

# Politique sur les Drogues et l'Alcool

Mining Mineral Resources S.A.S

## Révision II

### Objectif

L'objectif de cette politique est de favoriser un environnement de travail sûr, sain et productif en réduisant les risques liés à la consommation de drogues et d'alcool. Plus précisément, elle vise à :

- Assurer la santé, la sécurité et le bien-être de tous les employés, contractants et visiteurs.
- Se conformer aux réglementations internationales, aux meilleures pratiques du secteur et aux normes éthiques en milieu professionnel.
- Minimiser le risque d'accidents, de blessures et de baisse de performance due à la consommation de substances.
- Fournir des ressources éducatives, de sensibilisation et de soutien aux employés confrontés à des défis liés aux substances.

### Champ d'application

Cette politique s'applique à :

- Tous les employés de Mining Mineral Resources S.A.S (MMR SAS), quel que soit leur rôle, leur lieu de travail ou leur type de contrat.
- Les contractants, consultants et fournisseurs tiers opérant au nom de MMR SAS.
- Tous les locaux de l'entreprise, véhicules, chantiers et activités liées à l'entreprise, y compris les déplacements professionnels et le travail à distance
- L'utilisation, la possession, la distribution ou l'influence de l'alcool, des drogues illégales, des substances contrôlées et l'usage abusif de médicaments prescrits pouvant altérer les performances.

### Déclaration de politique

- Sécurité au travail** : MMR SAS s'engage à assurer un environnement de travail sûr et exempt de risques. Aucun employé, contractant ou visiteur ne doit entrer dans les locaux ou sites de l'entreprise sous l'influence de l'alcool ou de drogues.
- Substances interdites** : L'usage, la possession, la distribution ou la vente de drogues illégales, de substances contrôlées ou d'alcool sur les locaux, chantiers ou durant les heures de travail est strictement interdit.
- Médicaments prescrits** : Les employés utilisant des médicaments prescrits ou en vente libre pouvant altérer leurs performances doivent en informer confidentiellement leur superviseur ou les RH afin d'évaluer les risques pour la sécurité au travail.
- Formation et sensibilisation** : MMR SAS organise régulièrement des formations sur les effets néfastes de la consommation de drogues et d'alcool, mettant l'accent sur la vigilance mentale, la performance physique et la sécurité en milieu de travail.

- E. **Consommation responsable** : L'entreprise reconnaît que la consommation modérée d'alcool ou de médicaments prescrits en dehors des heures de travail relève d'un choix personnel. Toutefois, tout comportement affectant la sécurité et la performance au travail fera l'objet d'un examen.
- F. **Tests et conformité** : MMR SAS se réserve le droit d'effectuer des tests de dépistage de drogues et d'alcool, y compris des tests préalables à l'embauche, aléatoires et post-incident, conformément aux lois applicables. Les tests seront réalisés de manière confidentielle, et tous les résultats seront traités avec discrétion et dans le respect des normes légales et éthiques. Les employés seront informés des protocoles de dépistage et l'entreprise garantira un processus d'examen équitable avec des possibilités de recours. Les tests seront menés en toute transparence et en concertation avec les employés et les syndicats concernés.
- G. **Application et sanctions disciplinaires** : Toute violation de cette politique pourra entraîner des mesures disciplinaires, suivant un processus structuré incluant un avertissement initial, un accompagnement obligatoire ou un soutien à la réhabilitation si nécessaire, des mesures disciplinaires progressives, et des sanctions finales telles que la suspension ou le licenciement en cas de non-conformité persistante. Tout employé trouvé en possession ou distribuant des substances illégales pourra être signalé aux autorités compétentes.
- H. **Soutien et assistance aux employés** : MMR SAS encourage les employés confrontés à une dépendance à chercher du soutien via les programmes d'assistance mis en place par l'entreprise, les services de conseil confidentiels et les ressources externes de réhabilitation. La participation à ces programmes n'affectera pas le statut d'emploi, à condition que les employés respectent leur plan de réhabilitation et répondent aux attentes en matière de performance au travail. L'entreprise propose des aménagements tels que des tâches temporaires adaptées ou des horaires de travail flexibles pour accompagner les employés durant leur processus de rétablissement.

*Département Conformité :*

M. John Matt – Responsable Conformité  
Email : [john.matt@mmrdrc.com](mailto:john.matt@mmrdrc.com)

*Département RH :*

M. Ashok Kumar Tiwari – Responsable RH  
Email : [ashok.tiwari@mmrdrc.com](mailto:ashok.tiwari@mmrdrc.com)



**VERSION : 02.2025 – MISE À JOUR EN FÉVRIER 2025**  
**PRÉPARÉ PAR : ÉQUIPE CONFORMITÉ D'ENTREPRISE**  
**APPROUVÉ PAR : DIRECTION GÉNÉRALE**  
**PUBLIÉ PAR : MANAGEMENT DE MMR**

