhicule à moteur soit placé en vertu du Règlement sur les matières dangereuses («Hazardous Materials Regulations») (49 CFR Partie 172, sous-partie F.).

Affaires Transport Fortuna Inc.

Désigne toutes les activités commerciales entreprises par les employés dans le cadre des opérations de l'entreprise, qu'elles soient menées dans les locaux de Transport Fortuna Inc. ou à l'extérieur.

Propriété Transport Fortuna Inc.

Tout terrain, bâtiment ou partie de celui-ci détenu, loué ou occupé par l'entreprise et tout véhicule à moteur couvert appartenant à, loué, ou utilisé par l'entreprise.

Drogue

Aux fins de cette politique, une drogue est toute substance, y compris l'alcool, les drogues illicites ou les médicaments dont l'utilisation a le potentiel de changer ou de nuire à l'état physiologique et/ou psychologique d'une personne. Les drogues préoccupantes sont celles qui entravent potentiellement la capacité d'une personne à effectuer son travail de manière sûre et productive. Ceux-ci incluent, sans s'y limiter: la marijuana, la cocaïne, les amphétamines, la phencyclidine (PCP), les opiacés (narcotiques ou stupéfiants) et l'alcool.

Employé

Toute personne employée par l'entreprise.

Position sensible à la sécurité

Une position dans laquelle la performance dépend de la vigilance, de la rapidité de la réponse, de la solidité du jugement et de la précision de la coordination de plusieurs fonctions musculaires, ayant un rôle clé et direct dans une opération où une performance inappropriée pourrait entraîner des dommages importants à soi-même, à ses collègues, à des propriétés, aux utilisateurs de l'autoroute, communautés ou à l'environnement. Cette définition inclut tous les employés ou entrepreneurs indépendants qui sont appelés à effectuer une rotation ou à se décharger régulièrement dans un poste sensible à la sécurité.

Des exemples de postes sensibles à la sécurité comprennent, sans s'y limiter:

- *Tout le personnel exploitant un véhicule commercial;*
- *Tout le personnel conduisant un véhicule avec plaque;*
- *Tout le personnel conduisant un véhicule conçu pour 16 passagers ou plus, y compris le conducteur; et*
- *Autres postes jugés par l'entreprise comme étant de nature sensible à la sécurité*

ORM

Officier de Revue Médicale

Au travail

Au travail est défini comme à tout moment sur la propriété de Transport Fortuna Inc. que ce soit en service ou hors service ou hors de la propriété de Transport Fortuna Inc. lors de l'exécution des activités de Transport Fortuna Inc.

Positif

Un test positif d'alcool signifie qu'une concentration d'alcool dans l'haleine est égale ou supérieure à 20 milligrammes d'alcool dans 100 millimètres de sang.

Un test de dépistage positif signifie que les niveaux quantitatifs sont supérieurs aux seuils approuvés tels que définis par l'Administration des services de toxicomanie et de santé mentale, laboratoires HHS («Substance Abuse and Mental Health Service Administration, HHS laboratories»).

SAP

Professionnel de la toxicomanie («Substance Abuse Professional»)

CONDUITE INTERDITE

L'entreprise interdit la conduite suivante en vertu de cette politique:

- A. Consommer, être sous l'influence ou posséder de l'alcool pendant l'exécution des activités commerciales de Transport Fortuna Inc. ou pendent être à l'intérieur ou à proximité d'une installation ou d'un chantier de Transport Fortuna Inc.

- B. Utiliser ou être sous l'influence d'une drogue légale (comme les médicaments en vente libre et les médicaments sur ordonnance) pendant l'exécution des activités commerciales de Transport Fortuna Inc. ou pendent être à l'intérieur ou à proximité d'une installation ou d'un chantier de Transport Fortuna Inc., dans la mesure où une telle utilisation affecte la sécurité de tout employé ou autre.
- C. La fabrication illicite, distribution, dispense, possession ou utilisation d'une substance contrôlée par tout employé pendant l'exécution des activités commerciales de Transport Fortuna Inc. ou pendent être à l'intérieur ou à proximité d'une installation ou d'un chantier de Transport Fortuna Inc.
- D. Altération d'un échantillon fourni pour un dépistage de drogues dans le but de modifier les résultats du dépistage de drogues.

La conduite décrite ci-dessus peut soumettre l'employé fautif à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à congédiement.

TEST POUR LES SUBSTANCES CONTRÔLÉES

(A) Test préalable à l'emploi

L'entreprise exigera que les candidats subissent à un examen médical lié à l'emploi et/ou une enquête qui implique des tests de consommation de drogues dans le cadre de l'examen après une offre conditionnelle d'emploi avec l'entreprise est offerte. Les candidats dont le test est positif pour l'utilisation de substances contrôlées, ou qui refusent de se soumettre à de tels tests, peuvent être disqualifiés de l'embauche. Les employés actuels qui transfèrent dans une position sensible à la sécurité seront exigés à subir un test de dépistage de drogues préalable à l'emploi après une offre ou un transfert est proposé par l'entreprise.

Transport Fortuna Inc. déduira le coût de ce test préalable à l'emploi directement du premier chèque de paie de l'employé. **Après la réussite de trois mois** avec l'entreprise, ce montant sera remboursé en totalité au chauffeur.

(B) Test «cause raisonnable»

L'entreprise exigera que les employés actuels se soumettent à un test de dépistage de drogues lorsqu'elle estime qu'il existe des motifs raisonnables de soupçonner une violation de cette politique. Une cause raisonnable comprend des observations précises, contemporaines et claires concernant l'apparence, le comportement, la parole ou l'odeur corporelle de l'employé qui pourraient raisonnablement laisser croire que l'employé peut être sous l'influence de drogues et/ou d'alcool. Un représentant de Transport Fortuna Inc. transportera les employés qui sont invités à subir des tests de cause raisonnable vers le site de collecte. L'employé devra également se soumettre à un test d'alcoolémie.

(C) Test après un accident/blessure

Dès que possible, à la suite d'un accident/une occurrence impliquant un véhicule à moteur commercial circulant sur une voie publique dans les autoroutes ou dans le commerce interétatique, l'entreprise est tenue de faire passer un test de dépistage d'urine au conducteur survivant:

1. Qui exerçait des fonctions sensibles à la sécurité par rapport au véhicule, si l'accident a impliqué la perte de vies humaines;
2. Une citation a été émise et

- a) Qui exerçait des fonctions sensibles à la sécurité par rapport au véhicule, si l'accident a entraîné des blessures corporelles à une personne qui, à la suite de la blessure, a immédiatement reçu des soins médicaux ailleurs du lieu de l'accident; ou
- b) Lorsqu'un ou plusieurs véhicules à moteur subissent des dommages invalidants à la suite de l'accident, nécessitant le véhicule à moteur à être transporté ailleurs du lieu de l'accident par une dépanneuse ou un autre véhicule à moteur. La réglementation fédérale oblige ces conducteurs à soumettre un échantillon d'urine dans les trente-deux (32) heures suivant l'accident.

L'entreprise peut exiger que les conducteurs qui devaient se soumettre à un test après un accident/blessure d'après les conditions ci-dessus soient hors service jusqu'à ce que les tests aient été effectués et qu'un résultat négatif vérifié ait été obtenu par l'entreprise.

(D) Tests aléatoires

La réglementation fédérale exige des tests aléatoires des conducteurs qui détiennent un permis de conduire commercial dans des positions sensibles à la sécurité, pour les substances contrôlées à un taux égal ou supérieur à 25% du nombre total de conducteurs sur une base annuelle. Tous les conducteurs devront se soumettre à des tests pour les substances contrôlées selon les procédures de tests aléatoires établies par l'entreprise.

Transport Fortuna Inc. sera responsable du paiement des tests aléatoires. Cependant, si le test est positif pour les drogues et/ou l'alcool, l'employé est responsable pour tous autres coûts associés au programme de dépistage des drogues et de l'alcool tels que les sessions avec un toxicomane et les tests de retour au travail ou de suivi, etc.

(E) Test de retour au travail

Après avoir terminé un programme de traitement de la toxicomanie ou de l'alcool à la suite d'un test positif vérifié ou d'un refus de subir un test, l'entreprise exigera du conducteur qu'il passe un test de retour au travail.

(F) Tests de suivi

Obligatoire si un employé a un résultat négatif lors d'un test de retour au travail. La fréquence des tests est celle spécifiée par le professionnel de la toxicomanie (SAP). (DOT nécessite 6 tests dans les 12 premiers mois minimum).

ABUS D'ALCOOL – CONDUITE INTERDITE

- (A) Aucun conducteur ne doit se présenter au travail ou rester en service exigeant l'exécution de fonctions sensibles à la sécurité tout en ayant une concentration d'alcool de 0,02 ou plus.
- (B) Aucun conducteur ne doit consommer d'alcool lors de l'exécution de fonctions sensibles à la sécurité.
- (C) Aucun conducteur ne doit exécuter des fonctions sensibles à la sécurité dans les quatre heures suivant la consommation d'alcool. Il est interdit aux employés de consommer des boissons alcoolisées pendant les heures de travail et sont également tenus de limiter leur consommation avant de travailler afin qu'il n'y ait aucune violation de cette politique pendant le travail.

- (D) Aucun conducteur tenu de subir un test d'alcoolémie après un accident ne doit consommer de l'alcool pendant huit heures après l'accident ou jusqu'à ce qu'il subisse un test d'alcoolémie après l'accident, selon la première éventualité.
- (E) Aucun conducteur ne doit refuser de se soumettre à un:
1. Dépistage d'alcool ou de drogues après un accident,
 2. Dépistage aléatoire d'alcool ou de drogues,
 3. Test de suspicion raisonnable pour l'alcool ou la drogue,
 4. Test de retour au travail,
 5. Dépistage d'alcool ou de drogues de suivi tel que recommandé par un professionnel de la toxicomanie (SAP).
- (F) Aucun conducteur ne doit avoir d'alcool en sa possession pendant qu'il est en service ou qu'il exerce une fonction sensible à la sécurité.
- (G) Toute tentative d'invalider ou d'altérer un test d'alcoolémie entraînera l'employé à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- (H) Aucun conducteur dont la concentration d'alcool est supérieur ou égal à 0,02 mais inférieur à 0,04 ne doit exercer ou continuer d'exercer des fonctions sensibles pour la sécurité de l'entreprise, y compris la conduite d'un véhicule à moteur commercial, jusqu'au début des périodes de service régulières prévues du conducteur, mais pas moins de 24 heures après l'administration du test.

La conduite décrite ci-dessus peut soumettre l'employé fautif à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à congédiement.

TEST D'ALCOOL

(A) Test «cause raisonnable»

L'entreprise exigera que les employés actuels se soumettent à un test de dépistage de drogues lorsqu'elle estime qu'il existe des motifs raisonnables de soupçonner une violation de cette politique. Une cause raisonnable comprend des observations précises, contemporaines et claires concernant l'apparence, le comportement, la parole ou l'odeur corporelle de l'employé qui pourraient raisonnablement laisser croire que l'employé peut être sous l'influence de drogues et/ou d'alcool. Un représentant de Transport Fortuna Inc. transportera les employés qui sont invités à subir des tests de cause raisonnable vers le site de collecte. L'employé devra se soumettre à un test d'alcoolémie.

(B) Test après un accident/blessure

Dès que possible, à la suite d'un accident/une occurrence impliquant un véhicule à moteur commercial circulant sur une voie publique dans les autoroutes ou dans le commerce interétatique, l'entreprise est tenue de faire passer un test de dépistage d'urine au conducteur survivant:

1. Qui exerçait des fonctions sensibles à la sécurité par rapport au véhicule, si l'accident a impliqué la perte de vies humaines;
2. Une citation a été émise et

- a) Qui exerçait des fonctions sensibles à la sécurité par rapport au véhicule, si l'accident a entraîné des blessures corporelles à une personne qui, à la suite de la blessure, a immédiatement reçu des soins médicaux ailleurs du lieu de l'accident; ou
- b) Lorsqu'un ou plusieurs véhicules à moteur subissent des dommages invalidants à la suite de l'accident, nécessitant le véhicule à moteur à être transporté ailleurs du lieu de l'accident par une dépanneuse ou un autre véhicule à moteur. Un conducteur qui doit effectuer des tests après un accident doit rester facilement disponible pour ces tests ou peut être considéré par l'entreprise comme ayant refusé de se soumettre aux tests.

Les chauffeurs de Transport Fortuna Inc. doivent s'assurer que les tests à la suite d'un accident sont effectués rapidement. Si un test exigé en vertu de la présente section n'est pas administré dans les deux heures suivant l'accident, le conducteur doit préparer et soumettre un dossier écrit indiquant les raisons pour lesquelles le test n'a pas été administré rapidement. Si un test exigé en vertu du présent article n'est pas administré dans les huit heures suivant l'accident, le conducteur doit cesser de tenter d'administrer un test d'alcool et préparera et soumettra le même dossier.

L'entreprise peut exiger que les conducteurs qui devaient se soumettre à un test après un accident/blessure d'après les conditions ci-dessus soient hors service jusqu'à ce que les tests aient été effectués et qu'un résultat négatif vérifié ait été obtenu par l'entreprise.

(C) Tests aléatoires

Tous les conducteurs de l'entreprise devront se soumettre à des tests d'alcoolémie aléatoires. La réglementation fédérale spécifie que le dépistage aléatoire de l'alcool doit évaluer ou dépasser 10% du nombre moyen de postes de conducteur sur une base annuelle.

Transport Fortuna Inc. sera responsable du paiement des tests aléatoires. Cependant, si le test est positif pour les drogues et/ou l'alcool, l'employé est responsable pour tous autres coûts associés au programme de dépistage des drogues et de l'alcool tels que les sessions avec un toxicomane et les tests de retour au travail ou de suivi, etc.

(D) Test de retour au travail

Après avoir terminé un programme de traitement de la toxicomanie ou de l'alcool à la suite d'un test positif vérifié ou d'un refus de subir un test, l'entreprise exigera du conducteur qu'il passe un test de retour au travail.

(E) Tests de suivi

Obligatoire si un employé a un résultat négatif lors d'un test de retour au travail. La fréquence des tests est celle spécifiée par le professionnel de la toxicomanie. (6 tests dans les 12 premiers mois minimum).

REFUS À ÊTRE TESTER

Les tests seront considérés comme une condition du maintien de l'emploi dans l'entreprise. Le refus d'être testé sera considéré comme un non-respect de la politique de l'entreprise. L'échec ou le refus de coopérer pleinement, de signer tout document requis ou de se soumettre à tout test demandé ou recommandé, constituera un motif de congédiement immédiat.

Exemples de refus:

- i. Ne pas fournir un échantillon d'urine adéquat pour un test de dépistage sans explication médicale valable;
- ii. Ne pas fournir une respiration adéquate pour un test d'alcoolémie sans explication médicale valide;
- iii. Ne pas se soumettre à un test tel que requis; ou
- iv. S'engager dans toute conduite qui entrave le processus de test.

MÉDICAMENTS EN VENTE LIBRE ET LES MÉDICAMENTS SUR ORDONNANCE

Tous les employés ont la responsabilité de déterminer, auprès de leur médecin ou pharmacien, si la prescription ou les médicaments en vente libre qu'ils prennent peuvent potentiellement avoir des effets secondaires indésirables qui pourraient affecter le rendement au travail. Si un employé a des questions ou des préoccupations au sujet de sa capacité à exécuter le travail en toute sécurité ou efficacement tout en prenant des médicaments, il a l'obligation de signaler la question ou la préoccupation à son superviseur.

Lorsqu'un employé signale un traitement médicalement prescrit ou qu'il prend des médicaments susceptibles de nuire à la capacité de cet employé à effectuer son travail, l'entreprise peut exiger que l'employé présente une note médicale de son médecin traitant indiquant qu'il est capable d'exécuter son travail sans risque de blessure pour lui-même, d'autres employés ou membres du public. Si un employé n'est pas en mesure d'accomplir son travail sans risque de blessure pour lui-même, d'autres employés ou membres du public, cet employé peut être temporairement réaffecté à d'autres postes à faible risque, si disponible.

ACTION SUR LES RÉSULTATS DE TEST

Tous les résultats positifs obtenus par un test de dépistage seront confirmés par la chromatographie en phase gazeuse-spectrométrie de masse. L'Officier de Revue Médicale (ORM) de l'entreprise évaluera les résultats positifs confirmés afin de déterminer s'il existe une explication du résultat positif autre que la toxicomanie. L'employé peut demander un nouvel examen et soumettre des renseignements médicaux pour examen à la demande de l'ORM. Une relation confidentielle médecin/patient sera maintenue. Un résultat de test positif entraînera une évaluation par un professionnel de la toxicomanie (SAP). Si, après évaluation, il est déterminé que l'employé a besoin d'un traitement avant de retourner au travail, l'entreprise exigera la réussite du programme de traitement comme condition de son retour au travail. Après la réussite du programme de traitement, l'employé sera soumis à toutes les dispositions régulières du programme de travail sans drogue ainsi qu'à des tests de suivi périodiques et inopinés.

PROCÉDURES DE DÉPISTAGE DE DROGUES

Administration

En raison de la nature sensible associée au dépistage des drogues, il est nécessaire que le programme soit centralisé. Pour ce faire, ce programme sera administré par CannAmm Drug and Alcohol Testing for the Workplace Inc. (CannAmm).

CannAmm sera responsable de la coordination avec les sites de collecte, les laboratoires et l'Officier de Revue Médicale (ORM). L'administrateur du programme est chargé de communiquer les détails du programme à la personne de contact désignée. La méthodologie du test pour le dépistage des drogues comprend quatre étapes:

1. Collection du spécimen,
2. Traitement en laboratoire,
3. Un examen par l'Officier de Revue Médicale (ORM), et
4. Communiquer les résultats.

Étape 1- Collection

Tous les échantillons seront collectés de manière compétente et conformément au protocole de CannAmm. Les employés doivent se présenter à l'installation de collecte appropriée pour la collecte du spécimen. Les installations de collecte enverront le spécimen directement au laboratoire sous contrat de CannAmm, qui à son tour analysera le spécimen.

Étape 2- Laboratoire

Les laboratoires actuellement sous contrat avec CannAmm pour traiter tous nos échantillons sont des laboratoires accrédités/certifiés. Ils traiteront tous les échantillons conformément aux directives et concentrations de coupure applicables. Tous les résultats positifs obtenus par un test de dépistage seront confirmés par chromatographie en phase gazeuse-spectrométrie de masse. Les résultats de tous les échantillons traités sont ensuite envoyés au ORM pour examen final et vérification.

Étape 3- Officier de Revue Médicale (ORM)

L'ORM de CannAmm's évaluera les résultats positifs confirmés afin de déterminer s'il existe une explication du résultat positif autre que la toxicomanie. L'employé peut demander un nouvel examen et soumettre des renseignements médicaux pour examen à la demande de l'ORM. Une relation confidentielle médecin/patient sera maintenue.

Si l'ORM a reçu les résultats d'un test de dépistage de drogue indiquant qu'il a été confirmé «positif», il fera ce qui suit:

1. Tenter de contacter l'employé ou le candidat à l'emploi et vérifier s'il existe une utilisation médicale valide pour le médicament en question.
 - x Si aucune explication valable n'est faite, l'ORM communiquera un résultat positif vérifié.
 - x Si l'employé a un usage médical valide pour le médicament, l'ORM signalera un résultat négatif vérifié à l'entreprise.
2. Si l'ORM a reçu un résultat positif mais n'est pas en mesure de contacter l'employé fournissant le spécimen dans un délai raisonnable (72 heures), il communiquera à l'entreprise une demande pour que l'employé contacte l'ORM. Une fois que l'employé a été informé de la nécessité de contacter l'ORM, il aura 3 jours ouvrables pour contacter l'ORM, sinon l'ORM signalera un résultat positif à l'entreprise. L'ORM peut vérifier qu'un test est positif sans avoir communiqué directement avec l'employé au sujet du test dans trois circonstances:
 - i. L'employé refuse expressément la possibilité de discuter du test;
 - ii. Ni l'ORM ni le représentant désigné par l'employeur, après avoir fait tous les efforts raisonnables, n'ont pu contacter l'employé dans les 10 jours suivant la date à laquelle l'ORM a reçu les résultats positifs confirmés du laboratoire;
 - iii. Le représentant désigné par l'employeur a réussi à établir et à documenter un contact avec l'employé et lui a demandé de contacter l'ORM et plus de trois jours ouvrables se sont

écoulés depuis la date à laquelle l'employé a été contacté avec succès par le représentant désigné de l'employeur.

Si un test est vérifié positif dans les circonstances précisées ci-dessus, l'employé peut présenter au ORM des informations attestant qu'une maladie grave, une blessure ou d'autres circonstances ont inévitablement empêché l'employé d'être contacté par l'ORM ou le représentant de l'employeur désigné ou de contacter l'ORM dans les temps prévus. L'ORM, sur la base de ces informations, peut rouvrir la vérification, permettant à l'employé de présenter des informations concernant une explication légitime du test positif confirmé. Si l'ORM conclut qu'il existe une explication légitime, l'ORM déclare que le test est négatif.

Réception des résultats du ORM

Une fois que l'ORM a examiné les résultats du test et est parvenu à une décision, les résultats finaux seront communiqués à la personne-ressource de l'entreprise. La procédure suivante sera utilisée;

1. Le bureau de l'ORM de CannAmm passe un appel téléphonique à l'un des contacts du groupe. Ils s'identifieront et indiqueront qu'ils ont un résultat de test de drogue à signaler.
2. Le bureau de l'ORM vérifiera l'identité de la personne de contact à l'aide d'un mot de passe unique connu uniquement par le représentant de l'employeur et CannAmm.
3. Dès réception du mot de passe correct, les résultats sont ensuite donnés.

Étape 4- Tenue des registres

Tous les dossiers concernant les dépistages de drogues et d'alcool tenus par l'entreprise seront conservés dans le dossier de chaque employé. Les seules personnes qui auront accès à ces enregistrements sont les membres du groupe de contact. Ces informations ne peuvent être divulguées à aucune personne non autorisée sans le consentement signé de l'employé.

PRÉSENTER AU TRAVAIL EN CAS D'URGENCE OU D'APPEL

Les travailleurs contactés pour se présenter au travail en cas d'urgence ou pour d'autres raisons imprévues ne doivent pas accepter le travail s'ils ont des raisons de croire que leur capacité à travailler en toute sécurité et efficacement peut être altérée en raison de la consommation d'alcool ou de drogues illicites ou de l'utilisation de médicaments sur ordonnance ou en vente libre. Tout travailleur contacté pour se présenter dans de telles circonstances doit refuser cette demande et informer la personne qui les contacte qu'il le fait parce qu'il pense qu'il peut être affaibli. Les travailleurs refusant le travail sur cette base ne seront pas soumis à des sanctions disciplinaires pour le refus, bien qu'ils puissent, selon les circonstances, être référés au programme d'assistance en raison de multiples refus de travailler en raison d'une déficience.

PROCÉDURES DE TEST POSITIF - EMPLOYÉS ACTUELS

Il est important de noter qu'un test de dépistage positif vérifié ne constitue pas nécessairement une dépendance chimique/dépendance à une substance au moment du test. Afin de réduire les risques liés à l'utilisation de drogues sur le lieu de travail, l'entreprise exigera que l'employé conclue les «conditions d'emploi continu» avec l'entreprise. Ils seront contactés et interrogés par un professionnel de la toxicomanie (SAP) pour évaluer si l'employé a besoin d'aide pour résoudre les problèmes d'alcool ou de toxicomanie. Après l'achèvement de l'évaluation et le programme de réadaptation du professionnel de la toxicomanie (si nécessaire), l'employé sera soumis à un test de retour au travail des drogues et de l'alcool avant de réintégrer le marché du travail. Les résultats de ces tests doivent être négatifs. Une fois qu'un résultat négatif vérifié de retour au travail a été signalé, l'employé sera considéré pour un emploi

approprié s'il est toujours disponible. L'employé sera soumis à un minimum de 6 tests de suivi au cours des 12 premiers mois.

Si l'employé refuse de participer à un programme de réadaptation, cela sera considéré comme non conforme à la politique de l'entreprise et l'employé sera démis de ses fonctions.

Les employés qui se présentent de leur plein gré doivent suivre les mêmes exigences.

RÉHABILITATION

Les employés sont encouragés à demander de l'aide à l'entreprise avant que des problèmes de drogue entraînent des problèmes de performance. Lorsqu'un employé se présente à l'entreprise avant que le problème de drogue ne devienne un problème de performance, la décision de l'employé de demander de l'aide à l'entreprise ne sera pas utilisée comme base de mesures disciplinaires et n'être utilisé contre l'employé dans toute procédure disciplinaire. Cependant, le fait que l'employé se soit adressé à l'entreprise pour obtenir de l'aide ne constitue pas un moyen de défense contre l'imposition de mesures disciplinaires lorsque des preuves d'une violation de cette politique sont obtenues en dehors des efforts de l'entreprise pour aider l'employé. Les employés participant à un programme de traitement peuvent se voir accorder un congé avec retour conditionnel au travail en fonction de la réussite d'un régime de traitement approprié par cet employé, déterminé par un professionnel de la toxicomanie (SAP).

PERTE DE PRIVILÈGES DE CONDUITE

Bien que l'activité d'une personne sur son propre temps ne soit pas liée à son lieu de travail, dans certains cas, il peut y avoir des implications pour l'entreprise. Par exemple, si une personne conduit un véhicule de Transport Fortuna Inc. sur les routes publiques, certains frais ou condamnations peuvent entraîner la perte des privilèges de conduite. La conduite avec facultés affaiblies est un exemple d'accusation ou de condamnation entraînant la perte obligatoire du permis de conduire. Encore une fois, l'entreprise encourage les employés à se présenter pour obtenir de l'aide, comme indiqué dans ce document, avant que ces problèmes entraînent des accusations ou des condamnations.

Les chauffeurs de Transport Fortuna Inc. ***doivent signaler immédiatement toute accusation et/ou perte de privilèges de conduite*** au superviseur approprié de Transport Fortuna Inc. Les employés travaillant pour Transport Fortuna Inc. ou sur la propriété de Transport Fortuna Inc. doivent se conformer à toutes les lois locales, provinciales et fédérales.

CONSÉQUENCES

Le but de ce programme de travail sans drogue est d'aider les individus avec des problèmes de toxicomanie et d'aider à leur réadaptation. Les employés dont le test de dépistage de drogues est positif doivent consulter un professionnel de la toxicomanie (SAP) pour une évaluation/réhabilitation. Lorsque la sécurité est un problème, les employés seront démis de leurs fonctions. De multiples violations de cette politique, de l'avis de l'entreprise, présentent des risques inacceptables pour la santé ou la sécurité des autres travailleurs ou des membres du public. Conformément à la conception de l'entreprise d'une politique de lieu de travail sans drogue afin de réduire le risque de consommation de drogues sur le lieu de travail et de renforcer son engagement et ses opérations efficaces, de multiples violations entraîneront des mesures disciplinaires progressives pouvant aller jusqu'à congédiement.

L'entreprise se réserve le droit de modifier cet énoncé de politique et de procédure d'une manière, et à tout moment sans préavis, qu'elle juge appropriée. Ce document sera revu annuellement.

Revue par: _____

Titre: Coordonnatrice des RH

Date: _____

La personne désignée par l'entreprise pour répondre aux questions des conducteurs est:

ANNEXE «A»

DROGUES & ALCOOL:
EFFETS ET QUESTIONS DE
SANTÉ

DROGUES ET LEURS EFFETS

Un élément important de la réussite de ce programme anti-drogue consiste à s'assurer que les employés et les superviseurs comprennent et reconnaissent les effets des drogues, tant au niveau individuel que professionnel. Cette annexe fournira des résumés spécifiques qui décrivent les drogues de l'abus, les signes et symptômes de consommation, et les problèmes de santé et de travail qu'ils posent. Des fiches individuelles sont fournies pour:

Marijuana	Amphétamines	Dépresseurs
Cocaïne	Opiacés	Alcool
	Phencyclidine (PCP)	

Cette section d'introduction résume les données des fiches d'information individuelles pour une référence rapide sur les signes et symptômes de la drogue et de l'alcool et les effets de l'abus sur le lieu de travail.

Problèmes de toxicomanie

- Abus de drogues et d'alcool
- Utilisation et abus de médicaments sur ordonnance et en vente libre
- Drogue et le trafic de drogue
- Détresse émotionnelle et maladie
- Maladie physique et problèmes de santé chroniques
- Problèmes de style de vie (manque de sommeil, mauvaise alimentation, manque d'exercice, etc.)

La reconnaissance de l'abus de drogues et d'alcool nécessite d'être attentif à toute performance dangereuse ou improductive. La capacité de reconnaître les signes et symptômes évidents (par exemple: intoxication ou ivresse évidente) n'est pas suffisante pour faire face à la manifestation plus subtile de la toxicomanie. Malheureusement, le problème est généralement hors de contrôle au moment où des signes et symptômes évidents apparaissent.

La plupart des problèmes des employés liés à la drogue et à l'alcool ne devraient pas être des surprises. Une détérioration de la performance et de l'attitude au travail précède généralement une crise liée à la drogue ou à l'alcool.

Signes et symptômes d'abus

Les premiers indicateurs de l'usage de drogues au milieu de travail peuvent ne pas pointer directement vers des employés spécifiques ou vers la toxicomanie. La consommation de drogues entraîne généralement des indicateurs de performance similaires à ceux attribuables au stress au travail, au surmenage, à la fatigue ou à des problèmes émotionnels. Pour rendre la reconnaissance encore plus difficile, les employés toxicomanes et alcooliques développent des techniques de survie pour éviter la détection. Par conséquent, vous devez connaître les indicateurs généraux suivants de la toxicomanie:

Absentéisme. Un retard ou une utilisation excessive du temps de maladie peuvent être observés. Les employés affectés par la drogue et l'alcool sont absents en moyenne deux ou trois fois plus que l'employé normal.

Roulement de personnel. Les personnes chimiquement dépendantes ont une vie désorganisée. Beaucoup abandonnent au lieu d'être détectés. D'autres transfèrent ou sont renvoyés pour des performances médiocres et dangereuses.

Productivité réduite. Des études ont montré que les employés affectés par les drogues et l'alcool atteignent environ les deux tiers de leur potentiel de travail réel.

Panne d'équipement. Les employés toxicomanes perdent tout intérêt à l'entretien de l'équipement et peuvent utiliser un équipement cassé comme moyen d'éviter le travail.

Mauvaise qualité de travail. Des exemples de travaux de mauvaise qualité, de retouches et de gaspillage de matériaux peuvent être évidents. L'agilité et la concentration mentale et physique se détériorent avec l'abus de substances.

Mauvais moral. L'abus chronique de drogues crée de larges sautes d'humeur, de l'anxiété, de la dépression et de la colère. Les employés normaux considèrent souvent les toxicomanes comme de mauvais travailleurs d'équipe et comme des risques pour la sécurité.

Accidents et quasi-accidents accrus. Les employés avec facultés affaiblies sont 3,6 fois plus susceptibles de provoquer un accident. Même de petites quantités de drogues dans le système, ainsi que l'effet de gueule de bois, peuvent entraîner une détérioration de la vigilance, une lucidité et une vitesse de réaction.

Vol d'équipement et de matériel. Les drogues sont chères. La cocaïne peut coûter jusqu'à 135\$ le gramme. Une once de marijuana à haute puissance peut coûter de 85\$ à 125\$. En même temps que les toxicomanes ont besoin d'argent, leur loyauté ainsi que leur dévouement envers leurs employeurs sont affaiblis car leurs systèmes de valeurs et leur jugement sont affectés par la drogue.

Ces indicateurs de performance sont mieux adressés par le processus normal de surveillance et de correction des performances. La plupart des interventions réussies commencent par une confrontation de performance. Cette confrontation est basée sur des informations documentées objectives liées à la détérioration des performances, et non sur les signes spécifiques de toxicomanie.

Effets de drogues

L'abus de drogues et d'alcool affecte une personne physiquement et mentalement. Ces effets se produisent non seulement pendant l'intoxication (de 1 à 24 heures après la prise), mais se manifestent également dans les gueules de bois résiduelles, les rebonds de fatigue et les troubles mentaux. D'autres effets physiques et mentaux peuvent inclure:

- Comportement névrotique ou psychotique
- Confusion
- Dépression ou anxiété
- Difficulté à distinguer les tâches prioritaires des activités non essentielles
- Difficulté d'apprentissage
- Fatigue
- Mauvaise coordination
- Mauvaise mémoire
- Perte de concentration
- Prise de décision retardée
- Qualité de jugement erratique
- Réactions lentes

Signes comportementaux

Lorsque des problèmes généraux de performance ou de comportement sont constatés chez un employé, les éléments suivants peuvent indiquer l'implication de la consommation de drogues ou d'alcool:

- Changements d'apparence personnelle et d'hygiène
- Comportement impulsif et capricieux
- Comportement secret
- Détérioration ou performance erratique
- Dormir au travail
- Gigue, tremblements des mains, hyperexcitabilité
- Jargon de la culture de la drogue
- Négligence
- Oubli, indécision et jugement erratique
- Symptômes de la gueule de bois

- Un changement soudain, généralement pour le pire (changement d'attitude, de rendement au travail ou de comportement)
- Une attitude «nonchalante» ou «je m'en fiche» (souvent une indication de consommation de marijuana)
- Vouloir être seul

Notez que chaque symptôme, à lui seul, peut indiquer des problèmes autres que la toxicomanie. Mais, lorsqu'un modèle commence à se développer, le superviseur ou le gestionnaire doit être vigilant et agir rapidement. Lorsqu'ils sont alimentés par l'abus de drogues ou d'alcool, ces comportements peuvent entraîner un absentéisme accru, des coûts d'exploitation plus élevés, de graves problèmes de production et une augmentation certaine des accidents et des coûts des soins de santé.

Preuve spécifique d'utilisation

Les signes et symptômes indiquant directement une grave toxicomanie sont les suivants:

- Attirail de drogue. Aiguilles, ballons, emballages en papier d'aluminium, outils pour renifler la cocaïne, pipes et supports pour fumer de la marijuana, contenants de drogue évidemment pas utilisés à des fins légitimes.
- Présence de drogues. Sacs à sandwich en plastique de marijuana, petits contenants de comprimés ou de capsules, ou flacons ou enveloppes de poudre. Bouteilles vides de bière, de vin et d'alcool.

Symptômes physiques

Les signes et symptômes physiques observables ne sont généralement pas apparents tant que l'abus de drogues ou d'alcool par l'employé n'a pas atteint un niveau compulsif. L'employé est alors moins en mesure de masquer les indicateurs physiques d'utilisation. Avec une plus grande utilisation, il y a souvent une négligence causée par un état mental trouble. Les signes spécifiques comprennent:

- Changements de discours
- Cœur accéléré, rythmes irréguliers (la cocaïne et les amphétamines font souvent réagir le cœur de façon imprévisible)
- Comportement intoxiqué
- Consommation de drogues en milieu de travail, en plein air
- Démarche instable
- Dormir au travail
- Mauvaise coordination
- Nez qui coule ou plaies autour des narines (causées par un reniflement chronique de cocaïne)
- Odeur d'alcool sur l'haleine
- Odeur de fumée de marijuana
- Porter des lunettes de soleil à l'intérieur
- Réactions lentes
- Taches de sang sur les manches de la chemise (indiquant l'utilisation d'une aiguille intraveineuse)
- Tremblements des mains
- Très gros ou petits pupilles
- (les stupéfiants et les dépresseurs provoqueront une constriction des pupilles, la cocaïne et les amphétamines entraîneront une dilatation des pupilles)
- Troubles de l'élocution
- Yeux injectés de sang ou larmoyants (généralement causés par la consommation de marijuana)

Sites communs pour utilisation

- Locaux de stockage ou équipements
- Parkings et voitures
- Région éloignée du chantier
- Salle à manger et salon
- Salle de bains

FICHE D'INFORMATION SUR LA MARIJUANA

La marijuana est l'une des drogues les plus mal comprises et sous-estimées. Les gens utilisent la marijuana pour les effets modérément tranquillisants et modificateurs de l'humeur et de la perception qu'elle produit. La marijuana ne déprime pas les réactions du système nerveux central. Son action est presque exclusive sur le cerveau, altérant la bonne interprétation des messages entrants.

Description

- Habituellement vendue dans des sacs à sandwich en plastique, la marijuana en feuilles variera de couleur du vert au brun clair. Les feuilles sont généralement sèches et cassées en petits morceaux. Les graines sont ovales avec une extrémité légèrement pointue. Moins répandu, le haschisch est une substance comprimée, parfois semblable à du goudron, dont la couleur varie du jaune pâle au noir. Il est généralement vendu en petits morceaux enveloppés dans du papier d'aluminium.
- La marijuana a un arôme nettement piquant ressemblant à une combinaison de luzerne douce et d'encens.
- On trouve couramment des papiers à cigarettes, des porte-pinces à gardon et de petits tuyaux en os, en laiton ou en verre. Les «bongs» à fumer (gros tuyaux pour aspirer de grandes quantités de fumée) peuvent facilement être fabriqués à partir de canettes de boissons gazeuses et de rouleaux de papier toilette.

Signes et symptômes d'utilisation

- Discours ralenti
- Fatigue chronique et manque de motivation
- Odeur particulière sur les vêtements
- Toux irritante, maux de gorge chroniques
- Une attitude «nonchalante» ou «je m'en fiche»
- Yeux rougis (souvent masqués par des collyres)

Effets sur la santé

Général

- Lorsque la marijuana est fumée, elle est irritante pour les poumons. Le tabagisme chronique provoque des conditions de type emphysème.
- Une cigarette (joint) de marijuana contient des substances cancérigènes équivalentes à un demi à un paquet de cigarettes.
- Un joint fait accélérer le cœur et le surcharger. Les personnes souffrant de maladies cardiaques non diagnostiquées sont à risque.
- La marijuana est souvent contaminée par le champignon *Aspergillus*, qui peut provoquer de graves infections des voies respiratoires et des sinus.
- Le tabagisme à la marijuana diminue la réponse du système immunitaire du corps, ce qui rend les utilisateurs plus sensibles aux infections. Le gouvernement américain recherche activement un lien possible entre le tabagisme de la marijuana et l'activation du sida chez les porteurs positifs du virus de l'immunodéficience humaine (VIH).
- Le tabagisme chronique provoque des changements dans les cellules du cerveau et les ondes cérébrales. Essentiellement, le cerveau est moins sain et ne fonctionne pas aussi efficacement. Y a-t-il des lésions cérébrales à long terme? Des recherches supplémentaires sont nécessaires, mais la réponse probable est oui.

Problèmes de grossesse et anomalies congénitales

- Le produit chimique actif, le tétrahydrocannabinol (THC) et 60 autres produits chimiques apparentés dans la marijuana se concentrent dans les ovaires et les testicules.
- Le tabagisme chronique de la marijuana chez les hommes provoque une diminution de l'hormone sexuelle, la testostérone et une augmentation des œstrogènes, l'hormone sexuelle féminine. Le résultat est une diminution du nombre de spermatozoïdes, ce qui peut entraîner une stérilité temporaire. Parfois, l'apparition de caractéristiques sexuelles féminines, y compris le développement des seins, se produit chez les gros utilisateurs.

- Le tabagisme chronique de la marijuana chez les femmes provoque une diminution de la fertilité et une augmentation de la testostérone.
- Les femmes enceintes fumeuses chroniques de marijuana ont une incidence plus élevée que la normale de naissances mort-nées, d'interruption précoce de grossesse et de taux de mortalité infantile plus élevé au cours des premiers jours de vie.
- Chez les animaux, le THC provoque des malformations congénitales, notamment des malformations du cerveau, de la moelle épinière, des membres antérieurs, du foie et de l'eau sur le cerveau et la colonne vertébrale.
- La progéniture des animaux qui ont été exposés à la marijuana a moins de chromosomes que la normale, provoquant des malformations congénitales graves ou la mort du fœtus. Les pédiatres et les chirurgiens concluent que la consommation de marijuana par l'un ou les deux parents, en particulier pendant la grossesse, entraîne des malformations congénitales spécifiques des pieds et des mains du bébé.
- L'un des effets les plus courants de l'exposition prénatale aux cannabinoïdes est l'insuffisance pondérale des nouveau-nés.
- L'exposition fœtale peut diminuer le fonctionnement visuel et entraîner d'autres problèmes ophtalmiques.

Fonction mentale

Une utilisation régulière peut provoquer les effets suivants:

- | | |
|---|--|
| • Détection de signal altérée (capacité à détecter un bref éclair de lumière), un risque pour les utilisateurs qui utilisent des machines | des fonctions cognitives, des habitudes de sommeil et de la condition physique |
| • Diminution de la concentration | • Fonction cognitive erratique |
| • Distorsions dans l'estimation du temps | • Mémoire à court terme altérée, gênant l'apprentissage |
| • Effets négatifs à long terme sur la fonction mentale appelés «syndrome cérébral aigu», qui se caractérisent par des troubles de la mémoire, | • Prise de décision retardée |
| | • Suivi avec facultés affaiblies (la capacité de suivre des objets en mouvement avec les yeux) et mesures visuelles de la distance |

Effets aigus / exagérés

- | | |
|--|------------------------|
| • Anxiété | • Panique |
| • Confusion | • Peur |
| • Dépendance mentale | • Pulsions agressives |
| • Distorsions désagréables de l'image corporelle | • Réaction paranoïaque |
| • Hallucinations | • Sédation lourde |
| • Immobilité | |

Problèmes en milieu de travail

- Le produit chimique actif, le THC, stocke dans la graisse corporelle et se libère lentement au fil du temps. Le tabagisme à la marijuana a un effet à long terme sur la performance.
- Une augmentation de 500 à 800% de la puissance du THC au cours des dernières années fait que fumer de trois à cinq joints par semaine aujourd'hui équivaut à 15 à 40 articulations en une semaine en 1978.
- La combinaison d'alcool ou d'autres drogues dépressives et de la marijuana peut produire un effet multiplié, augmentant les effets néfastes à la fois du déprimeur et de la marijuana.

FICHE D'INFORMATION SUR LA COCAÏNE

La cocaïne est utilisée médicalement comme anesthésique local. Il est abusé en tant que puissant stimulant physique et mental. L'ensemble du système nerveux central est énergisé. Les muscles sont plus tendus, le cœur bat plus vite et plus fort et le corps brûle plus d'énergie. Le cerveau subit une exaltation causée par une importante libération de neurohormones associée à une élévation de l'humeur.

Description

- La source de cocaïne est le cocaïer, cultivé presque exclusivement dans les régions montagneuses du nord de l'Amérique du Sud.
- Chlorhydrate de cocaïne - «coke reniflant» est une poudre granuleuse ou grumeleuse blanche à crémeuse qui est hachée en poudre fine avant utilisation. Il est reniflé dans le nez, frotté sur les gencives ou injecté dans les veines. L'effet se fait sentir en quelques minutes et dure de 40 à 50 minutes par «ligne» (environ 60 à 90 milligrammes). L'attirail commun comprend une lame de rasoir à simple tranchant et un petit miroir ou un morceau de métal lisse, une demi-paille ou un tube en métal et un petit flacon à bouchon à vis ou un paquet de papier plié contenant de la cocaïne.
- Base de cocaïne - «roche, crack ou base libre» est une petite roche cristalline de la taille d'un petit caillou. Il bout à basse température, n'est pas soluble dans l'eau et jusqu'à 90% pur. Il est chauffé dans un tuyau en verre et la vapeur est inhalée. L'effet se fait sentir dans les sept secondes. L'attirail commun comprend un «pipe à crack» (un petit dispositif à fumer en verre pour vaporiser le cristal de crack) et un briquet, de l'alcool, une lampe ou une petite torche au butane pour le chauffage.

Signes et symptômes d'utilisation

- Absences fréquentes et prolongées du travail
- Agitation
- Augmentation de l'activité physique et de la fatigue
- Bouche sèche
- Comportements secrets, visiteurs non professionnels fréquents, colis livrés, appels téléphoniques
- Défensive inhabituelle, anxiété, agitation
- Difficulté de concentration
- Formication (sensation d'insectes, ramper sur la peau)
- Grandes sautes d'humeur
- Hallucinations
- Hyperexcitabilité et réaction excessive au stimulus
- Hypertension artérielle, palpitations cardiaques et rythme irrégulier
- Insomnie
- Isolement et retrait d'amis et activités normales
- Loquacité
- Nez qui coule ou irrité
- Paranoïa
- Problèmes financiers
- Pupilles dilatées et déficience visuelle
- Transpiration abondante

Effets sur la santé

- La recherche suggère que la consommation régulière de cocaïne peut perturber l'équilibre chimique du cerveau. En conséquence, il peut accélérer le processus de vieillissement en causant des dommages irréparables aux cellules nerveuses critiques. L'apparition de maladies du système nerveux comme la maladie de Parkinson pourrait également survenir.
- La consommation de cocaïne fait battre le cœur plus vite et plus fort et augmente rapidement la pression artérielle. De plus, la cocaïne provoque des spasmes de vaisseaux sanguins dans le cerveau et le cœur. Les deux effets entraînent la rupture des vaisseaux provoquant des accidents vasculaires cérébraux et des crises cardiaques.
- Une forte dépendance psychologique peut survenir avec un «coup» de crack. Habituellement, la dépendance mentale survient en quelques jours (crack) ou en quelques mois (coke reniflant). La cocaïne cause la plus forte dépendance mentale ou toute autre drogue connue.
- Les taux de réussite du traitement sont inférieurs à ceux des autres dépendances chimiques.
- La cocaïne est extrêmement dangereuse lorsqu'elle est prise avec des drogues dépresseurs. La mort due à un surdosage est rapide. Les effets fatals d'un surdosage ne sont généralement pas réversibles par une intervention médicale. Le nombre de décès par surdose de cocaïne a triplé au cours des quatre dernières années.
- Le surdosage de cocaïne était la deuxième urgence de drogue la plus courante en 1986 - contre la 11^e place en 1980.

Problèmes en milieu de travail

- Les sautes d'humeur et d'énergie extrêmes créent une instabilité. Des bruits soudains peuvent provoquer une réaction violente.
- Les pertes d'attention et l'ignorance des signaux d'avertissement augmentent considérablement le risque d'accidents.
- Le coût élevé de la cocaïne entraîne fréquemment des vols et/ou des transactions sur le lieu de travail.
- Une paranoïa en développement et un retrait créent un comportement imprévisible et parfois violent.
- Le rendement au travail se caractérise par l'oubli, l'absentéisme, le retard et les tâches manquées.

FICHE D'INFORMATION SUR L'AMPHÉTAMINE

Les amphétamines sont des stimulants du système nerveux central qui accélèrent l'esprit et le corps. Le sens physique de l'énergie à des doses plus faibles et l'euphorie mentale à des doses plus élevées sont les raisons de leur abus. Bien que largement prescrite à un moment donné pour la réduction de poids et l'élévation de l'humeur, l'utilisation légale des amphétamines est désormais limitée à une gamme très étroite de conditions médicales. La plupart des amphétamines dont on abuse sont fabriquées illégalement dans des pays étrangers et introduites en contrebande aux États-Unis ou fabriquées clandestinement dans des laboratoires bruts.

Description

- L'amphétamine («speed») est vendue dans des capsules contrefaites ou dans des «mini bennies» blancs, plats et doubles. Il est généralement pris par voie orale.
- La méthamphétamine («meth», «crack» ou «cristal») est presque identique en action à l'amphétamine. Il est souvent vendu sous forme de poudre blanche et granuleuse crémeuse ou en morceaux et est emballé dans des emballages en papier d'aluminium ou des «sacs en plastique» scellables. La méthamphétamine peut être prise par voie orale, injectée ou sniffée dans le nez.

Signes et symptômes d'utilisation

- Augmentation du rythme cardiaque et de la pression artérielle
- Confusion
- Hyperexcitabilité, agitation
- Incapacité à se concentrer
- Loquacité
- Palpitations cardiaques et battements irréguliers
- Panique
- Pupilles dilatées
- Respiration rapide
- Transpiration abondante

Effets sur la santé

- Une utilisation régulière entraîne une forte dépendance psychologique et une tolérance croissante aux médicaments.
- Des doses élevées peuvent provoquer une psychose toxique ressemblant à la schizophrénie.
- L'intoxication peut provoquer une crise cardiaque ou un accident vasculaire cérébral en raison d'une augmentation de la pression artérielle.
- Une utilisation chronique peut provoquer des lésions cardiaques et cérébrales en raison d'une constriction sévère des vaisseaux sanguins capillaires.
- La stimulation euphorique augmente les comportements impulsifs et à risque, y compris les actes bizarres et violents.
- Le retrait du médicament peut entraîner une grave dépression physique et mentale.

Problèmes en milieu de travail

- Étant donné que les amphétamines atténuent la sensation de fatigue, elles peuvent être utilisées pour augmenter la vigilance en raison de demandes d'heures supplémentaires inhabituelles ou de l'incapacité de se reposer.
- L'utilisation d'amphétamines à faible dose entraînera une amélioration à court terme du fonctionnement mental et physique. Avec une utilisation accrue ou une fatigue croissante, l'effet s'inverse et a un effet néfaste. L'effet de gueule de bois se caractérise par une fatigue physique et une dépression qui rendent le fonctionnement de l'équipement ou des véhicules dangereux.

FICHE D'INFORMATION SUR LES OPIATES (NARCOTIQUES)

Les opiacés (également appelés narcotiques ou stupéfiants) sont des drogues qui atténuent la douleur, dépriment les fonctions et les réactions du corps et, lorsqu'ils sont pris à fortes doses, provoquent une forte sensation euphorique.

Description

- Dérivés naturels et naturels - opium, morphine, codéine et héroïne
- Synthétiques - mépéridine (Demerol), oxymorphone (Numorphan) et oxycodone (Percodan).
- Peut être pris sous forme de pilule, fumé ou injecté selon le type de stupéfiant utilisé.

Signes et symptômes d'utilisation

- Altération du fonctionnement mental et de la vigilance
- Coordination altérée
- Dépression et apathie
- Des changements d'humeur
- Fatigue physique et somnolence
- Nausées, vomissements et constipation
- Pupilles resserrés

Effets sur la santé

- Les utilisateurs d'aiguilles IV ont un risque élevé de contracter l'hépatite et le sida en raison du partage d'aiguilles.
- Les stupéfiants augmentent la tolérance à la douleur. En conséquence, les personnes pourraient se blesser plus gravement ou ne pas consulter un médecin après un accident en raison du manque de sensibilité à la douleur.
- Les effets des stupéfiants sont multipliés lorsqu'ils sont utilisés en association avec d'autres drogues déprimeurs et de l'alcool, ce qui augmente le risque de surdosage.

Problèmes sociaux

- Il y a plus de 500 000 héroïnomanes aux États-Unis, dont la plupart sont des utilisateurs d'aiguilles IV.
- Un nombre encore plus grand de personnes dépendantes de stupéfiants ont obtenu leurs stupéfiants sur ordonnance.
- En raison de la tolérance, il existe un besoin encore plus grand pour plus de stupéfiants pour produire le même effet.
- Une forte dépendance mentale et physique se produit
- La combinaison de tolérance et de dépendance crée une charge financière croissante pour l'utilisateur. Les coûts de l'héroïne peuvent atteindre des centaines de dollars par jour.

Problèmes en milieu de travail

- Les effets secondaires indésirables tels que nausées, vomissements, vertiges, opacification mentale et somnolence exposent l'utilisateur légitime et l'agresseur à un risque plus élevé d'accident.
- Les stupéfiants ont un usage médical légitime pour soulager la douleur. L'utilisation en milieu de travail peut entraîner une altération des fonctions physiques et mentales.

FICHE D'INFORMATION SUR LA PHENCYCLIDINE (PCP)

La phencyclidine (PCP) a été développée à l'origine comme anesthésique, mais les effets secondaires indésirables ont empêché son utilisation, sauf en tant que tranquillisant pour les grands animaux. La phencyclidine agit à la fois comme un dépressueur et un hallucinogène, et parfois comme un stimulant. Il est abusé principalement pour sa variété d'effets modifiant l'humeur. De faibles doses provoquent une sédation et des changements d'humeur euphoriques. L'humeur peut changer rapidement de sédation à excitation et agitation. Des doses plus importantes peuvent produire un état semblable à un coma avec une rigidité musculaire et un regard vide avec les paupières à moitié fermées. Des bruits soudains ou des chocs physiques peuvent provoquer une «panique» dans laquelle la personne a une force anormale, un comportement extrêmement violent et une incapacité à parler ou à comprendre la communication.

Description

- Le PCP est vendu sous forme de poudre crémeuse et granuleuse et souvent emballé dans du papier d'aluminium carré d'un pouce ou des «paquets» de papier plié.
- Il peut être mélangé à de la marijuana ou du tabac et fumé. Il est parfois associé à de la procaine, un anesthésique local et vendu comme imitation de cocaïne.

Signes et symptômes d'utilisation

- | | |
|--|---------------------------|
| • Coordination altérée | • Pupilles dilatées |
| • Confusion et agitation sévères | • Transpiration abondante |
| • Changements d'humeur extrêmes | • Rythme cardiaque rapide |
| • Rigidité musculaire | • Vertiges |
| • Nystagmus (mouvements saccadés des yeux) | |

Effets sur la santé

- Le risque d'accidents et d'urgences de surdosage est élevé en raison des effets mentaux extrêmes combinés à l'effet anesthésiant sur le corps.
- Le PCP est potentialisé par d'autres drogues dépressueuses, dont l'alcool, augmentant la probabilité d'une réaction de surdosage.
- Un mauvais diagnostic des hallucinations induites par le LSD, puis un traitement avec de la thiorazine, peuvent provoquer une réaction fatale.
- L'utilisation peut provoquer une perte de mémoire irréversible, des changements de personnalité et des troubles de la pensée.

Problèmes en milieu de travail

- L'abus de PCP est moins courant aujourd'hui que ces dernières années. Il n'est pas non plus généralement utilisé en milieu de travail en raison de la désorientation sévère qui se produit.
- L'abus de PCP comporte quatre phases. La première phase est la toxicité aiguë. Elle peut durer jusqu'à trois jours et peut inclure la combativité, la catatonie, les convulsions et le coma. Les distorsions de taille, de forme et de perception de la distance sont courantes. La deuxième phase, qui ne suit pas toujours la première, est une psychose toxique. Les utilisateurs peuvent éprouver des délires visuels et auditifs, de la paranoïa et de l'agitation. La troisième phase est une schizophrénie induite par la drogue qui peut durer un mois ou plus. La quatrième phase est la dépression induite par le PCP. Les tendances suicidaires et les dysfonctionnements mentaux peuvent durer des mois.

FICHE D'INFORMATION SUR LES DROGUES DÉPRESSANTES

Il existe de nombreuses drogues qui ralentissent l'esprit et le corps et peuvent sérieusement altérer la capacité d'une personne à effectuer un travail en toute sécurité. La plupart des drogues dépresseurs ont un usage médical légitime, mais, lorsqu'ils sont pris à fortes doses, ils peuvent produire une stupeur d'ivresse.

Description

- Sédatifs - barbituriques tels que Amytal, Tuinal, Seconal, Nembutal, Phenobarbital; sédatifs non barbituriques tels que Dalmane, Doriden, Noludar, Placidyl, Methaqualone («quaaludes» ou «ludes»)
- Tranquillisants mineurs - Librium, Valium, Equanil, Serax, Sinequan

Signes et symptômes d'utilisation

- Baisse de la pression artérielle
- Confusion mentale
- Étourdissement, perte d'équilibre
- Inattention
- Respiration déprimée
- Sédation, somnolence, sommeil
- Troubles de l'élocution

Effets sur la santé

- Une forte dépendance mentale et physique se développe.
- La tolérance et la potentialisation sont observées avec tous les autres drogues dépresseurs (y compris l'alcool), augmentant considérablement la réponse dose/intoxication et provoquant des décès accidentels par surdose.
- Le retrait peut provoquer une excitation et une panique extrêmes et nécessite généralement une surveillance médicale.

Problèmes en milieu de travail

Tranquillisants mineurs

- À faibles doses, le temps de réaction n'est pas affecté
- Diminution de la vigilance, de la concentration et de l'attention soutenue
- Diminution de l'acuité visuelle et auditive
- Troubles de la mémoire à court terme et difficultés d'apprentissage

Sédatifs

- Altération de la coordination œil-main et de la dextérité manuelle
- Capacité de communication altérée
- Capacité de suivi visuel altérée
- Capacités cognitives altérées, y compris la mémoire à long terme et les calculs arithmétiques
- Diminution de la vigilance
- Temps de réaction ralenti

FICHE D'INFORMATION SUR L'ALCOOL

L'alcool est une drogue socialement acceptable qui est consommée dans le monde entier depuis des siècles. Il est considéré comme une boisson récréative lorsqu'il est consommé avec modération pour le plaisir et la détente lors de réunions sociales. Cependant, lorsqu'il est consommé principalement pour ses effets physiques et altérant l'humeur, cela peut entraîner de graves problèmes. En tant que dépresseur, il ralentit les réponses physiques et altère progressivement les fonctions mentales.

Signes et symptômes d'utilisation

- État somnolent ou stupeur
 - Manque de coordination
 - Odeur d'alcool sur l'haleine
 - Processus mentaux émoussés
 - Pupilles resserrées
 - Ralentissement du taux de réaction
 - Troubles de l'élocution
- (NOTE: À l'exception de l'odeur, ce sont les signes et symptômes généraux de toute substance dépressive)

Effets sur la santé

La consommation chronique d'alcool (en moyenne 3 portions par jour de bière (12 onces), de whisky (1 once) ou de vin (verre de 6 onces)) au fil du temps peut entraîner les risques pour la santé suivants:

- Augmentation des cancers de la bouche, de la langue, du pharynx, de l'œsophage, du rectum, du sein et du mélanome malin
- Avortement spontané et mortalité néonatale
- Dépendance (jusqu'à 10% de toutes les personnes qui boivent de l'alcool deviennent physiquement et/ou mentalement dépendantes de l'alcool et peuvent être qualifiées d'«alcooliques»)
- Diminution du fonctionnement sexuel
- Maladie rénale
- Maladies mortelles du foie
- Malformations congénitales (jusqu'à 54% de toutes les malformations congénitales sont liées à l'alcool)
- Pancréatite
- Ulcères

Problèmes sociaux

- Les deux tiers des homicides sont commis par des personnes qui boivent avant le crime.
- Deux à trois pour cent de la population au volant est légalement ivre à un moment donné. Ce tarif est doublé la nuit et le week-end
- Les deux tiers des Américains seront impliqués dans un accident de voiture lié à l'alcool au cours de leur vie.
- Le taux de séparation et de divorce dans les familles ayant des problèmes de dépendance à l'alcool est sept fois la moyenne.
- Quarante pour cent des procès tribunaux de la famille sont liées à un problème d'alcool.
- Les alcooliques sont quinze fois plus susceptibles de se suicider que les autres segments de la population.
- Plus de 60% des brûlures, 40% des chutes, 69% des accidents de navigation et 76% des accidents d'avions privés sont liés à l'alcool.

Problèmes en milieu de travail

- Il faut une heure à la personne moyenne (150 livres) pour traiter une portion d'une boisson alcoolisée du corps.
- Une altération de la coordination et du jugement peut être mesurée objectivement avec aussi peu que deux verres dans le corps (0,030 BAC).
- Une personne ivre est six fois plus susceptible d'avoir un accident.