



POL-05 : POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROGUES, MÉDICAMENTS ET ALCOOLS

LE GENRE MASCULIN EST UTILISÉ SANS AUCUNE DISCRIMINATION
ET DANS LE SEUL BUT D'ALLÉGER LE TEXTE

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROGUES, MÉDICAMENTS ET ALCOOLS

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION
 2. OBJECTIFS
 3. APPLICATION
 4. DÉFINITIONS
 5. RÈGLES DE CONDUITE
 6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS
 7. TESTS DE DÉPISTAGE
 8. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION
 9. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES
 10. RESPONSABILITÉ DE LA POLITIQUE
- ANNEXE I – FORMULAIRE ENGAGEMENT – EMPLOYÉS CONSTRUCTION
ANNEXE II – FORMULAIRE ENGAGEMENT – EMPLOYÉS ADMINISTRATION
ANNEXE III – FICHE D'IDENTIFICATION
ANNEXE IV – AFFICHES ROULOTTES
ANNEXE V – PROTOCOLE DE DÉPISTAGE

1. INTRODUCTION

Les Constructions Béland & Lapointe inc. (**appelé CBLI**) considère essentiel d'offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail qui soit sain, sécuritaire et propice à l'efficacité. De plus, comme employeur, elle reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés.

En conséquence, et dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne, CBLI doit s'assurer que ses employés maintiennent en tout temps les exigences physiques et d'intégrité requise à l'exécution efficace et sécuritaire de leur travail.

Elle s'engage ainsi à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables des drogues, de l'alcool et de médicaments et se doit d'adopter une politique à l'égard de tout usage qui pourrait en être fait, notamment être sous l'effet de toute drogue, alcool ou, le cas échéant, médicament, d'en consommer, d'être en possession ou, voire même, d'en vendre sur les lieux du travail.

CBLI souhaite également accompagner activement tout employé éprouvant des difficultés relatives à l'usage de drogues, d'alcool et le cas échéant, de médicaments et le référer à des ressources spécialisées pour l'évaluation et au besoin, le traitement et la réadaptation.

La présente politique abroge et remplace toute pratique, coutume et usage sur les divers sujets inclus dans cette politique et entre vigueur dès son adoption.

2. OBJECTIFS

LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE POLITIQUE ONT POUR OBJET :

De prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés;

De préciser les rôles et responsabilités du personnel, tant dans le contrôle de l'usage de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail, que dans l'accompagnement vers des ressources externes, au besoin;

D'informer le personnel des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt des conséquences liées aux drogues, à l'alcool et, le cas échéant, aux médicaments et des conséquences qu'entraîne sa violation, entre autres, quant à la consommation ou la possession ou à la vente de drogues, d'alcool et de médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail.

3. APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés lorsqu'ils sont au travail. Nonobstant leur statut ou la nature des fonctions confiées, de l'équipement utilisé et de l'éventualité que des accidents graves puissent se produire, tous les cas de consommation de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments ne peuvent être tolérés.

En tout temps, toutefois, l'application de la politique sera faite avec discernement, impartialité et dans la confidentialité, pourvu que les circonstances le permettent. En cas de doute raisonnable, les gestionnaires ont la responsabilité d'appliquer la présente politique avec la collaboration de la Direction.

4. DÉFINITIONS

TOLÉRANCE ZÉRO : Signifie que le niveau de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments pouvant altérer les facultés de l'employé doit être nul en tout temps alors qu'il est au travail et exerce sa fonction. Aucune substance ne doit être détectée lors du test de dépistage.

FACULTÉS AFFAIBLIES : Signifie que la capacité de l'employé est diminuée par l'effet de drogues, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments.

L'employé qui manifeste des signes révélateurs témoignant qu'il est incapable de fonctionner de façon sûre et productive ou dont l'alcoolémie est égale ou supérieure à 80 mg par 100 ml de sang (0.08) alors qu'il est au travail et exerce sa fonction, est considéré avoir les facultés affaiblies.

L'employé qui manifeste des signes révélateurs témoignant qu'il est incapable de fonctionner de façon sûre et productive ou dont le taux de THC est égal ou supérieur à 5 nanogrammes de THC par millilitre de sang alors qu'il est au travail et exerce sa fonction, est considéré avoir les facultés affaiblies.

L'employé qui manifeste des signes révélateurs témoignant qu'il est incapable de fonctionner de façon sûre et productive ou dont la combinaison d'alcool et de THC est égale ou supérieure à 2,5 nanogrammes de THC par millilitre de sang et combiné à un taux d'alcool égal ou supérieur à 50 mg d'alcool par 100 mg de sang (0.05) alors qu'il est au travail et exerce sa fonction, est considéré avoir les facultés affaiblies.

GESTIONNAIRE : Signifie tout employé-cadre ayant des employés sous sa responsabilité.

LIEU DE TRAVAIL :

- Tous les bâtiments appartenant à CBLI ou loué ou utilisé par elle ou ses organismes affiliés (incluant les stationnements, les ascenseurs, les halls d'entrée, etc.);
- Tous les véhicules propriétés de CBLI ou utilisés par elle;
- Toutes les aires de travail du personnel (incluant les terrains publics, la voie publique, etc.);
- tous les chantiers de CBLI.

FONCTION À RISQUE ÉLEVÉE : Fonction où l'altération des facultés attribuable à l'usage de drogues, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments pourrait, soit

- Menacé la santé ou la sécurité de l'employé, de ses collègues, des sous-traitants, des partenaires et du public en général;
- Causer des dommages sérieux à l'environnement ou aux biens de CBLI.

EXEMPLES DE FONCTIONS À RISQUE ÉLEVÉS :

- Travailler en hauteur
 - hauteur de plus de trois (3) mètres
 - échafaudage
 - travailler avec des échelles
- Opération de monte-charges (skytrack)
- travaux d'excavations
- autres

5. RÈGLES DE CONDUITE

IL EST STRICTEMENT INTERDIT :

- De se présenter au travail ou d'être en fonction alors que ses facultés sont affaiblies par la drogue, l'alcool ou, le cas échéant, un médicament;
- Pour tout employé, d'être sous l'effet de toute drogue, alcool ou, le cas échéant, médicament qui le rendrait inapte à remplir sa fonction, alors qu'il est au travail et exerce sa fonction. Le principe de tolérance zéro s'applique;
- De faire la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer une drogue illicite sur les lieux ou dans l'environnement immédiat du lieu de travail;
- De faire la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer de l'alcool au travail, dans l'exercice de ses fonctions et qui rendrait l'employé avec des facultés affaiblies ou s'il occupe une fonction à risque élevée le principe de tolérance zéro s'applique tel que mentionné à l'article 4;
- De faire la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer tout médicament, prescrit ou non, qui rendrait l'employé avec des facultés affaiblies ou s'il occupe une fonction à risque élevée qui l'empêcherait de remplir sa fonction de façon sécuritaire tel que mentionné à l'article 4;
- De compromettre ou tenir l'image de CBLI.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

LE GESTIONNAIRE :

- Vois au respect de la présente politique par le personnel dont il est responsable. Il doit ainsi s'assurer que la politique soit connue par tous les employés sous sa responsabilité;
- Soumets à la Direction des ressources humaines, pour analyse, toute nouvelle fonction qu'il considère à risque élevé;
- Communique avec la Direction afin de procéder à un test de dépistage, lorsque les circonstances le justifient;
- Apporte son aide à l'employé aux prises avec un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou les cas échéants, aux médicaments en le référant au programme d'aide aux employés de CBLI;
- S'assurer de faire signer le formulaire en annexe I ou II (administration ou chantier);
- S'assurer de mettre une affiche dans la roulotte de chantier au niveau des surintendant ou contremaître annexe IV.

L'EMPLOYÉ :

- Doit prendre connaissance et respecter la présente politique et signer le document en Annexe I ou II (administration ou chantier);
- Doit être apte à exercer sa fonction, c'est-à-dire que ses facultés ne doivent pas être affaiblies par la drogue, l'alcool ou, le cas échéant, les médicaments alors qu'il est au travail;

- tous les employés occupant une fonction à risque élevée, celui-ci doit s'abstenir de prendre toute consommation (drogue et alcool). Pour ce qui est de la prise de médicaments, celui-ci doit respecter la procédure mentionnée ci-dessous;
- S'il prend des médicaments, doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer sa fonction sans danger. À cet égard, il est de la responsabilité de l'employé de s'enquérir auprès de son médecin traitant de la possibilité à occuper sa fonction. À cette fin, l'employé devra produire un billet médical justifiant qu'il est apte à occuper sa fonction;
- Le cas échéant, collabore lorsqu'il est sollicité à des fins de dépistage;
- Est responsable de solutionner un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments en faisant appel aux ressources mises à sa disposition.

LA DIRECTION

- Assure la diffusion et la mise à jour de la présente politique. Détermine, en collaboration avec le gestionnaire concerné, si une fonction doit être considérée à risque élevé;
- Assure l'administration des tests de dépistage en transigeant avec une firme spécialisée préalablement sélectionnée. Voir à l'annexe v le protocole de dépistage;
- Est responsable de déterminer, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances;
- Assure la gestion d'un programme d'aide aux employés et interventions, au besoin, auprès des intervenants.

7. TESTS DE DÉPISTAGE

Les tests de dépistage constituent un mécanisme de contrôle de l'usage de drogues, d'alcool ou de médicaments, et ce, afin de valider si l'employé en a fait usage de façon contraire à la présente politique. **(voir protocole annexe V)**

CBLI se réserve le droit, pour un motif raisonnable, de soumettre un employé à un test de dépistage de drogues, d'alcool ou le cas échéant, de médicaments.

Ceci constitue des motifs raisonnables et non exhaustifs :

- ✓ une détection visuelle au cours de laquelle un supérieur détecte une prise de consommation ou des facultés affaiblies, selon le cas;
- ✓ une absence liée à la consommation de drogues, d'alcool ou de médicaments;
- ✓ un accident du travail important.

Le test de dépistage est autorisé par la personne responsable des ressources humaines ou la direction générale.

IMPORTANT : IL FAUT Y AVOIR UN DOUTE RAISONNABLE

8. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

CBLI reconnaît que la dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments nécessite une aide appropriée et peut être traitée.

Elle encourage l'employé souffrant d'une telle dépendance à se prendre en charge et à communiquer directement, et en toute confidentialité, avec une personne-ressource du programme d'aide aux employés (PAE).

Employés construction :

médic construction – **1.800.807.2433**

Employés administration :

Programme d'aide aux employés administration sera en vigueur à partir du **1er février 2019**



Laissez-nous vous aider

Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps, par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.

1.844.880.9143 ATS-ATME : 1.877.338.0275
travailsantevie.com

Téléchargez l'application Mon PAE à partir de la boutique d'applications de votre appareil ou saisissez le code QR ci-contre.



9. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES

- L'employé pourra se voir imposer une mesure administrative ou disciplinaire dans les cas suivants :
 - Le défaut de se conformer aux règles de la présente politique;
 - Le refus d'un employé de se soumettre à un test de dépistage justifié;
 - Suite à un résultat positif à un test de dépistage.
- La mesure administrative et disciplinaire sera imposée selon les circonstances. Toute mesure prise par CBLI pourra aller jusqu'au congédiement de l'employé.
- CBLI se réserve le droit d'exiger tout rapport médical. CBLI peut, si les circonstances le justifient, faire examiner l'employé par le médecin de son choix.
- L'employé qui n'est pas apte à exercer sa fonction en raison de son état (facultés affaiblies ou, le cas échéant, tolérance zéro) sera immédiatement retourné chez lui et ne sera pas autorisé à commencer ou à compléter son quart de travail.

10. Responsabilité de la politique

L'interprétation et l'application de cette politique est déléguée à la Direction.

ANNEXE I

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT - EMPLOYÉS CONSTRUCTION

FORM 16

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROGUES ET D'ALCOOL TOLÉRANCE ZÉRO EMPLOYÉS – CONSTRUCTION

POUR LES DROGUES ET L'ALCOOL SUR LES LIEUX DE TRAVAIL



La présente politique s'applique à tous les employés de Les Constructions Béland & Lapointe Inc. . Cette politique entre en vigueur à compter de maintenant, soit le 1^{er} janvier 2019.

La consommation d'alcool, de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance peut affecter le rendement d'un employé ou avoir de graves conséquences sur son travail ou sur ses collègues en matière de santé et sécurité du travail. Dans le but d'assurer la protection de tous les employés, l'entreprise met en place cette politique.

1. En ce qui concerne la consommation, l'usage, la possession, la vente ou la distribution de drogues (incluant le cannabis et ses dérivés, d'alcool et d'autres substances similaires) sur les lieux de travail et dans ses véhicules, l'employeur met en pratique une politique de TOLÉRANCE ZÉRO ;
2. Tout employé qui se présenterait sur les lieux de travail que ce soit au chantier, au siège social, dans le véhicule de l'employeur ou à tout autre endroit de travail, en possédant une substance prohibée sur la présente politique ou avec les facultés affaiblies à la suite de la consommation de drogues ou d'alcool se verra refuser l'accès, et ce, sans préavis ;
3. Tout employé s'engage à informer lorsqu'il est témoin de situations de consommation de drogues ou d'alcool sur les lieux de travail, son supérieur immédiat afin de participer à l'élimination des risques d'accident sur le lieu de travail ;
4. L'employeur se réserve le droit d'exiger un test de dépistage ;
5. Tout employé devant consommer des médicaments pouvant affaiblir ses facultés doit en informer son supérieur immédiat sur-le-champ ;
6. Tout employé doit informer l'employeur de sa consommation de drogue à des fins thérapeutiques, incluant le cannabis et ses dérivés, en lui fournissant un certificat conforme au Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales ;
7. Tout employé doit informer l'employeur si celui-ci consomme de façon récréative, incluant le cannabis et ses dérivés. Est- ce que vous consommé de façon récréative ?
Oui _____ Non _____
PARAPHE PARAPHE
8. Tout employé prenant des médicaments doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer ses fonctions sans danger. À cet égard, il est de la responsabilité de l'employé de s'informer auprès de son médecin traitant de la possibilité à s'occuper ses fonctions. L'employé devra fournir une attestation médicale provenant de

son médecin traitant justifiant qu'il est apte à occuper ses fonctions. Est-ce que vous consommez de façon médicinale ? Oui _____ Non _____ .
PARAPHE PARAPHE

9. L'employeur se réserve le droit de demander une évaluation médicale ;
10. Tout employé ayant une dépendance liée à la drogue, l'alcool ou la prise de médicament doit informer son employeur immédiatement ;
11. L'entreprise s'engage également à respecter la confidentialité de l'information et à libérer le travailleur selon les modalités prévues par la convention collective applicable.

L'entreprise rappelle que des ressources d'aide appropriées sont offertes dans l'industrie de la construction via le programme Construire en santé pour les travailleurs de la construction. Les assurés de **MÉDIC Construction** peuvent communiquer avec un professionnel de la santé 24 heures sur 24, et ce, 7 jours sur 7 en composant le **1.800.807.2433**.

L'employé qui ne respecte pas le contenu de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'employé reconnaît avoir lu et compris les termes de la politique et en accepte les conditions.

Signature de l'employé

Date :

Signature du supérieur immédiat

Date :

FORM 16

ANNEXE II

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT – EMPLOYÉS ADMINISTRATION

FORM 16A

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROGUES ET D'ALCOOL TOLÉRANCE ZÉRO EMPLOYÉS – ADMINISTRATION

POUR LES DROGUES ET L'ALCOOL SUR LES LIEUX DE TRAVAIL



La présente politique s'applique à tous les employés de Les Constructions Béland & Lapointe Inc. . Cette politique entre en vigueur à compter de maintenant, soit le 1^{er} janvier 2019.

La consommation d'alcool, de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance peut affecter le rendement d'un employé ou avoir de graves conséquences sur son travail ou sur ses collègues en matière de santé et sécurité du travail. Dans le but d'assurer la protection de tous les employés, l'entreprise met en place cette politique.

1. En ce qui concerne la consommation, l'usage, la possession, la vente ou la distribution de drogues (incluant le cannabis et ses dérivés, d'alcool et d'autres substances similaires) sur les lieux de travail et dans ses véhicules, l'employeur met en pratique une politique de TOLÉRANCE ZÉRO ;
2. Tout employé qui se présenterait sur les lieux de travail que ce soit au chantier, au siège social, dans le véhicule de l'employeur ou à tout autre endroit de travail, en possédant une substance prohibée sur la présente politique ou avec les facultés affaiblies à la suite de la consommation de drogues ou d'alcool se verra refuser l'accès, et ce, sans préavis ;
3. Tout employé s'engage à informer lorsqu'il est témoin de situations de consommation de drogues ou d'alcool sur les lieux de travail, son supérieur immédiat afin de participer à l'élimination des risques d'accident sur le lieu de travail ;
4. L'employeur se réserve le droit d'exiger un test de dépistage ;
5. Tout employé devant consommer des médicaments pouvant affaiblir ses facultés doit en informer son supérieur immédiat sur-le-champ ;
6. Tout employé doit informer l'employeur de sa consommation de drogue à des fins thérapeutiques, incluant le cannabis et ses dérivés, en lui fournissant un certificat conforme au Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales ;
7. Tout employé doit informer l'employeur si celui-ci consomme de façon récréative, incluant le cannabis et ses dérivés. Est-ce que vous consommé de façon récréative ?

Oui _____ Non _____
PARAPHE PARAPHE

8. Tout employé prenant des médicaments doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer ses fonctions sans danger. À cet égard, il est de la responsabilité de l'employé de s'informer auprès de son médecin traitant de la possibilité à s'occuper ses fonctions. L'employé devra fournir une attestation médicale provenant de son médecin traitant justifiant qu'il est apte à occuper ses fonctions. Est-ce que vous consommez de façon médicinale ? Oui _____ Non _____
PARAPHE PARAPHE
9. L'employeur se réserve le droit de demander une évaluation médicale ;
10. Tout employé ayant une dépendance liée à la drogue, l'alcool ou la prise de médicament doit informer son employeur immédiatement ;
11. L'entreprise s'engage également à respecter la confidentialité de l'information et à libérer le travailleur selon les modalités prévues par la convention collective applicable.

L'entreprise rappelle que les employés ont par leur régime d'assurance collective accès à des services de psychologue ou de travailleur sociaux. Vous pouvez communiquer directement avec Morneau Shepell **1.844.880.9143** ou à la personne responsable des ressources humaines de Béland / Lapointe.

L'employé qui ne respecte pas le contenu de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'employé reconnaît avoir lu et compris les termes de la politique et en accepte les conditions.

Signature de l'employé

Date :

Signature du supérieur immédiat

Date :

FORM 16A

ANNEXE III

FICHE D'IDENTIFICATION - SIGNES DE CONSOMMATION

FORM 17

TOLÉRANCE ZÉRO

pour les drogues et alcools dans les lieux de travail



FICHE D'IDENTIFICATION DES SIGNES DE CONSOMMATION

DATE DE L'ÉVÉNEMENT :

NOM DU SALARIÉ :

TÉMOIN(S) :

ÉVÉNEMENT :

SIGNES PHYSIQUES	SIGNES PSYCHOLOGIQUES	SIGNES COMPORTEMENTAUX
<input type="checkbox"/> Yeux rouges	<input type="checkbox"/> Confusion	<input type="checkbox"/> Rire sans propos
<input type="checkbox"/> Pupilles dilatées	<input type="checkbox"/> Anxiété	<input type="checkbox"/> Désinhibition
<input type="checkbox"/> Somnolence	<input type="checkbox"/> Altération du jugement	<input type="checkbox"/> Surexcitation
<input type="checkbox"/> Odeur	<input type="checkbox"/> Difficulté avec la notion du temps	<input type="checkbox"/> Perte de contrôle de ses émotions
<input type="checkbox"/> Tremblements		<input type="checkbox"/> Problème de coordination
<input type="checkbox"/> Transpiration excessive		<input type="checkbox"/> Désorientation
<input type="checkbox"/> Sécheresse de la bouche		<input type="checkbox"/> Baisse de vigilance
<input type="checkbox"/> Saignement du nez		<input type="checkbox"/> Altération de la mémoire
<input type="checkbox"/> Nausées/Vomissements		<input type="checkbox"/> Ralentissement des réflexes
<input type="checkbox"/> Convulsions		

SIGNATURE :



FORM 17

ANNEXE IV

AFFICHES ROULOTTES

FORM 18 - 19

BL LES CONSTRUCTIONS
BÉLAND & LAPOINTE



TOLÉRANCE ZÉRO

pour les drogues et alcools dans les lieux de travail



FORM 18



TOLÉRANCE ZÉRO AU TRAVAIL

IL EST DÉFENDU DE CONSOMMER
DU CANNABIS AUX PAUSES
OU À L'HEURE DU DÎNER
SUR LES LIEUX DE TRAVAUX
CHANTIERS, ENTREPÔTS
ET DANS LE STATIONNEMENT
DE L'ENTREPRISE.

**LE CANNABIS AU TRAVAIL
C'EST DANGEREUX!**

FORM 19

**ANNEXE V
PROTOCOLE DÉPISTAGE**

PROTOCOLE POUR FIN DE DÉPISTABLE

ÉTAPE I - AUTORISATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

AUTORISATION DOIT-ÊTRE OBTENUE AUPARAVANT PAR LA PERSONNE RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES OU LA DIRECTION GÉNÉRALE DE CBLI

ÉTAPE II - TYPE DE TEST

Le protocole que nous pourrions mettre en place à notre clinique Medisys de Québec est le suivant :

Test Toxico 9 – Urine* <i>Cannabis, Opiates, Cocaine, Amphetamines/Metamphetamines, Barbiturates, Benzodiazepines, Methadone, Phencyclidine, Methaqualone</i>
Alcoolémie (test d'haleine)

ÉTAPE III - PRISE DE RENDEZ-VOUS

La **prise de rendez-vous** est effectuée par téléphone au 418-681-0167 poste 0. Vous aurez besoin de mentionner votre # de compte ainsi que le nom et prénom et date de naissance de la personne lors de votre appel.

NUMÉRO DE COMPTE : 900386

Côté **disponibilité**, nous avons tous les jours de 1 à 3 infirmières spécialisées en médecine industrielle à notre clinique Medisys de Québec pour répondre à la demande et notre équipe professionnelle est plus que compétente de dans domaine. Nous pouvons habituellement vous accommoder le jour même, sur nos heures d'ouvertures (7h00 à 15h00).

ÉTAPE IV – ENVOYÉ L'EMPLOYÉ DÉPISTAGE

Pour **chaque dépistage**, l'employé doit se présenter à notre clinique avec une pièce d'identité avec photo. Il sera ensuite accompagné par une infirmière pour procéder à l'échantillon d'urine. À ce moment, un protocole établi sera suivi par notre équipe.

Donc, il est important de mettre l'employé dans un taxi et l'envoyé à l'adresse suivante :

Clinique Medisys
3165, chemin Saint-Louis
Bureau 410
Québec (Québec)
G1W 4R4

ÉTAPE V - RÉSULTATS

Le délai pour **l'obtention des résultats** varie en fonction des résultats aux tests, mais habituellement nous livrons le rapport qualitatif des résultats en 48 à 72 heures. Lorsqu'un dépistage est non-négatif, les résultats sont soumis à un processus de vérification/confirmation standard, qui comprend une vérification faite par le laboratoire et par un médecin accrédité. La vérification supplémentaire faite par le laboratoire peut prendre 3-4 jours ouvrables de plus et la révision faite par le médecin accrédité 2 à 5 jours de plus.

Veuillez noter qu'à cette étape, les résultats peuvent être positifs ou négatifs; ils seront confirmés durant le processus de vérification.