



POLITIQUE RELATIVE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES

OBJET ET PORTÉE

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

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

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

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

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

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

DÉFINITIONS

Sauf indication contraire, les termes utilisés dans la présente politique ont la signification qui leur est donnée dans l'annexe « A ».



POLITIQUE

Afin de minimiser le risque de prestation de travail médiocre ou non sécuritaire en raison de la consommation d'alcool ou de drogues ou des conséquences de cette consommation, les employés sont tenus de se conformer à la présente politique lorsqu'ils :

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

CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS LES LOCAUX ET SUR LES CHANTIERS DE L'ENTREPRISE

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

- i) utiliser, consommer, posséder ou entreposer de l'alcool, des drogues ou des accessoires facilitant la consommation de drogues dans les locaux ou sur les chantiers de l'entreprise, à l'exception de médicaments utilisés conformément à la norme relative l'utilisation de médicaments;
- ii) distribuer, offrir, vendre, cultiver ou fabriquer de l'alcool ou des drogues dans les locaux ou sur les chantiers de l'entreprise, y compris des accessoires facilitant la consommation de drogues;
- iii) utiliser un véhicule immatriculé au nom de TransCanada pour acheter, acquérir ou transporter de l'alcool ou des drogues.

EXIGENCE EN MATIÈRE D'APTITUDE AU TRAVAIL

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

- i) utiliser ou consommer de l'alcool et des drogues, licites ou illicites, lorsqu'ils effectuent des activités de l'entreprise;
- ii) se trouver dans les locaux ou sur les chantiers de l'entreprise pour quelque raison que ce soit en ayant les facultés affaiblies par l'alcool, les drogues ou toute autre substance psychotrope;



- iii) consommer une quantité quelconque d'alcool ou de drogues durant les pauses-repas ou autres pauses au travail;
- iv) avoir un résultat positif à un test de dépistage d'alcool et de drogues effectué dans le cadre d'un programme de dépistage applicable, selon les seuils de dépistage d'alcool et de drogues établis et de toute autre disposition énoncée dans la présente politique et la norme relative à l'aptitude au travail et au dépistage d'alcool et de drogues.

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

Employés sur appel

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

Quart de travail non prévu

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

Inaptitude au travail

Lorsqu'il y a lieu de soupçonner qu'un employé n'est pas apte au travail, un dirigeant de l'entreprise peut interroger l'employé et lui donner l'occasion d'expliquer son comportement, son apparence ou toute observation appuyant les soupçons relatifs à son inaptitude au travail.

Si l'entreprise détermine que l'employé n'est pas apte au travail, celui-ci peut devoir se soumettre à un test de dépistage d'alcool et de drogues conformément à la norme relative à l'aptitude au travail et au dépistage d'alcool et de drogues.

EXIGENCES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES EMPLOYÉS DES ÉTATS-UNIS

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



Conducteurs de véhicules automobiles commerciaux

En plus des exigences relatives à l'aptitude au travail, ainsi qu'aux tâches et aux postes critiques pour la sécurité de la présente politique, il est interdit, en vertu de la réglementation, aux employés qui exploitent un véhicule automobile commercial aux États-Unis de :

- i) consommer toute quantité d'alcool dans les quatre (4) heures précédant la conduite d'un véhicule automobile commercial;
- ii) conduire un véhicule automobile commercial dans les quatre (4) heures suivant la consommation d'alcool.

Opérateurs de pipelines couverts

En plus des exigences relatives à l'aptitude au travail, ainsi qu'aux tâches et aux postes critiques pour la sécurité de la présente politique, il est interdit, en vertu de la réglementation, aux employés qui agissent en tant qu'opérateurs de pipelines couverts aux États-Unis de :

- i) consommer toute quantité d'alcool dans les quatre (4) heures précédant l'exécution d'une fonction couverte;
- ii) consommer toute quantité d'alcool après avoir été informé de tout appel ou de toute urgence, et ce, jusqu'à la résolution de l'appel ou de l'urgence;
- iii) exécuter une fonction couverte ou répondre à un appel ou à une urgence dans les quatre (4) heures suivant la consommation d'alcool.

Employés de l'aviation couverts

En plus des exigences relatives à l'aptitude au travail, ainsi qu'aux tâches et aux postes critiques pour la sécurité de la présente politique, il est interdit, en vertu de la réglementation, aux employés de l'aviation couverts aux États-Unis de :

- i) consommer toute quantité d'alcool dans les huit (8) heures précédant l'exécution d'une tâche critique pour la sécurité;
- ii) exécuter tout travail d'aviation couvert dans les huit (8) heures suivant la consommation d'alcool.



EXCEPTIONS AUX DISPOSITIONS RELATIVES À L'ALCOOL

Dans certaines circonstances limitées, des dérogations à certaines dispositions de la présente politique peuvent être accordées au cas par cas (à l'avance et par écrit) par le directeur de la santé et de la sécurité en consultation avec le directeur de la conformité de l'entreprise.

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

ACTIVITÉS SPÉCIALES DE L'ENTREPRISE

L'entreprise reconnaît la possibilité que de l'alcool soit servi aux employés à l'occasion de cérémonies ou d'événements corporatifs. Les employés qui consomment de l'alcool et des drogues lors de tels événements doivent agir de façon responsable et s'abstenir de s'enivrer ou d'avoir les facultés affaiblies.

Les employés qui choisissent de consommer de l'alcool lors des activités spéciales de l'entreprise ne peuvent pas retourner au travail le jour même.

L'utilisation de toute drogue, à l'exception des médicaments conformément à la norme relative à l'utilisation de médicaments, est interdite dans le cadre de toutes les activités spéciales de l'entreprise.

UTILISATION DE MÉDICAMENTS

Il n'est pas rare que les employés utilisent des médicaments pour diverses raisons de santé et de bien-être. De nombreux types de médicaments peuvent être considérés comme des « drogues » selon la définition de la présente politique, car ils peuvent nuire à la capacité d'un employé d'accomplir son travail efficacement et en toute sécurité. En ce qui concerne les médicaments, tout employé exécutant des activités de l'entreprise dans l'exercice de ses fonctions, pour et au nom de



l'entreprise, doit toujours adhérer et se conformer aux dispositions de la norme relative à l'aptitude au travail et au dépistage d'alcool et de drogues ainsi qu'à la norme relative à l'utilisation de médicaments.

CONDUITE AVEC FACULTÉS AFFAIBLIES ET PERTE OU SUSPENSION DE PERMIS DE CONDUIRE

Les employés qui utilisent un véhicule de l'entreprise ou tout autre véhicule à moteur, y compris un véhicule de location, dans l'exercice de leurs fonctions, pour et au nom de TransCanada, doivent immédiatement informer leur dirigeant s'ils :

- i) ont été accusés de conduite avec facultés affaiblies, à n'importe quel moment et n'importe où, alors qu'ils étaient à bord d'un véhicule de l'entreprise ou de tout autre véhicule à moteur, y compris un véhicule de location ou un véhicule personnel;
- ii) se sont fait retirer leur permis de conduire ou se sont fait imposer une suspension administrative de permis, à n'importe quel moment et n'importe où, alors qu'ils étaient à bord d'un véhicule de l'entreprise ou de tout autre véhicule à moteur, y compris un véhicule de location ou un véhicule personnel.

Une arrestation ou une accusation n'entraînera pas nécessairement une mesure disciplinaire, mais l'entreprise évaluera si l'employé peut être autorisé à conduire des véhicules automobiles alors que de telles accusations ont été portées, sous réserve du droit applicable.

TESTS ET ENQUÊTES

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

En plus des tests de dépistage d'alcool et de drogues réalisés pour l'entreprise, les employés pourraient également être tenus de se soumettre aux tests de dépistage d'alcool et de drogues des clients de TransCanada pour pouvoir accéder aux locaux



ou aux chantiers de ces derniers où la sécurité est cruciale. Les employés seront avisés lorsqu'une telle exigence s'applique à eux.

L'entreprise se réserve le droit d'enquêter sur toute situation à l'égard de laquelle il y a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un employé a enfreint la présente politique ou les normes. Les dirigeants de l'entreprise doivent repérer et régler les situations pour lesquelles la tenue d'une enquête est justifiée en fonction d'une combinaison de facteurs pertinents pouvant notamment comprendre, l'apparence, le comportement et l'odeur de l'employé, ou la présence réelle ou soupçonnée d'alcool, de drogues ou d'accessoires facilitant la consommation de drogues.

Les dirigeants doivent informer conjointement les services de santé et leurs cadres supérieurs de toute violation réelle ou présumée de la présente politique. Les services de santé détermineront s'il faut aviser le service de conformité de l'entreprise et procéder à une enquête interne, et s'il faut aviser les services policiers. L'entreprise peut aviser la police de toute activité d'un employé, réelle ou soupçonnée, en lien avec l'alcool ou les drogues en violation des lois applicables, et coopérer à toute enquête découlant de cette dénonciation.

CONSÉQUENCES

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

Dans tous les cas, une enquête sera menée et documentée afin d'évaluer s'il y a eu violation de la politique. Les employés soupçonnés d'avoir violé la présente politique peuvent se voir démis de leurs fonctions ou réaffectés jusqu'à la fin de l'enquête.

Sont réputées être des violations de la présente politique i) un résultat positif à un test de dépistage de drogues illicites ou de leurs métabolites; ii) un taux d'alcoolémie de 0,04 % ou plus à un alcootest; ou iii) un refus de passer un test. L'employé ayant commis une telle violation sera démis de ses fonctions jusqu'à ce qu'une enquête soit complétée, ou conformément à la loi applicable.

Un employé dont le taux d'alcoolémie se situe entre 0,02 % et 0,039 % après avoir subi un test de dépistage pour un motif raisonnable, à la suite d'un accident ou lors d'un test inopiné peut se voir démis de ses fonctions et réintégré seulement si l'entreprise détermine qu'il est sécuritaire de le réintégrer (mais jamais avant sa prochaine journée de travail ou son prochain quart de travail).



Tous les employés seront responsables de leurs actions, y compris les employés aux prises avec des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie. Si un employé n'est pas mis à pied par l'entreprise à la suite d'une violation de la politique, il est possible que le maintien de son emploi soit alors conditionnel à la réalisation de diverses exigences de retour au travail. Ces exigences comprendront une obligation pour l'employé de rencontrer rapidement un professionnel en alcoolisme et en toxicomanie pour subir une évaluation afin que celui-ci détermine si l'employé est aux prises avec un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie. Dans l'éventualité où une telle évaluation mène à l'identification d'un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employé doit alors suivre un programme de traitement recommandé comme exigence conditionnelle au maintien de son emploi chez TransCanada. De plus, l'employé devra conclure avec l'entreprise un accord écrit établissant les conditions du maintien de son emploi, ce qui peut comprendre, mais sans s'y limiter, les conditions suivantes :

- i) le retrait de son poste jusqu'à ce que les exigences de retour au travail soient respectées;
- ii) son inscription au programme de suivi et de traitement recommandé;
- iii) le maintien de sa sobriété et un rendement satisfait lors de son retour au travail;
- iv) la réussite d'un test de dépistage d'alcool et de drogues lors de son retour au travail;
- v) sa participation à des tests inopinés, pour une période déterminée au cas par cas;
- vi) l'absence de nouvelles violations de la politique.

Les employés assujettis aux règlements du DOT recevront les coordonnées des fournisseurs qualifiés pour effectuer une évaluation de problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie, indépendamment du maintien de leur l'emploi dans l'entreprise.

L'entreprise peut enquêter sur toute situation portée à sa connaissance lorsque des actions posées en dehors du travail et impliquant de l'alcool ou des drogues peuvent avoir des répercussions au travail; elle prendra alors les mesures appropriées, qui pourraient prendre la forme de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

Pour en savoir plus, consultez la [ligne directrice en matière de prévention, d'assistance, de réadaptation et de suivi.](#)



AUTO-DIVULGATION

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

- i) été impliqué dans un incident au travail, y compris, mais sans s'y limiter, un incident impliquant une blessure subie par un travailleur, un décès, des dommages causés à des biens ou un quasi-accident;
- ii) été reconnu coupable d'avoir enfreint la présente politique.

Si un employé déclare avoir un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie, ou constater l'apparition d'un tel problème à l'entreprise, celle-ci fournira à l'employé les mesures d'adaptations requises par la loi. Pour en savoir plus, consultez la ligne directrice en matière de prévention, d'assistance, de réadaptation et de suivi.

CONFIDENTIALITÉ

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

CONFORMITÉ

Le Personnel doit respecter tous les aspects de la présente Politique et encourager les autres à faire de même. Il incombe au Personnel de signaler sans délai les infractions présumées ou réelles à cette politique, aux lois en vigueur ou toute autre préoccupation, par l'intermédiaire des voies de communication existantes afin que les problèmes puissent faire l'objet d'une enquête, d'un traitement et d'une gestion efficaces. Les membres du Personnel qui ne se conforment pas à la présente Politique, ou qui permettent, en connaissance de cause, aux employés sous leur supervision de ne pas s'y conformer, pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires appropriées, conformément aux politiques et procédures de la Société. Veuillez consulter le site Web des politiques d'entreprise de TransCanada pour obtenir de plus amples renseignements.



ABSENCE DE REPRÉSAILLES

Nous soutenons le Personnel et l'encourageons à signaler les incidents présumés liés au non-respect des lois, règlements et autorisations en vigueur, ainsi que les risques, les risques éventuels et les incidents associés à la santé, la sécurité ou l'environnement et les incidents évités de justesse. Nous examinons très sérieusement tous les signalements fournis, faisons enquête pour cerner les faits et améliorons nos pratiques et procédures si la situation le justifie. Nous protégerons tous les employés qui font un signalement de bonne foi. Le Signalement fait de bonne foi vise à retirer la protection aux employés qui font intentionnellement des signalements trompeurs ou malveillants ou qui tentent, en faisant un signalement, de ne pas assumer leur propre négligence ou leur inconduite volontaire. Nous garantissons que le Personnel qui signalera de bonne foi ce type d'incidents ne fera l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou représailles. Les signalements peuvent être faits à la direction, à un coordonnateur de la conformité ou, de façon anonyme, à la Ligne d'assistance en matière d'éthique.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ET LIENS

- Annexe « A » – Définitions
- [Questions et commentaires relatifs à la politique](#)
- Additif à la politique sur l'alcool et les drogues (DOT)
- Politique relative au code d'éthique professionnelle
- Guide de l'employé en matière d'alcool et de drogues
- Guide du dirigeant en matière d'alcool et de drogues
- Norme relative à l'aptitude au travail et au dépistage d'alcool et de drogues
- Politique de vérification des antécédents
- Politique relative aux voyages d'affaires
- Postes critiques pour la sécurité au Canada
- Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)
- Politique relative aux accommodements raisonnables au travail
- Norme relative à l'utilisation de médicaments
- Norme relative à la conduite de véhicules automobiles
- Ligne directrice en matière de prévention, d'assistance, de réadaptation et de suivi
- Politique de protection des renseignements personnels
- Rôles critiques pour la sécurité aux États-Unis
- Politique relative au parc de véhicules



ANNEXE « A » – DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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



- les substances non prescrites retrouvées dans les médicaments et les substances intoxicantes présentes dans d'autres produits non destinés à la consommation humaine, comme les inhalants;
- les drogues illicites : toute drogue ou substance dont l'utilisation, la vente, la possession, l'achat ou le transfert est restreint ou interdit par la loi (p. ex., les drogues illicites comme la cocaïne et autres substances contrôlées non prescrites);
- les médicaments : un médicament obtenu légalement, soit en vente libre ou par le biais d'une ordonnance de médecin;
- les autres substances psychotropes : tout autre produit qui, lorsqu'utilisé, entraîne des limitations physiques ou cognitives qui nuisent aux performances ou à l'aptitude au travail (p. ex., tout produit contenant du cannabis, y compris les inhalants et produits consommables, la marijuana synthétique, les « sels de bain », les solvants et les produits similaires).

Accessoires facilitant la consommation de drogues désigne tout bien personnel qui est associé à l'utilisation de drogues, de substances, de produits chimiques ou d'agents. Sont également considérés comme des accessoires les produits ou dispositifs pouvant être utilisés pour tenter d'altérer l'échantillon recueilli dans le cadre d'un test de dépistage.

Employé s'entend des employés à temps plein ou à temps partiel, permanents ou temporaires, de TransCanada, y compris les employés étudiants.

Aptitude au travail signifie être en mesure d'accomplir les tâches assignées de manière sécuritaire et acceptable et sans aucune limitation due à l'utilisation ou aux conséquences de l'alcool ou de drogues.

Signalement de bonne foi désigne un signalement qui a été fait avec honnêteté et sincérité, pour des motifs raisonnables, sans intention de nuire ni arrière-pensée.

Administrateur du programme désigne un employé des services de santé responsable de la gestion du programme d'alcoolisme et de toxicomanie.

Refus de subir un test de dépistage signifie :

- i) le défaut d'un employé de se présenter à un test ou le refus de se soumettre à un test sur demande;
- ii) le défaut de fournir un échantillon valable en l'absence d'un problème médical documenté empêchant la collecte d'échantillons;



- iii) une tentative confirmée d'altérer, de substituer, de diluer ou d'autrement falsifier l'échantillon recueilli lors d'un test de dépistage;
- iv) la tentative d'éviter un test en omettant de déclarer son implication dans un incident pouvant exiger un test ou en évitant la direction à la suite de son implication dans un incident;
- v) le défaut d'informer l'entreprise de sa sortie de l'hôpital si le test est retardé pour des raisons médicales;
- vi) le défaut ou le refus de participer et de coopérer à une évaluation médicale requise en vertu de la présente politique;
- vii) toute tentative de perturber le processus de dépistage énoncé dans la présente politique.

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

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

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

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



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

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