



*Nous Faisons*  
**plus que de la bauxite**

**POLITIQUE**

N° :121 RH 35

Emise-le : 02/02/2022

Révisée-le : 0

Rév. N° :

Page : 1

**TITRE : POLITIQUE ANTI ALCOOL ET ANTI DROGUE**

**1. ENONCE DE LA POLITIQUE :**

L'abus de drogues et d'alcool contribue chaque année à de trop nombreux accidents du travail et fait de trop nombreuses victimes.

Il est de la responsabilité de l'entreprise de fournir un environnement de travail sans alcool ni drogue, sain et sûr pour tous ses employés sur leurs lieux de travail.

La Compagnie des Bauxites de Guinée (CBG) prend l'abus de drogues et d'alcool très au sérieux et applique une politique de TOLERANCE ZERO sur la consommation et l'introduction de boissons alcoolisées, produits illicites et abus de médicaments non-contrôlés dans toutes les enceintes et sur tous les sites de la société.

L'entreprise interdit absolument la consommation d'alcool, de drogue, ou de médicaments non prescrits, susceptibles d'altérer le comportement, sur le lieu de travail ou dans les locaux de l'entreprise.

L'utilisation, la consommation, la vente ou la possession d'alcool ou de drogue sur le lieu de travail ou dans les locaux de l'entreprise entraîneront des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, et pourront avoir des conséquences juridiques.

Les employés sont censés et tenus de se présenter au travail à l'heure et dans une condition mentale et physique appropriée pour le travail, pour leur propre sécurité et celle de leurs collègues.

Quoique la compagnie n'ait aucunement l'intention de s'immiscer dans leurs vies privées, la CBG tient ainsi à ce que ses employés et visiteurs se présentent à leurs postes de travail ou leurs rendez-vous dans un état physique et mental absent de tout effet d'alcool, de drogues ou de médicaments, pouvant altérer leur jugement, leur réflexes ou leurs capacités de réaction, créant de fait des situations non sécuritaires, préjudiciables à l'objectif et la responsabilité de la CBG d'assurer un environnement de travail le plus sécuritaire possible, pour l'ensemble des employés et personnes présentes sur nos sites.

En conséquence, la CBG décide, à compter de la signature du présent document, d'appliquer la politique suivante sur l'alcool, les drogues et les médicaments.

**2. BUT :**

Le but de cette politique est de préciser la vision de la CBG et d'établir une approche et une gestion consistantes des cas de consommation d'alcool, de drogues et autres substances interdites sur les sites de la société.

**3. CHAMP D'APPLICATION :**

L'ensemble des salariés de la CBG et des visiteurs sur les sites professionnels, administratifs et opérationnels de la CBG



*Nous Faisons*  
plus que de la bauxite

**POLITIQUE**

N° :121 RH 35

Emise-le : 02/02/2022  
Révisée-le : 0  
Rév. N° :  
Page : 2

**TITRE : POLITIQUE ANTI ALCOOL ET ANTI DROGUE**

#### 4. TERMES ET DEFINITIONS :

- **L'Entreprise / La Compagnie / La société / Site(s) CBG** : Tout endroit où la société exerce une activité professionnelle et un contrôle et est responsable de la sécurité des biens et des personnes. Siège, bureaux, usine, mine, lieux éloignés en rapport avec les activités de la CBG (Voies ferrées, Bateaux, Port, bureaux éloignés, lieux de repos sur sites, sites éloignés...)
- **Employé** : Toute personne sous contrat avec la CBG, intervenant sur un site de la CBG, ou dans le cadre d'une mission de la CBG ou pour le compte de la CBG. Le terme « employé » dans cette politique recouvre tous les différents types de contrat, CDI, CDD, stage, apprentissage, et est étendu, dans la présente politique, à toute personne travaillant pour ou pour le compte de la CBG. Les dispositions relatives aux contrôles, tests, et mise en sécurité, s'appliqueront donc aussi aux consultants, sous-traitants et employés de sous-traitants, mandants, mandataires ou commettants, dans l'exercice d'une mission au nom ou pour le compte de CBG ou l'un de ses représentants, dès lors qu'ils travaillent sur, ou souhaitent accéder à, un site de l'entreprise.
- **Visiteur** : Toute personne non employée par la société au sens du paragraphe précédent, désirant se rendre, ou présent, sur un site professionnel contrôlé ou sous la responsabilité de CBG.
- **Alcool** : Toute boisson ou substance liquide ou solide contenant un taux d'alcool supérieur à Zéro
- **Drogues** : Toute substance, licite ou illicite, altérant la perception ou les comportements. Ce terme inclut, sans exhaustivité, les perturbateurs/hallucinogènes ; les dépresseurs ; les stimulants ; les produits et dérivés opiacés, cocaïnes, alcaloïdes ou cannabinoïdes ; et toutes autres substances susceptibles d'altérer la perception ou les comportements, quels qu'en soient les modes de prises ou de consommation.

Sans que cette liste soit exhaustive, sont ainsi considérées comme des drogues au sens de la présente politique :

- Le cannabis.
- L'ecstasy.
- L'héroïne.
- La cocaïne.
- Le Crack
- Les amphétamines.
- Le LSD
- ....
- **Médicaments** : Toute substance, prescrite ou non par un médecin quel qu'il soit, utilisée ou consommée dans la cadre d'un traitement médical sous contrôle ou en prise par automédication :
  - La codéine ou ses génériques
  - La vicodine ou ses génériques



*Nous Faisons*  
**plus que de la bauxite**

**POLITIQUE**

N° :121 RH 35

Emise-le : 02/02/2022  
Révisée-le : 0  
Rév. N° :  
Page : 3

**TITRE : POLITIQUE ANTI ALCOOL ET ANTI DROGUE**

- Tout autre produit pouvant limiter l'attention au volant ou au poste de travail, ou induire des somnolences, même prescrit par un médecin de la société.

**a. Introduction, détention ou consommation d'alcool sur les sites CBG.**

**5. PRINCIPES :**

L'introduction, la détention, la consommation, la vente, l'échange ou la distribution d'alcool sur les sites de la CBG est formellement interdit à l'intérieur de la Compagnie durant les heures de travail, et sur tous les sites de travail de la CBG, pour les employés et visiteurs.

L'entrée ou l'accès aux sites de travail de la CBG est formellement interdit à tout employé ou visiteur sous l'emprise de l'alcool.

Le concept d'employé sous l'emprise de l'alcool s'entend comme tout employé ayant un taux d'alcoolémie supérieur à ZERO, mesuré par voie aérienne ou sanguine, dans le respect des procédures de contrôles, des règles médicales, et le respect de la personne humaine.

**b. Introduction, détention ou consommation de drogue**

L'introduction, la détention, la consommation, la vente, l'échange ou la distribution de drogue sur les sites de la CBG est formellement interdit à l'intérieur de la Compagnie durant les heures de travail, et sur les sites de travail de la CBG, pour les employés et visiteurs.

L'entrée ou l'accès aux sites CBG est formellement interdit à tout employé ou visiteur sous l'emprise de la drogue.

Le concept d'employé sous l'emprise de la drogue s'entend comme tout employé ayant une analyse positive aux différentes drogues recherchées par voie aérienne, salivaire, sanguine, urinaire, ou tout autre voie de contrôle respectant les règles médicales et le respect de la personne humaine.

**c. Introduction, détention ou consommation de médicaments**

La CBG reconnaît le droit à se soigner des employés et visiteurs sur ses sites, ainsi que le nécessaire respect du secret médical, qui s'impose.

Néanmoins, l'Entreprise met en garde contre la prise de certains traitements ou de médicaments pouvant altérer le jugement, le comportement, les facultés d'analyse et de réaction des personnes sous traitement.

En conséquence, chaque employé sous traitement devra informer son superviseur s'il est sous effet d'un traitement médicamenteux pouvant altérer ses capacités. Il appartient à chaque employé qui consulte un médecin hors CBG de s'informer sur les effets secondaires indésirables des médicaments prescrits.

Le superviseur sera juge de la capacité à travailler de l'employé et, en cas de doute, pourra solliciter un médecin de la CBG qui pourra estimer et confirmer l'aptitude ou l'inaptitude temporaire de l'employé à son poste de travail.



*Nous Faisons*  
**plus que de la bauxite**

**POLITIQUE**

N° :121 RH 35

Emise-le : 02/02/2022  
Révisée-le : 0  
Rév. N° :  
Page : 4

**TITRE : POLITIQUE ANTI ALCOOL ET ANTI DROGUE**

L'employé ayant prévenu son superviseur de son traitement et qui sera reconduit chez lui ou maintenu au dispensaire, le temps que son état s'améliore, ne sera l'objet d'aucune réprimande ou d'aucune sanction. Cette exonération de responsabilité ne s'appliquera pas si la prise de médicaments par l'employé est découverte suite à un accident, un incident, ou un presque-accident impliquant l'employé, qui sera alors soumis au régime disciplinaire applicable en cas de manquement responsable à la sécurité.

#### **d. Tests d'alcool et de drogue sur les sites de l'entreprise**

L'entreprise se réserve le droit de procéder à des tests de dépistage de drogues ou d'alcool de tout employé ou groupes d'employés, de manière planifiée ou inopinée, à l'entrée de l'entreprise ou sur tous ses sites durant les heures de travail, dans le cadre d'un programme de contrôle, d'actions inopinées de dépistage ou, individuellement, sur la base d'une suspicion raisonnable. La suspicion raisonnable inclut, mais ne se limite pas à, une preuve physique de consommation, un comportement inhabituel laissant penser que le comportement ou les facultés de jugement sont altérés, l'implication dans un accident, incident ou un presque-accident, ou une baisse substantielle de la performance au travail.

Pour les contrôles à l'intérieur de l'entreprise, la société appliquera une politique de ZERO tolérance :

- L'employé sera conduit à la clinique ou au dispensaire et mis en sécurité, en attendant d'être à un taux de zéro alcool.
- Si l'employé ne conduit pas ou n'opère pas sur un équipement à risques, une faute de troisième catégorie sera retenue contre lui (Art 52.24 du règlement Intérieur : Etre en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue sur les lieux de travail, et une sanction 4 à 5 jours avec 51 à 60 Points de démerite sera appliquée.)
- Si l'employé conduit dans un site de l'entreprise, quel que soit le véhicule, même son véhicule personnel, ou opère un équipement à risques, les dispositions du règlement intérieur sur la mise en danger de la vie d'autrui et la conduite en état d'ébriété du règlement intérieur s'appliqueront (Art 55 du règlement intérieur: al.27 et 32. sur les fautes entraînant le licenciement)

Le fait de ne pas se soumettre à un test demandé peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris un éventuel licenciement.

#### **e. Tests d'alcool et de drogue aux entrées de l'entreprise**

##### **e.1 Test d'alcool**

La société reconnaît le droit à l'erreur des employés et le droit à une « seconde chance », lorsque l'employé a fait preuve d'un comportement responsable :

En conséquence, dans le cadre des contrôles aux entrées des sites de l'entreprise, deux contrôles séparés seront disponibles pour les employés.



*Nous Faisons*  
**plus que de la bauxite**

**POLITIQUE**

N° :121 RH 35

Emise-le : 02/02/2022  
Révisée-le : 0  
Rév. N° :  
Page : 5

**TITRE : POLITIQUE ANTI ALCOOL ET ANTI DROGUE**

- Un contrôle volontaire avant de rentrer sur le site, ouvert aux employés à leur propre demande, avant d'entrer dans l'enceinte du site de l'entreprise, et sans autres conséquences que de les amener à la clinique, pour vérification par un agent de santé avec un appareil dédié, jusqu'à ce qu'il soit en état de rentrer chez lui. L'employé sera mis en sécurité en attendant d'être à un taux de zéro alcool. Il pourra alors rentrer chez lui et la journée perdue sera comptée comme non travaillée et non payée, sans sanction disciplinaire, mais avec enregistrement du motif d'absence dans son dossier pour un an. Passé un an, cet enregistrement ne pourra être retenu contre l'employé, même en cas de récidive.

Si la situation se reproduit dans l'année, (Contrôle volontaire à l'extérieur de l'entreprise encore positif), après un contrôle positif à la clinique, la procédure disciplinaire normale s'appliquera sur la base cette fois d'une absence non autorisée de 1 à 3 jours, faute de deuxième catégorie

- Article 51 du Règlement Intérieur, avec mise à pied de 2 à 3 jours et 10 à 20 points de démerite pour la première sanction.
  - Progression des sanctions en cas de récidive, en accord avec les dispositions du règlement intérieur
- Le contrôle normal d'alcoolémie. Les dispositions du paragraphe 5 de la présente politique s'appliqueront, et une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pourra s'appliquer.

#### e.2 Test de drogue :

Tout agent testé positif à l'usage de drogue ou de stupéfiants sera conduit au dispensaire ou à la clinique pour y être mis en sécurité et passer un test médical.

L'entreprise appliquera les dispositions de l'article 55.7 du règlement intérieur, et une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pourra s'appliquer.

#### f. Tests d'alcool et de drogue aux entrées de l'entreprise / Régime applicable aux visiteurs

Les visiteurs testés positifs à l'alcool ou aux drogues n'auront pas accès aux sites. Si leur état est tel que la société ne peut décemment les laisser repartir sans risques pour leur sécurité ou celle des autres, le visiteur sera informé que la société met un lieu de repos à sa disposition au dispensaire, et il sera conduit par des agents du département HSEC au lieu de repos. En cas de refus, la Sécurité sera informée et prendra les mesures nécessaires afin d'assurer au mieux la sécurité des biens et des personnes, dans le respect des lois de la République de Guinée et du respect de la personne humaine.

Le département HSEC rédigera immédiatement un rapport d'incident avec le département sécurité et préviendra l'employeur du visiteur, le directeur du département concerné par la visite, le directeur du département Achats et



*Nous* *Faisons*  
plus que de la bauxite

**POLITIQUE**

N° :121 RH 35

Emise-le : 02/02/2022  
Révisée-le : 0  
Rév. N° :  
Page : 6

**TITRE : POLITIQUE ANTI ALCOOL ET ANTI DROGUE**

Logistique, le département du légal et le directeur général, qui prendront les décisions qui s'imposent.

**g. Information de la société :**

Les employés doivent signaler toute condamnation en vertu d'une loi pénale sur les stupéfiants pour des infractions commises dans les locaux de l'entreprise ou en dehors, dans le cadre des activités de l'entreprise. Le rapport d'une condamnation doit être fait dans les 5 jours ouvrables suivant la condamnation. CBG fera tout son possible pour aider ses employés qui souhaitent chercher un traitement ou une réhabilitation pour une dépendance à la drogue ou à l'alcool. Les efforts consciencieux pour rechercher une telle aide ne mettront pas en danger l'emploi d'un employé et ne seront pas notés dans un dossier personnel. Il peut également être demandé à l'employé d'accepter de subir des tests aléatoires dans le cadre de ce programme d'aide et de suivi, dans des conditions respectant sa dignité.

Dans le cadre de ce programme, toute récidive sur le lieu de travail ou une autre condamnation mettra fin au contrat de travail de l'employé avec la CBG.

Si vous avez un problème de drogue ou d'alcool, demandez notre aide !

REDACTION :	VERIFICATION :	APPROBATION :
Directeur Groupe Ressources Humaines	Chef Service Audit, Contrôle Interne, Risque Conformité	Directeur Général
 Bertrand GUILLAMOT D4001 / 11386 04.02.2022	 Robert DAFLEU 09-02-2022	 Souleymane TRAORE D4001 / 11385 09.02.2022



*Nous Faisons*  
plus que de la bauxite

**POLITIQUE**

N° :121 RH 35

Emise-le : 02/02/2022

Révisée-le : 0

Rév. N° :

Page : 7

**TITRE : POLITIQUE ANTI ALCOOL ET ANTI DROGUE**

ANNEXE : ACCORD DE L'EMPLOYÉ SUR LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROGUES ET D'ALCOOL

J'ai lu, compris et accepté de me conformer à la politique et aux règles et conditions susmentionnées. Je suis conscient(e) que toute violation de cette directive peut entraîner une action disciplinaire, y compris le licenciement, une action en justice et une responsabilité pénale. Je comprends également que j'ai la responsabilité de maintenir une représentation positive de l'entreprise et de me comporter en conséquence. En outre, je comprends que cette politique peut être modifiée à tout moment.

Date :

EMPLOYÉ(E)

ENTREPRISE

Directeur Général  
Compagnie des Bauxites de Guinée