

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 ^{er} février 2018	Date de la dernière mise à jour : 1 ^{er} août 2025	
Politique en matière d'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments			PAGE 1

TABLE DES MATIERES

1. OBJET DE LA POLITIQUE	2
2. PORTÉE DE LA POLITIQUE	2
3. SOUTIEN AUX EMPLOYÉS EN DIFFICULTÉ.....	4
4. TEST DE DÉPISTAGE.....	8
5. ÉDUCATION ET INFORMATION.....	9
6. FORMATION DES GESTIONNAIRES (SUPÉRIEURS IMMÉDIATS)	10

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 ^{er} février 2018	Date de la dernière mise à jour : 1 ^{er} août 2025	
Politique en matière d'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments			PAGE 2

1. OBJET DE LA POLITIQUE

L'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments¹ affecte la santé, l'intégrité physique et la sécurité du personnel. Ainsi, afin d'assurer un environnement de travail sécuritaire pour ses employés, de ses sous-traitants, de ses clients, de ses fournisseurs, des visiteurs et du public et de préserver l'intégrité de ses bâtiments, de ses équipements et de ses opérations, FINKL STEEL – Usine de Sorel Forge (ci-après « Sorel Forge ») s'engage à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables de l'alcool, des drogues et de certains médicaments et précise les procédures à respecter et les conséquences qu'entraîne la violation de la politique entre autres, quant à la consommation, la possession ou à la vente d'alcool ou de drogues et la prise de certains médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail.

Sorel Forge accompagne tout employé éprouvant des difficultés relatives à l'usage d'alcool, de drogues ou de certains médicaments vers des ressources spécialisées d'évaluation et, le cas échéant, de traitement et de réadaptation.

De plus, cette politique spécifie les rôles et les responsabilités du personnel et des partenaires impliqués tant dans le contrôle de l'usage de l'alcool, des drogues et de certains médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail, que dans l'accompagnement des employés vers des ressources externes de soutien et ce, à l'intérieur d'un cadre structuré et rigoureux.

Cette politique complète le Code de conduite du Groupe SSG ainsi que notre politique de santé et sécurité.

2. PORTÉE DE LA POLITIQUE

Le fondement de la politique repose sur l'obligation qui incombe à Sorel Forge de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés et, par extension, de protéger les biens.

Cette politique s'applique à tout le personnel de Sorel Forge ainsi qu'à tout mandataire, sous-traitant ou à toute autre personne agissant pour le compte de l'entreprise, et dont les fonctions exercées par ceux-ci sont en lien avec l'objectif de la présente politique. Certaines dispositions particulières s'appliquent au personnel travaillant dans des fonctions exigeantes sur le plan de la sécurité, de même qu'à toutes les personnes ayant à circuler ou à travailler dans l'environnement où s'exercent les fonctions exigeantes.

¹ Afin d'alléger le texte, « certains médicaments » sous-entendent certains médicaments sous ordonnance médicale obtenus de façon légale ou illégale, soit en vente libre (avec ou sans l'aide d'un pharmacien) et qui peuvent affecter la vigilance et le comportement.

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 ^{er} février 2018	Date de la dernière mise à jour : 1 ^{er} août 2025	 Finkl Steel USINE SOREL FORGE CO. Membre du Groupe Finkl Steel
Politique en matière d'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments			PAGE 3

Environnement à risque

L' environnement à risque où s'exercent principalement les fonctions à risque élevé est délimité par les bâtiments inclut les bâtiments et toutes les aires de travail du personnel de même que les cours et les stationnements.

- usine au complet;
- tous les endroits où les camions peuvent circuler sur le terrain appartenant à Sorel Forge.

Ainsi, toutes les personnes travaillant dans des fonctions ayant une incidence sur la santé et la sécurité et/ou toutes les personnes circulant ou travaillant dans l' « *environnement à risque* » ci-dessus identifié sont soumises aux critères de tolérance « zéro » en matière de drogues, d'alcool et de certains médicaments prescrits.

Tout employé qui doit utiliser un véhicule personnel ou appartenant à l'entreprise, identifié au nom de Sorel Forge ou loué par l'entreprise ou qui doit utiliser de la machinerie ou des outils ou qui doivent faire le montage et démontage de salles, de chapiteaux ou autres dans le cadre de ses fonctions est considéré d'office comme occupant des fonctions exigeantes sur le plan de la sécurité, peu importe où elles s'exercent, et sont soumises aux critères de tolérance « zéro » en matière de drogues, d'alcool et de certains médicaments prescrits.

De plus, tous les employés dont l'exercice des fonctions peut avoir une incidence sur la santé ou la sécurité et travaillant dans de la clientèle, du public ou d'autres employés sont également soumis aux critères de tolérance « zéro » en matière de drogues, d'alcool et de certains médicaments prescrits.

2.1. Activités de représentation

Nous vous rappelons que le principe de tolérance zéro s'applique lorsque des activités de représentation (dîner avec des clients, des fournisseurs, des salons professionnels, des événements d'entreprise, etc.) ont lieu durant les heures de travail, et ce, quel que soit le lieu des activités.

Si les activités lieu à l'extérieur des heures de travail, la consommation de boissons alcoolisées doit se faire avec modération, afin d'assurer que votre comportement ne nuit pas à votre réputation ou à celle de l'entreprise.

2.2. Activités sociales

Toute activité sociale ou spéciale se déroulant sur les lieux de travail de Sorel Forge requérant une permission de consommation d'alcool devra être préalablement autorisée par le Président (par exemple, souper de Noël, 5 à 7 des employés ou autres).

2.3. Cadeaux

Il est interdit d'offrir aux employés, clients, fournisseurs ou à tout tiers des cadeaux alcoolisés ou liés à la drogue pour tout événement ou occasion.

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 ^{er} février 2018	Date de la dernière mise à jour : 1 ^{er} août 2025	
Politique en matière d'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments			PAGE 4

3. SOUTIEN AUX EMPLOYÉS EN DIFFICULTÉ

Les personnes qui pensent avoir un trouble de la consommation courant ou naissant de drogue et (ou) d'alcool sont encouragées à obtenir des conseils et à suivre promptement un traitement approprié avant que leur rendement ou leur assiduité soient affectés ou qu'il y ait violation de cette politique.

Les services confidentiels d'évaluation, de consultation, de recommandation et de suivi seront offerts à tous les employés. Les employés qui ont besoin d'aide pour régler un trouble de la consommation de drogue et (ou) d'alcool sont encouragés à obtenir cette aide confidentielle en adressant une demande à la Directrice des ressources humaines ou à la personne désignée par elle. Il est attendu que les employés collaborent pleinement à tout traitement de réadaptation et qu'ils maintiennent par la suite leur sobriété.

Tout arrêt de travail nécessaire pour être référé en traitement et en réadaptation doit être autorisé par un certificat médical d'un médecin ou par un spécialiste en toxicomanie.

Lorsqu'un professionnel qualifié considère qu'après la réadaptation, l'employé pourrait ne pas exécuter ses tâches de manière sécuritaire, l'employé est retiré de son poste jusqu'à ce qu'il soit en mesure de retourner au travail de manière sécuritaire.

Quant aux travailleurs qui exercent leurs activités dans un environnement à risque, et qui ont obtenu de l'aide et participé à un programme de traitement, ceux-ci seront retirés de leur environnement actuel jusqu'à ce qu'ils soient en mesure de reprendre leurs tâches régulières de manière sécuritaire.

Note importante

Aucun employé ayant un trouble de la consommation de drogue et (ou) d'alcool ne fera l'objet de mesures disciplinaires pour avoir volontairement demandé de l'aide pour surmonter son problème, pourvu que l'aide soit demandée avant qu'il soit avisé de se présenter pour une analyse en vertu de cette politique ou avant d'avoir porté atteinte à cette politique. Accéder à de l'aide n'élimine pas l'exigence de participer à un programme de suivi et de maintenir des niveaux satisfaisants de rendement.

3.1. Paiement des traitements

Sorel Forge assume entièrement les frais d'évaluation. Tous les coûts engendrés subséquentement à l'acceptation de la stratégie d'intervention et aux références proposées, non couverts par le régime d'assurance collective, seront assumés de la manière suivante : [75 %] par Sorel Forge et [25 %] par l'employé, dans la mesure où le traitement n'est pas couvert par une police d'assurance.

Lorsqu'un employé en difficulté financière ne peut assumer le coût du [25 %], Sorel Forge pourra, après entente avec celui-ci, avancer les coûts de l'employé qui seront remboursés par des retenues préautorisées sur la paie.

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 ^{er} février 2018	Date de la dernière mise à jour : 1 ^{er} août 2025	 Finkl Steel USINE SOREL FORGE CO. Membre du Groupe Sorel Forge
Politique en matière d'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments			PAGE 5

Sorel Forge s'engage à assumer les frais que pour un seul traitement. Les frais relatifs à une stratégie d'intervention subséquente, le cas échéant, seront assumés entièrement par l'employé.

Tout employé qui ne collabore pas en tout ou en partie à la stratégie d'intervention ou à la proposition de référence ou au suivi devra rembourser entièrement les frais engagés par Sorel Forge, de même que l'avance effectuée le cas échéant.

3.2. Référence de façon obligatoire au service d'évaluation et de référence

Tout employé pourra être évalué par un professionnel qualifié, dans les situations suivantes :

- suite à une référence du médecin traitant de l'employé;
- lorsque l'employé rencontré dans le cadre d'une entrevue disciplinaire ou administrative déclare présenter une problématique associée à une toxicomanie pour expliquer ses problèmes.

Advenant un refus de la part de l'employé d'être dirigé au service d'évaluation ou d'accepter les modalités de l'entente particulière proposée, l'employé se verra alors imposer des mesures disciplinaires ou administratives en conformité avec les politiques de Sorel Forge et conformément à la convention collective applicable, comme tout autre employé dans une telle situation.

3.3. Programme de suivi

Tous les travailleurs qui complètent le traitement principal pour trouble de la consommation de drogue et (ou) d'alcool doivent participer à un programme de suivi quand ils reviennent au travail pour les aider à maintenir leur rétablissement. La Directrice des ressources humaines, ou la personne désignée par elle, de concert avec un fournisseur de traitement externe autorisé détermineront des mesures appropriées de suivi.

3.4. Confidentialité

La confidentialité de la démarche prévue à la présente politique est assurée, excepté quand une divulgation limitée est nécessaire dans le cas de préoccupations touchant la santé et la sécurité (c'est-à-dire qu'il y a possibilité d'un risque potentiel pour soi, pour autrui ou pour Sorel Forge) ou lorsque la loi l'exige. Seuls les renseignements strictement limités à déterminer la capacité d'un employé à retourner au travail et à exécuter ses tâches sont partagés avec les superviseurs/gestionnaires de Sorel Forge ou avec la Directrice des ressources humaines ou la personne désignée par elle.

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 ^{er} février 2018	Date de la dernière mise à jour : 1 ^{er} août 2025	 Finkl Steel USINE SOREL FORGE CO. Membre du Groupe Sorel Forge
Politique en matière d'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments			PAGE 6

CONSÉQUENCES ET PROCÉDURE

3.5. Attentes générales

Tout travailleur qui ne se conforme pas à cette politique ou tout superviseur/gestionnaire qui permet sciemment à un travailleur sous sa direction de ne pas se conformer à cette politique est passible d'une mesure disciplinaire appropriée pouvant inclure une fin d'emploi immédiate.

3.6. Motif de fin d'emploi

- Le trafic, la fabrication, la distribution ou le transfert de drogues sur le lieu de travail ou sur un lieu de travail de Sorel Forge ou lors d'activités d'affaires pour Sorel Forge;
- La vente de drogues sur le lieu de travail ou sur un lieu de travail de Sorel Forge ou lors d'activités d'affaires pour Sorel Forge;
- La possession ou l'utilisation de drogues ou de cannabis ou de l'attirail de drogues sur le lieu de travail ou sur un lieu de travail de Sorel Forge ou lors d'activités d'affaires pour Sorel Forge;
- La consommation d'alcool, de drogue ou de certains médicaments sur le lieu de travail ou un lieu de travail appartenant à Sorel Forge;
- Le défaut de se présenter directement pour une analyse, le refus de se soumettre à une analyse, le refus d'accepter que les résultats d'une analyse soient divulgués à Sorel Forge à la suite d'une analyse exigée en vertu de la présente politique, ou une tentative avérée de compromettre un échantillon d'analyse;
- Une tentative de contourner ou de travestir les tests de dépistage de drogue et (ou) d'alcool avant, pendant et après une enquête;
- Tout membre du personnel travaillant ou circulant dans un environnement à risque ou exerçant des fonctions exigeantes sur le plan de la sécurité et dont le test de dépistage à l'alcool ou aux drogues est positif;
- L'utilisation d'équipement de Sorel Forge (téléavertisseur, cellulaire, véhicule, ordinateur, etc.) pendant les heures de travail et en dehors de celles-ci dans le contexte, la transaction, le trafic ou la production de drogues et (ou) d'alcool.

3.7. Procédure

Pour tout employé, le fait de se présenter au travail ou d'être présent au travail sous l'effet de l'alcool, de cannabis ou de drogues ou de certains médicaments, et dont l'effet affecte la capacité de vigilance, sur les lieux ou à l'occasion du travail, entraîne la procédure suivante:

- L'employé sera retiré du milieu de travail par le gestionnaire en autorité qui aura détecté les signes d'intoxication ou d'atteinte à la vigilance. Celui-ci avisera le supérieur immédiat (le cas échéant) et le service des ressources humaines sans délai;

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 ^{er} février 2018	Date de la dernière mise à jour : 1 ^{er} août 2025	
Politique en matière d'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments			PAGE 7

- L'employé sera rencontré par son supérieur immédiat et/ou le service des ressources humaines puis pourra être référé à un professionnel qualifié pour une évaluation. Dans la mesure où l'employé refuse de collaborer, Sorel Forge n'aura d'autre alternative que de recourir aux services des autorités compétentes (911);
- Dans tous les cas, l'employé présentant des symptômes d'intoxication sera accompagné lors de ses déplacements sur les lieux de l'évaluation et/ou à son domicile par une personne autorisée;
- Si l'évaluation confirme une problématique associée à un trouble de la consommation, l'employé devra se soumettre à la démarche proposée et respecter le plan de traitement, et ce, dans le cadre d'un plan d'intervention à être convenu entre les parties concernées.

Advenant un refus de l'employé de collaborer en tout ou en partie à l'évaluation, à la démarche proposée et au respect du plan de traitement, des recommandations seront formulées afin de lui imposer une mesure disciplinaire sévère, pouvant aller jusqu'à la fin d'emploi;

- Si l'évaluation établit que l'employé ne présente pas une problématique associée à un trouble de consommation, l'employé pourrait tout de même se voir imposer une mesure disciplinaire sévère, pouvant aller jusqu'à la fin d'emploi;
- Dans la mesure où il s'agit d'une récidive ou du non-respect des termes d'une entente, la fin d'emploi se fera sans préavis.

Afin que la procédure prévue à l'article 4.3 puisse être appliquée, Sorel Forge (incluant le supérieur immédiat de l'employé et le Service des ressources humaines) doit avoir constaté que l'employé démontre des signes qu'il est sous l'influence d'alcool, de drogues ou de certains médicaments.

Tout employé peut refuser d'exécuter un travail avec un autre employé qui démontre des signes qu'il est sous l'influence d'alcool, de drogues ou de médicaments s'il croit que cela l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Il peut également refuser d'être passager d'un véhicule conduit par une personne dans un tel état. Tout employé exerçant ce droit de refus doit aviser son supérieur immédiat sans délai. Sous aucune considération cet employé ne subira de représailles du fait d'exercer ce droit.

3.8. Certains médicaments prescrits

Il est de la responsabilité de tout membre du personnel de s'assurer auprès de son médecin traitant ou du médecin lui ayant prescrit des médicaments que la prise de ces médicaments sous ordonnance est sans risque et compatible avec les fonctions qu'il exerce.

Lorsque le médecin de l'employé atteste que la prise de certains médicaments prescrits peut affecter la vigilance de l'employé dans son travail et constituer un risque, l'employé devra en informer le Service des ressources humaines.

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 ^{er} février 2018	Date de la dernière mise à jour : 1 ^{er} août 2025	 Finkl Steel USINE SOREL FORGE CO. Membre du Groupe Sorel Forge
Politique en matière d'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments			PAGE 8

4. TEST DE DÉPISTAGE

4.1. Objectifs

Les tests de dépistage constituent un mécanisme de contrôle de l'usage d'alcool, de drogues ou de médicaments dans un contexte de travail et ils ne sont qu'un moyen de plus dans l'éventail des stratégies visant à assurer l'absence ou le contrôle de ces substances au travail.

Deux catégories de tests ont été retenues par Sorel Forge à savoir : les tests post-accident ou post-incident avec motifs raisonnables et les tests de suivi en cours de thérapie.

4.2. Qualité du test de dépistage

Sorel Forge utilise les services d'un médecin qui sera mandaté par elle. Celui-ci aura la responsabilité de vérifier les procédures relatives aux tests de dépistage et à formuler des recommandations sur le fonctionnement de l'ensemble des procédures. Il devra de plus procéder au contrôle des tests positifs, dilués ou substitués de façon à donner l'opportunité à l'employé d'offrir une explication concernant le résultat de son test. Le résultat des tests confirmés positifs, dilués ou substitués par le médecin sera transmis à un médecin désigné par Sorel Forge. Une violation de l'une de ces procédures sera dénoncée par le médecin désigné au Service des ressources humaines.

Tous les échantillons trouvés positifs, dilués ou substitués seront conservés un (1) an et demeureront disponibles pour permettre à l'employé de demander une deuxième analyse du prélèvement.

4.3. Accompagnement du personnel à la suite d'un test de dépistage positif

Sorel Forge prend les dispositions nécessaires pour assurer le retour sécuritaire à domicile de tout employé ayant obtenu un résultat préliminaire positif à un test de dépistage. Si l'employé refuse de collaborer, la firme autorisée par Sorel Forge à procéder au test de dépistage devra communiquer cette information au Service des ressources humaines qui prendra les mesures appropriées aux circonstances.

4.4. Les tests post-accident et post-incident avec motifs raisonnables

Tout membre du personnel devra se soumettre à un test de dépistage d'alcool, de drogues ou de médicaments lorsqu'il est impliqué dans un accident ou un incident, ayant entraîné ou ayant pu entraîner des blessures graves, des dommages matériels importants, et qu'il y a des motifs raisonnables de croire que l'employé est sous l'influence d'alcool, de drogues ou de médicaments.

À cette fin, l'exigibilité du test de dépistage s'effectuera selon les procédures et les exigences suivantes:

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 ^{er} février 2018	Date de la dernière mise à jour : 1 ^{er} août 2025	 Finkl Steel USINE SOREL FORGE CO. Membre du Groupe Sorel Forge
Politique en matière d'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments			PAGE 9

- Indication claire à l'employé, par le supérieur immédiat après consultation avec le Service des ressources humaines, des procédures et instructions pour qu'il se rende à un centre de dépistage;
- L'alcootest devra être administré dans les deux (2) heures suivant l'événement. Durant cette période, l'employé ne doit pas consommer d'alcool, de drogues, ni de médicaments, et ce, jusqu'au moment où les tests de dépistage seront effectués;
- Pour ce qui est des médicaments ou des drogues, les tests de dépistage devront se faire dans les trente-deux (32) heures suivant l'événement. Durant cette période, l'employé ne doit pas consommer d'alcool, de drogues, ni de médicaments, et ce, suivant l'événement jusqu'au moment où les tests de dépistage seront effectués;
- Le représentant de la firme autorisée avisera le Service des ressources humaines de Sorel Forge du résultat du test préliminaire;
- Advenant un test confirmé positif et eu égard à l'ensemble des circonstances, le congédiement immédiat pourra être recommandé sans préavis.

À défaut d'explications raisonnables de l'employé pour ne pas avoir été en mesure d'effectuer les tests de dépistage selon les exigences demandées, l'employé sera considéré comme ayant tenté de déjouer le test de dépistage et il y aura congédiement immédiat sans préavis.

4.5. Les tests de suivi

Dans le cadre d'une situation où un employé a été dirigé de façon obligatoire au service d'évaluation et de référence et qu'il y a eu confirmation d'une problématique associée à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments, il peut être convenu dans l'entente à intervenir entre les parties concernées, que l'employé devra se soumettre à des tests de dépistage pour s'assurer de son non-retour à la consommation tant durant la période des traitements qu'à la suite de son retour au travail durant une période de deux (2) ans à compter de la date de son retour au travail.

5. ÉDUCATION ET INFORMATION

Sorel Forge considère que l'abus d'alcool ou de médicaments et la consommation de drogues constituent une problématique sociale qui continue d'affecter négativement nombre d'employés et de familles. C'est pourquoi Sorel Forge effectue régulièrement un rappel de la présente politique et des risques associés à la consommation de substances diverses.

Sorel Forge remettra à tous ses employés actuels ainsi qu'à tout nouvel employé ou tiers (mandataire, sous-traitant, etc.) une copie de la présente politique.

À cet égard, Sorel Forge demeure ouverte à toute autre suggestion qui pourrait lui être soumise par les employés.

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 ^{er} février 2018	Date de la dernière mise à jour : 1 ^{er} août 2025	 Finkl Steel USINE SOREL FORGE CO. Membre du Groupe Sorel Forge
Politique en matière d'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments			PAGE 10

6. FORMATION DES GESTIONNAIRES (SUPÉRIEURS IMMÉDIATS)

Dans le cadre de ses responsabilités en matière de santé et de sécurité eu égard aux employés, il revient aux gestionnaires de s'assurer que les employés sous leur supervision sont aptes à accomplir leur travail sans danger et de façon sécuritaire. Ainsi, il est de leur responsabilité de retirer de son lieu de travail, tout employé présentant des symptômes ou un comportement associé à une consommation d'alcool, de drogues ou de certains médicaments ou présentant d'autres signes d'inaptitude.

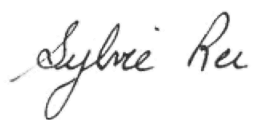
Pour ce faire, Sorel Forge s'assurera que ses gestionnaires reçoivent une formation spécialisée leur permettant d'acquérir les connaissances et les compétences afin d'être en mesure de porter un jugement sur la capacité de travail d'un employé et d'intervenir efficacement.

Le Service des ressources humaines a la responsabilité de s'assurer que la présente politique soit respectée par l'ensemble des employés et qu'ils bénéficient du support nécessaire dans l'application de cette politique.

Le Service des ressources humaines est responsable de l'application de la présente politique. Il fournit les conseils et le support nécessaires aux personnes intéressées. Il assure la mise à jour de la politique et la gestion du lien avec les experts en toxicomanie et le centre de prélèvement des tests de dépistage.



Louis-Philippe Lapierre-Boire
Président Directeur général



Sylvie Rei
Directrice, RH & SST