

<p>HRPOL 35</p>		<p>POLRH 35</p>
----------------------------	--	----------------------------

SUBSTANCE USE POLICY

DATE OF ISSUE: 20 November 2018

REVISION DATE: N/A

APPLICATION

35.1 This policy applies to all NPF employees.

APPROVAL AUTHORITY: Chief Executive Officer (CEO) or delegate

OPI: Vice-President Human Resources (VPHR)

ENQUIRIES

35.2 All inquiries on the interpretation and application of this policy are to be directed to the HRM or the RMHR and when required, forwarded to the OPI.

POLICY OBJECTIVE

35.3 This policy establishes expectations for appropriate behaviour as it relates to the use of substances that could impact an employee's ability to perform their work duties safely, competently, and efficiently. The policy balances NPF's need to have its work performed safely, competently and efficiently, the responsibilities of NPF employees to perform that work safely, competently and efficiently, and the need to consider the rights, dignity and privacy of individuals. It also provides guidance in

POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES

DATE DE DIFFUSION : 20 novembre 2018

DATE DE RÉVISION : S/O

APPLICATION

35.1 Cette politique s'applique à tous les employés des FNP.

AUTORITÉ APPROBATRICE : Chef de la direction (CDir) ou son délégué

BPR : Vice-président des ressources humaines (VP RH)

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

35.2 Toutes les demandes de renseignements concernant l'interprétation et l'application de cette politique doivent être adressées au GRH ou au GRRH et, au besoin, transmises au BPR.

OBJECTIF DE LA POLITIQUE

35.3 La présente politique définit le comportement convenable attendu relativement à la consommation de substances susceptibles d'altérer la capacité d'un employé d'exécuter ses fonctions de façon sécuritaire, avec compétence et efficience. Elle établit l'équilibre entre les exigences des FNP quant à l'exécution sécuritaire, compétente et efficiente de leur travail, les responsabilités des employés des FNP relatives à l'exécution sécuritaire, compétente et efficiente de leur travail, et la nécessité de tenir compte des droits, de la

HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY

cases where substance use is related to addiction/dependency.

DEFINITIONS

35.4 The following vocabulary is used throughout this policy:

Fit for Work is defined as an employee's ability to safely, competently, and efficiently perform the job requirements of their position without any limitations.

Impaired is defined as an employee's lack of full functional abilities resulting from the use or misuse of substances, such as alcohol, prescription or non-prescription medication, and/or other drugs, which negatively affects the employee's ability to carry out the requirements of their job in a safe, competent, and efficient manner.

Safety Sensitive Position is a position that, if not performed in a safe manner, can cause direct and significant damage to property and/or injury to the employee, customers, others around them, the public and/or the immediate environment. For Safety Sensitive positions, fit for work is defined as the total absence of any substance that could affect or impair a person's physical or cognitive abilities when working.

Substances for the purposes of this policy, are defined as any substance that can cause impairment and/or impact an employee's fitness for work, and includes alcohol, cannabis, prescription and non-

POLRH 35
**POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION
DE SUBSTANCES**

dignité et de la vie privée des personnes. Elle aborde également les situations où la consommation est liée à la toxicomanie/la dépendance.

DÉFINITIONS

35.4 La terminologie suivante est utilisée dans cette politique :

Apte au travail : la capacité d'un employé de satisfaire aux exigences professionnelles de son poste de façon sécuritaire, avec compétence et efficience, sans limites.

Capacités affaiblies : l'absence de capacités fonctionnelles totales d'un employé causée par la consommation ou l'abus de substances comme l'alcool, les médicaments sur ordonnance ou en vente libre et/ou d'autres drogues, qui nuit à la capacité de l'employé de satisfaire aux exigences de son poste de façon sécuritaire, avec compétence et efficience.

Poste critique pour la sécurité : un poste dont les fonctions, si elles ne sont pas exécutées de façon sécuritaire, peuvent causer des dommages directs et considérables aux biens et/ou des blessures à l'employé, aux clients, à d'autres personnes aux alentours, au public et/ou à l'environnement immédiat. Dans le cas des postes critique pour la sécurité, « apte au travail » est défini comme l'absence totale de toute substance susceptible d'altérer les capacités physiques ou cognitives pendant que la personne travaille.

Substance : aux fins de la présente politique, toute substance utilisée d'une manière susceptible d'altérer l'aptitude au travail d'un employé et/ou d'influer sur celle-ci, et comprend l'alcool, le cannabis,

HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY

prescription medication, and other legal or illegal drugs, or recreational substances.

Addiction/Dependency is defined as a problematic pattern of substance use leading to clinically significant impairment or distress as diagnosed by a medical practitioner.

GENERAL POLICY

35.5 Employees must abide by all laws governing the consumption and use of alcohol, cannabis, and other drugs in effect in the jurisdiction in which they work. Employees must also abide by any Department of National Defence or Canadian Armed Forces policies, directives or regulations pertaining to possession and use of substances while on Department of National Defence premises or in a Canadian Armed Forces (CAF) Theatre of Operation.

35.6 Employees have the responsibility at all times to report fit for work and remain so while at work, while conducting work on behalf of the Employer, and/or while representing the Employer. Employees also have the responsibility to notify their supervisor/manager as far in advance of reporting for work as possible, if, as a result of a disability, illness/injury or Substance Use Disorder, they are using/have used a substance that may impact their fitness for work.

POLRH 35
**POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION
DE SUBSTANCES**

les médicaments sur ordonnance ou en vente libre et toute autre drogue licite ou illicite, ou substance licite ou illicite à usage récréatif.

Toxicomanie/Dépendance : un mode d'utilisation inadapté d'une substance conduisant à une altération du fonctionnement ou à une souffrance cliniquement significative diagnostiquée par un professionnel de la santé.

POLITIQUE GÉNÉRALE

35.5 Les employés doivent se conformer à toutes les lois qui régissent la consommation et l'utilisation d'alcool, de cannabis et d'autres drogues, en vigueur dans la province ou le territoire où ils travaillent. Les employés doivent également respecter toute politique, directive ou réglementation du ministère de la Défense nationale ou des Forces armées canadiennes portant sur la possession et l'utilisation de substances dans les locaux du ministère de la Défense nationale ou sur un théâtre d'opérations des Forces armées canadiennes.

35.6 Les employés ont en tout temps la responsabilité d'être aptes lorsqu'ils se présentent au travail et de le rester sur les lieux de travail durant l'exercice de leurs fonctions pour le compte de l'employeur et/ou pendant qu'ils représentent l'employeur. Les employés ont également la responsabilité d'informer leur surveillant ou leur gestionnaire le plus tôt possible avant de se présenter au travail si, en raison d'une incapacité, d'une maladie, d'une blessure ou d'un trouble lié à la consommation d'une substance, ils consomment ou ont consommé une

HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY

POLRH 35
**POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION
DE SUBSTANCES**

35.7 Managers, in consultation with their HR Manager, have a responsibility for identifying any Safety Sensitive positions and for notifying all employees in those positions that they hold a Safety Sensitive position.

Recreational Use

35.8 Except as explicitly authorized in this policy, the following are strictly prohibited during working hours, while on the Employer's premises, while operating a vehicle as required by their job duties, while attending Employer sponsored or sanctioned events, and whenever an employee is representing the Employer or conducting Employer business:

- a. Being impaired by alcohol, cannabis or other legal recreational substances that affect fitness for work;
- b. Consuming/using alcohol, cannabis or other legal recreational substances that affect fitness for work; and/or
- c. Possessing, distributing, offering or selling alcoholic beverages, cannabis or other legal recreational substances that can affect fitness for work, other than where required as a part of an employee's job duties.

35.9 Employees in Safety Sensitive positions are expected to refrain from

substance pouvant nuire à leur aptitude au travail.

35.7 Les gestionnaires, en consultation avec leur gestionnaire des RH, ont la responsabilité de désigner tout poste critique pour la sécurité et d'informer tous les titulaires de ces postes qu'ils occupent un tel poste.

Usage récréatif

35.8 Sauf lorsque cela est explicitement autorisé dans la présente politique, il est strictement interdit aux employés durant les heures de travail, dans les locaux de l'employeur, durant la conduite d'un véhicule dans l'exercice de leurs fonctions, durant des événements parrainés ou sanctionnés par l'employeur auxquels ils assistent et lorsqu'ils représentent l'employeur ou qu'ils mènent des activités pour son compte :

- a. d'avoir les facultés affaiblies par l'alcool, le cannabis ou d'autres substances licites à usage récréatif qui altèrent leur aptitude au travail;
- b. de consommer ou d'utiliser de l'alcool, du cannabis ou d'autres substances licites à usage récréatif qui altèrent leur aptitude au travail;
- c. d'avoir en leur possession, de distribuer, d'offrir ou de vendre des boissons alcoolisées, du cannabis ou d'autres substances licites à usage récréatif susceptibles d'altérer l'aptitude au travail, sauf lorsque cela est requis dans le cadre de leurs fonctions.

35.9 On s'attend des employés titulaires d'un poste critique pour la sécurité qu'ils

HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY

using substances that could impair their physical or cognitive functional abilities at least eight (8) hours prior to commencing work.

35.10 Notwithstanding the foregoing, where the Employer has permitted the consumption of alcohol on the Employer's premises and/or at Employer sponsored or sanctioned events or other work-related events, employees may consume alcohol, cannabis or other legal recreational substances, provided that they exercise good judgement and consume only in authorized locations.

**Medical use and
Addiction/dependency**

35.11 All employees are expected to use prescribed and over-the-counter medications, including medically authorized or prescribed cannabis, responsibly and in accordance with the prescribed treatment or dosage. Employees are required to investigate through their doctor or pharmacist whether a medication can affect their ability to report fit for work and work without impairment.

35.12 The Employer recognizes that substance addiction/dependency are illnesses and should be treated as such. NPF encourages employees to seek help if they are concerned that they may have a substance addiction/dependency.

35.13 Employees whose medical prescribed treatment renders them impaired or unfit for work are required to notify their immediate supervisor/manager in order to request appropriate

POLRH 35
**POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION
DE SUBSTANCES**

s'abstiennent de consommer des substances susceptibles d'altérer leurs capacités fonctionnelles physiques ou cognitives au moins huit (8) heures avant le début de leur quart de travail.

35.10 Nonobstant ce qui précède, lorsque l'employeur autorise la consommation d'alcool dans ses locaux et/ou dans le cadre d'événements parrainés ou sanctionnés par lui ou d'autres événements liés au travail, les employés peuvent consommer de l'alcool, du cannabis ou d'autres substances licites à usage récréatif, à condition de faire preuve de jugement et de ne consommer que dans les endroits autorisés.

**Usage à des fins médicales et la
toxicomanie/la dépendance**

35.11 Tous les employés sont tenus d'utiliser les médicaments sur ordonnance et en vente libre, y compris le cannabis prescrit ou autorisé par un médecin, de façon responsable et conformément à la dose ou au traitement prescrit. Les employés doivent s'informer auprès de leur médecin ou de leur pharmacien si un médicament peut altérer leur aptitude au travail et leur capacité de travailler sans affaiblissement de leurs facultés.

35.12 L'employeur reconnaît que la toxicomanie/la dépendance est une maladie et devrait être traitée comme telle. Les FNP encouragent les employés à demander de l'aide s'ils craignent d'avoir la toxicomanie/une dépendance.

35.13 Les employés dont le traitement médical prescrit affaiblit leurs facultés ou les rend inaptes au travail sont tenus d'en informer leur surveillant ou gestionnaire afin de demander des mesures

HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY

workplace accommodation measures. Managers can obtain advice from their HR Manager on reasonable accommodation measures including resources available to assist in the assessment of such requests. More information regarding workplace accommodation can be found in the [Employment Accommodation Policy](#).

Reporting an Incident

35.14 Where an employee suspects another employee may be impaired by drugs or alcohol, or has otherwise breached this policy, they should immediately report their suspicion to their immediate manager/supervisor.

Responding to Suspected Impairment

35.15 Where there are reasonable grounds to believe an employee is impaired, the manager, in consultation with their HR Manager, shall take immediate steps to ensure the safety of the operations, the employee and others in the workplace. The manager should then investigate the situation in order to determine if any administrative or disciplinary action is required. Additional guidance can be obtained in the Substance Use Guidelines and the [Discipline policy](#).

Violations

35.16 When a violation of this policy is found to have occurred, the resulting actions taken by the Employer will

POLRH 35
**POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION
DE SUBSTANCES**

d'adaptation convenables. Les gestionnaires peuvent obtenir des conseils auprès de leur gestionnaire des RH sur les mesures d'adaptation raisonnables, notamment sur les ressources disponibles pour aider à évaluer ces demandes. On trouvera de plus amples renseignements sur les mesures d'adaptation dans la [politique sur les mesures d'adaptation au travail](#).

Signalement d'un incident

35.14 Lorsqu'un employé soupçonne que les facultés d'un autre employé sont affaiblies par des drogues ou l'alcool, ou que cet employé a autrement enfreint la présente politique, il doit immédiatement faire part de ses soupçons à son gestionnaire ou surveillant immédiat.

Réaction à une altération des facultés soupçonnée

35.15 Lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire que les facultés d'un employé sont altérées le gestionnaire, en consultation avec son gestionnaire des RH, doit immédiatement prendre des mesures pour assurer la sécurité des opérations, de l'employé et des autres personnes se trouvant dans le milieu de travail. Le gestionnaire devrait ensuite enquêter sur la situation afin de déterminer si une mesure administrative ou disciplinaire est requise. On trouvera des conseils supplémentaires dans les lignes directrices sur la consommation de substances et la [politique sur la discipline](#).

Violations

35.16 Lorsqu'une violation de la présente politique est confirmée, les mesures que prendra l'employeur à cet effet dépendront

HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY

POLRH 35
**POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION
DE SUBSTANCES**

depend on the nature of the violation and the employee's circumstances, and may include:

- a. Modified Duties;
- b. Temporary removal from the employee's position or placement in another position, with or without modified duties;
- c. Workplace accommodation measures as appropriate; and/or
- d. Discipline up to and including termination.

RISK STATEMENT

35.17 Pursuant to the *Canada Labour Code*, the Employer is required to protect the health and safety of its employees while at work. The Employer's ability to meet this obligation is jeopardized if employees attend work impaired, particularly if they are employed in a Safety Sensitive Position.

RESPONSIBILITIES

35.18 The levels of responsibilities are as follows:

- a. Manager/Supervisor:
 - i. Ensure employees are aware of and understand this policy.
 - ii. Assess on an ongoing basis employee fitness for work.

de la nature de la violation et de la situation de l'employé, et peuvent comprendre les suivantes :

- a. la modification des fonctions;
- b. le retrait temporaire de l'employé de son poste ou l'affectation dans un autre poste, avec ou sans modification des fonctions;
- c. des mesures d'adaptation en milieu de travail, le cas échéant;
- d. des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

ÉNONCÉ DE RISQUE

35.17 Conformément au *Code canadien du travail*, l'employeur est tenu de protéger la santé et la sécurité ses employés pendant qu'ils sont au travail. La capacité de l'employeur de s'acquitter de cette obligation est menacée si des employés se présentent au travail avec les facultés affaiblies, en particulier s'ils occupent un poste critique pour la sécurité.

RESPONSABILITÉS

35.18 Les niveaux de responsabilité sont les suivants :

- a. gestionnaire ou surveillant :
 - i. s'assurer que les employés connaissent et comprennent cette politique,
 - ii. évaluer de façon continue l'aptitude au travail des employés,

**HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY**

**POLRH 35
POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION
DE SUBSTANCES**

- | | |
|---|---|
| iii. Receive and promptly address concerns regarding potential breaches of this policy. | iii. recevoir et traiter promptement les préoccupations concernant des violations potentielles de la présente politique, |
| iv. Encourage employees to disclose any conditions or concerns, relating to themselves or a co-worker, that might impair their job performance or compromise health and safety. | iv. encourager les employés à divulguer toute condition ou préoccupation, à leur sujet ou au sujet d'un collègue, susceptible de nuire à leur rendement professionnel ou de compromettre la santé et la sécurité, |
| v. Contact law enforcement in situations of confrontation with employees, where there is evidence of drug trafficking or other illegal activity, and in other circumstances where the manager/supervisor deems it appropriate to do so. | v. communiquer avec les services policiers dans des situations d'affrontement avec des employés lorsqu'il existe des preuves de trafic de drogues ou d'autre activité illicite, et dans d'autres circonstances où le gestionnaire ou le surveillant, juge opportun de le faire, |
| vi. Prohibit the use of a motor vehicle and/or machinery by any employee who appears to be impaired/unfit for work. | vi. interdire l'utilisation d'un véhicule automobile et/ou de machinerie par tout employé dont les facultés semblent affaiblies ou qui semble inapte au travail, |
| vii. Implement appropriate accommodation and/or corrective measures as necessary. | vii. mettre en œuvre des mesures d'adaptation et/ou des mesures correctives appropriées au besoin; |
| b. Employees: | b. employés : |
| i. To report to work fit for work and remain fit for work for the duration of their working hours and at all other times as outlined above. | i. se présenter au travail en étant aptes à travailler et le demeurer pour la durée de leurs heures de travail et de toutes les autres périodes précisées précédemment, |

HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY

POLRH 35
POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION
DE SUBSTANCES

- | | |
|--|--|
| ii. Disclose to their manager/supervisor any conditions concerns, or medications that might contribute to an inability to safely, competently, and efficiently perform the duties of his/her job. | ii. informer leur gestionnaire ou leur surveillant de toute condition, de toute préoccupation ou de tout médicament susceptible de contribuer à l'incapacité d'exécuter leurs fonctions de façon sécuritaire, avec compétence et efficience, |
| iii. Consult with their physician or pharmacist to determine if medication use will have any potential negative impact on his/her job performance and/or their or their co-workers' health and safety and report this to their manager/supervisor. | iii. consulter leur médecin ou leur pharmacien pour déterminer si l'usage de médicaments pourrait avoir une incidence négative sur leur rendement professionnel et/ou sur la santé et la sécurité de leurs collègues et communiquer cette information à son gestionnaire ou surveillant, |
| iv. Report suspected incidents of breaches of this policy by co-workers to their manager/supervisor. | iv. signaler à son gestionnaire ou au surveillant les incidents soupçonnés de violation de la présente politique de la part de collègues, |
| v. Co-operate in investigations of suspected or confirmed breaches of this policy. | v. collaborer aux enquêtes sur les violations soupçonnées ou confirmées de la présente politique; |
| c. Human Resources: | c. bureau des ressources humaines : |
| i. Provide advice and support regarding this policy and the Substance Use Guidelines. | i. fournir des conseils et du soutien au sujet de la présente politique et des lignes directrices sur la consommation de substances, |
| ii. Provide advice and support to managers/supervisors regarding violations of this policy, including with respect to appropriate accommodations measures and/or corrective action. | ii. fournir des conseils et du soutien aux gestionnaires et aux surveillants sur les violations de la présente politique, notamment en ce qui a trait aux mesures d'adaptation et/ou aux mesures correctives appropriées. |

HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY

POLRH 35
**POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION
DE SUBSTANCES**

REFERENCES

35.19 The following legislation is relevant to the content of this policy:

- *Canada Labour Code Part II*
- *Canadian Human Rights Act*
- *Criminal Code*
- Applicable provincial and federal acts governing use of cannabis
- Applicable legislation governing alcohol and cannabis use in all locations outside of Canada where an employee is deployed is or otherwise assigned to work or to represent the employer in an official capacity as required by his/her position

ANNEXES

35.20 The attachments listed below are part of the present policy:

- i. Substance Use Guidelines

RÉFÉRENCES

35.19 La législation suivante est pertinente au contenu de cette politique :

- la partie II du *Code canadien du travail*
- la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- le *Code criminel*
- les lois provinciales et fédérales applicables qui régissent la consommation du cannabis
- la législation applicable régissant la consommation d'alcool et de cannabis dans toutes les localités à l'extérieur du Canada où un employé est déployé ou autrement affecté, ou représente officiellement l'employeur comme l'exige son poste

ANNEXES

35.20 La pièce jointe indiquée ci-dessous fait partie intégrante de la présente politique :

- i. Lignes directrices sur la consommation de substances

<p>HRPOL 35</p>		<p>POLRH 35</p>
-----------------------------------	--	-----------------------------------

ANNEX 35 A

SUBSTANCE USE POLICY GUIDELINES

Identifying Safety Sensitive Positions

35 A.1 Managers are responsible for identifying Safety Sensitive Positions that report to them. Once a position has been identified as Safety Sensitive, the manager must inform the incumbent of the fact, and keep a record of having done so. Characteristics of Safety Sensitive Positions include:

- a. Use of heavy machinery;
- b. Operating vehicles or any other dangerous tools/equipment;
- c. Dealing with or having access to hazardous chemicals/materials;
- d. Working with vulnerable populations or clients including children;
- e. Serving alcohol;
- f. Overseeing the health, safety or security of other employees or clients; and/or
- g. Lack of attention may adversely affect the health and safety of the

ANNEXE 35 A

LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES

Désignation des postes critiques pour la sécurité

35 A.1 Les gestionnaires ont la responsabilité de désigner les postes critiques pour la sécurité qui relèvent d'eux. Lorsqu'un poste est désigné critique pour la sécurité, le gestionnaire doit en informer le titulaire et conserver dans les dossiers une preuve que cela a été fait. Les postes critiques pour la sécurité comportent les caractéristiques suivantes :

- a. l'utilisation de machinerie lourde;
- b. l'utilisation de véhicules ou d'autres outils ou équipement dangereux;
- c. la manutention de matières/produits chimiques dangereux ou accès à ceux-ci;
- d. le travail avec des personnes ou des clients vulnérables, y compris des enfants;
- e. le service d'alcool;
- f. la surveillance de la santé et de la sécurité d'autres employés ou de clients;
- g. l'inattention risque de nuire à la santé et à la sécurité de

HRPOL 35
**SUBSTANCE USE POLICY
GUIDELINES**

POLRH 35
**LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT
LA POLITIQUE SUR LA
CONSOMMATION DE SUBSTANCES**

employee, others, or the environment, particularly in areas where the employee is largely unsupervised

l'employé, d'autres personnes ou de l'environnement, surtout dans les secteurs où l'employé travaille généralement sans surveillance.

35 A.2 The following is a non-exhaustive list of potential Safety Sensitive positions:

35 A.2 Voici une liste non exhaustive de postes potentiellement critiques pour la sécurité :

- a. Bartenders/Servers/Waiters
- b. Fitness and Sports Instructors;
- c. Fitness Leaders;
- d. Aquatics Supervisors;
- e. Lifeguard/Swim Instructors;
- f. Aerobics Instructors (and similar Recreation Class Instructors);
- g. Climbing Wall Attendants;
- h. Youth Camp Workers;
- i. Arena Operators;
- j. Arena Ice Makers;
- k. Greenskeepers;

- a. barmen/serveurs;
- b. moniteurs de conditionnement physique et de sports;
- c. instructeurs de conditionnement physique;
- d. surveillants des programmes aquatiques;
- e. sauveteurs/moniteurs de natation;
- f. instructeurs d'aérobic (et instructeurs de cours récréatifs semblables);
- g. préposés de la structure artificielle d'escalade;
- h. travailleurs dans les camps de jeunes;
- i. opérateurs d'aréna;
- j. préposés à la fabrication de la glace de l'aréna;
- k. responsables de l'entretien des verts;

**HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY
GUIDELINES**

**POLRH 35
LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT
LA POLITIQUE SUR LA
CONSOMMATION DE SUBSTANCES**

- l. Grasscutters;
- m. Golf Marshalls
- n. Marina Staff (if they operate dangerous tools/equipment)
- o. Campground Staff (if they operate dangerous tools/equipment)
- p. Maintenance Workers (indoor/outdoor, if they operate dangerous tools/equipment)
- q. Building Maintenance Handyman (if they operate dangerous tools/equipment)
- r. Zamboni Drivers;
- s. Mechanics;
- t. Snow Grooming Equipment Operators
- u. Shipper/Receivers (if they operate a forklift or other vehicle);
- v. Warehouse Clerks (if they operate a forklift); and
- w. Delivery Clerks.

- l. coupeurs d'herbe;
- m. préposés aux départs sur le terrain de golf;
- n. employés de marina (s'ils utilisent des outils ou de l'équipement dangereux);
- o. employés de terrain de camping (s'ils utilisent des outils ou de l'équipement dangereux);
- p. ouvriers à l'entretien (intérieur/extérieur, s'ils utilisent des outils ou de l'équipement dangereux);
- q. responsables de l'entretien de l'immeuble/personnes à tout faire (s'ils utilisent des outils ou de l'équipement dangereux);
- r. chauffeurs de Zamboni;
- s. mécaniciens;
- t. opérateurs d'équipement de damage des pistes;
- u. expéditeurs/receveurs (s'ils conduisent un chariot élévateur ou un autre véhicule);
- v. commis d'entrepôt (s'ils conduisent un chariot élévateur);
- w. commis aux livraisons.

Identifying Impairment and Reporting an Incident

35 A.3 Managers and supervisors are

Reconnaître des facultés affaiblies et signaler un incident

35 A.3 Les gestionnaires et les

HRPOL 35
**SUBSTANCE USE POLICY
GUIDELINES**

POLRH 35
**LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT
LA POLITIQUE SUR LA
CONSOMMATION DE SUBSTANCES**

responsible for assessing employees' fitness for work on an ongoing basis. Similarly, employees must advise their manager/supervisor if they reasonably believe that another employee is impaired or not fit for duty.

35 A.4 The indicators below can be used to help identify impairment in the workplace. When used alone, or in combination, these indicators do not necessarily mean that an individual is impaired as a result of the use or misuse of substances, and employees will need to use discretion and common sense in assessing fitness for work. It is also important to note that signs and symptoms of impairment will vary from individual to individual. The following indicators can help in identifying impairment, but are not exhaustive or definitive.

Signs and Symptoms of Impairment

Physical Indicators

- a. Sweating
- b. Complaints of headaches
- c. Tremors
- d. Diarrhea and vomiting
- e. Abdominal/muscle cramps
- f. Restlessness

surveillants ont la responsabilité d'évaluer constamment l'aptitude au travail des employés. De même, les employés doivent informer leur gestionnaire ou leur surveillant s'ils ont des motifs raisonnables de croire que les facultés d'un autre employé sont affaiblies ou que ce dernier n'est pas apte au travail.

35 A.4 Les indicateurs ci-après peuvent servir à reconnaître des facultés affaiblies au travail. Utilisés isolément ou ensemble, ils ne signifient pas nécessairement que les facultés d'une personne sont affaiblies par la consommation ou l'abus de substances, et les employés doivent faire preuve de jugement lorsqu'ils évaluent l'aptitude au travail. Il importe également de souligner que les signes et symptômes d'affaiblissement des facultés varient d'une personne à l'autre. Les indicateurs suivants peuvent aider à reconnaître l'affaiblissement des facultés, mais ils ne sont ni exhaustifs ni décisifs.

Signes et symptômes de facultés affaiblies

Indicateurs physiques

- a. Sueurs
- b. Maux de tête
- c. Tremblements
- d. Diarrhée et vomissements
- e. Crampes abdominales et musculaires
- f. Agitation

HRPOL 35
**SUBSTANCE USE POLICY
GUIDELINES**

POLRH 35
**LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT
LA POLITIQUE SUR LA
CONSOMMATION DE SUBSTANCES**

- g. Frequent use of breath mints/gum or mouthwash
- h. Odour of alcohol or cannabis
- i. Slurred speech
- j. Unsteady gait
- k. Rambling speech

Psychosocial impacts

Indicators

- a. Mood fluctuations (i.e., swinging from being extremely fatigued to 'perkins' in a short period of time)
- b. Inappropriate verbal or emotional responses
- c. Irritability
- d. Nervousness
- e. Confusion or memory lapses
- f. Inappropriate responses/behaviours
- g. Lack of focus/concentration and forgetfulness
- h. Overly talkative
- i. Lying and/or providing implausible excuses for behaviour

- g. Consommation fréquente de pastilles mentholées, de gomme à mâcher ou de rince-bouche
- h. Odeur d'alcool ou de cannabis
- i. Troubles d'élocution
- j. Démarche instable
- k. Discours décousu

Impacts psychosociaux

Indicateurs

- a. Fluctuations de l'humeur (c.-à-d. que le sujet passe très rapidement de l'épuisement extrême à l'entrain)
- b. Réactions verbales ou émotionnelles inappropriées
- c. Irritabilité
- d. Nervosité
- e. Confusion ou trous de mémoire
- f. Réactions/comportements inappropriés
- g. Manque de concentration et oublis
- h. Volubilité
- i. Mensonges et/ou excuses non plausibles pour expliquer le comportement

HRPOL 35
**SUBSTANCE USE POLICY
GUIDELINES**

POLRH 35
**LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT
LA POLITIQUE SUR LA
CONSOMMATION DE SUBSTANCES**

- j. Personality changes
- k. Erratic behaviour

**Workplace Performance and
Professional Image**

Indicators

- a. Extended breaks; sometimes without telling colleagues they are leaving
- b. Forgetfulness
- c. Errors in judgment

Responding to Suspected Impairment

35 A.5 Managers/Supervisors investigating reported suspected incidents of impairment will need to use good judgment on how to proceed, since each situation will be different. The following steps provide guidance on how to proceed.

- a. If the employee appears to be in need of immediate medical care, call 911.

Initial Meeting

- a. If the manager/supervisor believes there are reasonable grounds to believe the employee is impaired, the employee should be removed to a private and safe location, and given an opportunity to explain

- j. Changements de personnalité
- k. Comportement irrégulier

**Rendement au travail et image
professionnelle**

Indicateurs

- a. Pauses prolongées; départ sans en informer les collègues
- b. Oublis
- c. Erreurs de jugement

**35 A.8 Réagir à un affaiblissement
soupçonné des facultés**

35 A.5 Les gestionnaires et les surveillants qui font enquête sur des incidents signalés mettant en cause l'affaiblissement soupçonné des facultés doivent faire preuve de jugement quant à la façon de procéder puisque chaque situation est différente. Les étapes suivantes donnent des indications sur la façon de faire.

- a. Si l'employé semble avoir besoin de soins médicaux immédiats, composer le 911.

Rencontre initiale

- a. Si le gestionnaire ou le surveillant estime avoir des motifs raisonnables de croire que les facultés de l'employé sont affaiblies, l'employé devrait être amené dans un local privé et

**HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY
GUIDELINES**

**POLRH 35
LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT
LA POLITIQUE SUR LA
CONSOMMATION DE SUBSTANCES**

his/her behaviour. The manager/supervisor should ask another manager/supervisor to be present at the meeting as a witness, and inform upper management of the meeting. Unionized employees should have the opportunity to have a union representative present if they wish.

- b. If the employee refuses to be removed to a private, safe location, or otherwise becomes aggressive or resistant, security may need to become involved.
- c. The manager/supervisor meeting with the employee should document the date, time, and location of the incident, the basis giving rise to the reasonable grounds to believe the employee is impaired, the employee's unsafe work practices (if any), the employee's responses to the manager/supervisor's questions, a list of all actions taken, that management and union representatives were notified, where necessary, and any recommendations made to the employee.
- d. At the outset of the meeting, the manager/supervisor should state their concerns about the employee's perceived behaviour in

sécuritaire et avoir la possibilité d'expliquer son comportement. Le gestionnaire ou le surveillant devrait solliciter la présence d'un autre gestionnaire ou surveillant à titre de témoin lors de la rencontre, et informer la direction supérieure de la tenue de celle-ci. Les employés syndiqués devraient avoir la possibilité d'être accompagnés par un représentant syndical s'ils le désirent.

- b. Si l'employé refuse d'aller dans un local privé et sécuritaire, ou s'il devient agressif ou réfractaire, l'intervention des services de sécurité peut être nécessaire.
- c. Pour la rencontre entre le gestionnaire ou le surveillant et l'employé, il faut documenter la date, l'heure et le lieu où s'est produit l'incident, le fondement des motifs raisonnables de croire que les facultés de l'employé sont affaiblies, les pratiques de travail non sécuritaires de l'employé (le cas échéant), les réponses de l'employé aux questions du gestionnaire ou du surveillant, la liste de toutes les mesures prises, la preuve que les représentants de la direction et du syndicat ont été avisés, au besoin, et toute recommandation formulée à l'endroit de l'employé.
- d. Au début de la rencontre, le gestionnaire ou le surveillant doit exposer de façon impartiale et factuelle ses préoccupations

HRPOL 35
**SUBSTANCE USE POLICY
GUIDELINES**

POLRH 35
**LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT
LA POLITIQUE SUR LA
CONSOMMATION DE SUBSTANCES**

an unbiased and factual manner. Do not place blame or make assumptions. Examples of appropriate statements include:

- i. "I would like to talk to you as I have noticed the following actions or behaviours. I'm concerned for your safety and that you or someone else may get hurt"
- ii. "It was reported to me that you were almost involved in an incident. Can we discuss what happened leading up to that event?"
- iii. "You don't seem yourself today and I'm concerned. Can we talk?"
- iv. "Are you okay?"
- v. "For your safety, and the safety of others, I'd like to discuss..."
- e. The manager/supervisor should be clear that the intent of the conversation is to maintain a safe working environment or that NPF is concerned for the employee's well-being.
- f. If, as a result of the meeting, the manager/supervisor no longer believes the employee was impaired, the employee should be allowed to return to work.

concernant le comportement perçu de l'employé. Éviter le blâme ou les présomptions. Voici des exemples d'énoncés appropriés :

- i. « J'aimerais vous parler, car j'ai remarqué les gestes ou comportements suivants. Je me soucie de votre sécurité et crains que vous ou quelqu'un d'autre se blesse. »
- ii. « On m'a signalé que vous avez presque été en cause dans un incident. J'aimerais parler de ce qui a causé cet incident. »
- iii. « Vous n'avez pas l'air dans votre assiette aujourd'hui, et ça m'inquiète. Pouvons-nous en parler? »
- iv. « Vous sentez-vous bien? »
- v. « Pour votre sécurité et la sécurité des autres, j'aimerais parler... »
- e. Le gestionnaire ou le surveillant doit établir clairement que la conversation vise à maintenir un environnement de travail sécuritaire ou que les FNP craignent pour le bien-être de l'employé.
- f. Si, par suite de la rencontre, le gestionnaire ou le surveillant ne croit plus que les facultés de l'employé étaient affaiblies, l'employé doit être autorisé à reprendre le travail.

**HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY
GUIDELINES**

**POLRH 35
LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT
LA POLITIQUE SUR LA
CONSOMMATION DE SUBSTANCES**

- g. If the manager/supervisor still believes the employee to be impaired, the employee should be provided with safe transportation home and instructed not to return to work for the rest of the day. An employee should never be permitted to drive any vehicle away from the workplace. If an employee refuses safe transportation, the manager/supervisor should record the employee's license plate number and call the police. If the employee's condition appears to have worsened, he or she should instead be provided with appropriate medical treatment

- g. Si le gestionnaire ou le surveillant croit toujours que les facultés de l'employé sont affaiblies, il faut offrir à l'employé un moyen de transport sécuritaire pour rentrer chez lui pour le reste de la journée. Il ne faut jamais permettre à un employé dont les facultés sont affaiblies de conduire un véhicule pour quitter le lieu de travail. Si l'employé refuse le moyen de transport sécuritaire, le gestionnaire ou le surveillant doit prendre en note le numéro de plaque d'immatriculation de son véhicule et appeler la police. Si l'état de l'employé semble s'aggraver, il faut plutôt lui prodiguer les soins médicaux pertinents.

Follow Up Interview

- a. The manager/supervisor should arrange a follow up interview with the employee prior to or on the employee's next scheduled work day. Another manager/supervisor should again be present. During this interview the manager/supervisor should question the employee, with representation if the employee wishes, about the behaviour and the incident that led to his/her removal from the workplace.
- b. If as a result of the follow up interview the manager/supervisor no longer believes that the employee was impaired, the

Entrevue de suivi

- a. Le gestionnaire ou le surveillant doit organiser une entrevue de suivi avec l'employé avant le prochain jour de travail prévu de l'employé ou dès son retour au travail. Un autre gestionnaire ou surveillant devrait à nouveau être présent. Au cours de cette entrevue, le gestionnaire ou le surveillant doit interroger l'employé, accompagné d'un représentant si l'employé le désire, au sujet du comportement et de l'incident qui ont donné lieu à son expulsion du lieu de travail.
- b. Si, par suite de l'entrevue de suivi, le gestionnaire ou le surveillant ne croit plus que les facultés de l'employé étaient affaiblies,

**HRPOL 35
SUBSTANCE USE POLICY
GUIDELINES**

employee should be permitted to return to work immediately. If the employee has identified that he/she is experiencing other non-substance use addiction or dependency issues, the manager/supervisor should discuss supports available to the employee including the EFAP.

- c. If as a result of the interview the manager/supervisor continues to believe that the employee was impaired, and the incident does not appear to have been related to other problems or a substance use addiction or dependency, the employee should be advised that disciplinary consequences will be determined and communicated to him/her at a later date.

Substance use Addiction or dependencies

35 A.6 If the employee discloses a substance use addiction or dependency during the meeting, the employee should be advised that he/she will be removed from his/her position pending a decision on next steps to assist the employee. The manager/supervisor should contact HR to canvas options.

- a. Where a manager/supervisor has reason to believe an employee may be suffering from a substance use addiction or dependency, they should inquire with the employee whether there are any underlying causes that may be contributing to

**POLRH 35
LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT
LA POLITIQUE SUR LA
CONSOMMATION DE SUBSTANCES**

l'employé doit être autorisé à retourner au travail immédiatement. Si l'employé a dit éprouver d'autres problèmes non liés à la dépendance aux substances, le gestionnaire ou le surveillant doit lui parler du soutien à sa disposition, notamment le Programme d'aide aux employés et à la famille.

- c. Si, par suite de l'entrevue, le gestionnaire ou le surveillant continue de croire que les facultés de l'employé étaient affaiblies et que l'incident ne semble pas être relié à d'autres problèmes ou à une dépendance aux substances, il faut informer l'employé que des mesures disciplinaires seront prises à son endroit et qu'elles lui seront communiquées ultérieurement.

Dépendance aux substances

35 A.6 Si, durant l'entretien, l'employé fait part d'une dépendance aux substances, il faut l'informer qu'on l'écartera de son poste en attendant qu'une décision soit prise concernant les étapes à suivre pour l'aider. Le gestionnaire ou le surveillant doit communiquer avec les RH afin d'examiner les options.

- a. Lorsqu'un gestionnaire ou un surveillant a des motifs de croire qu'un employé peut souffrir d'une dépendance aux substances, il doit demander à l'employé si des causes sous-jacentes contribuent

HRPOL 35
**SUBSTANCE USE POLICY
GUIDELINES**

POLRH 35
**LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT
LA POLITIQUE SUR LA
CONSOMMATION DE SUBSTANCES**

the behaviour in question.

- b. Employees with substance use addiction or dependencies will be accommodated to the point of undue hardship in accordance with NPF's [Employment Accommodation policy](#).

Accommodating Impairment Resulting from Appropriate Use of Medications

35 A.7 If the employee's behaviour is determined to be as a result of side effects from the appropriate use of medication, the manager/supervisor should contact their local Human Resources Manager to discuss options for accommodation. It may be appropriate to refer the employee to NPF's Service Provider for an Accommodation Review to assess the suitability of less impairing medications to treat the employee's condition, and to identify other appropriate accommodation measures.

au comportement en question.

- c. L'employé qui souffre d'une dépendance aux substances doit bénéficier de mesures d'adaptation sans contrainte excessive, conformément à la [politique des FNP sur les mesures d'adaptation au travail](#).

Mesures d'adaptation pour les facultés affaiblies par l'usage approprié de médicaments

35 A.7 S'il est déterminé que le comportement de l'employé est causé par les effets secondaires d'un usage approprié de médicaments, le gestionnaire ou le surveillant doit communiquer avec son gestionnaire des ressources humaines afin de discuter des mesures d'adaptation possibles. Il peut être indiqué d'aiguiller l'employé vers un fournisseur de services des FNP en vue d'un examen des mesures d'adaptation visant à évaluer la pertinence de médicaments qui affaiblissent moins les facultés pour traiter l'état de l'employé, et à trouver d'autres mesures d'adaptation convenables.