

Section : CHAPITRE 1 – POLITIQUES
Sujet : 1.10 – ALCOOL, DROGUES ET MÉDICAMENTS

À VIA Rail Canada inc. (« VIA » ou « la Société »), nous avons à cœur la sécurité, la santé et le bien-être physique de nos collègues et de nos clients tout autant que les nôtres. VIA et ses employés s'engagent donc à maintenir un milieu de travail sécuritaire et exempt des effets négatifs de l'alcool, des drogues, des autres substances psychotropes et des médicaments. Par conséquent, VIA adopte la présente politique et les procédures de mise en œuvre de celle-ci (les « procédures connexes ») dans le cadre d'une politique complète concernant la santé en milieu de travail, qui comprend un programme d'aide aux employés (PAE), des programmes de prévention des dépendances, des initiatives de promotion de la santé, de l'orientation externe et des services de consultation, et des suivis auprès des superviseurs. VIA souhaite ainsi adopter une culture de tolérance zéro à l'égard des contraventions à la présente politique et aux procédures connexes.

VIA reconnaît que la consommation de drogues ou d'autres substances jouant sur l'humeur et l'aptitude au travail ainsi que la consommation inadéquate d'alcool ou de médicaments peuvent entraîner des effets négatifs sur la santé et le rendement au travail d'une personne, et sur la sécurité du milieu de travail. La santé et la sécurité sont prioritaires pour VIA, ses employés et ses clients; par ailleurs, la Société veille à la sécurité de ses employés d'une façon équitable pour tous. De ce fait, ses règles et ses normes visent à assurer la sécurité et la productivité au travail.

Définitions

Les termes clés de la politique sont définis à l'annexe I des procédures connexes.

Objectif

La présente politique et les procédures connexes définissent les attentes associées à une culture de tolérance zéro en ce qui concerne la gestion efficace de l'alcool, des drogues, des autres substances psychotropes et des médicaments, avec un accent sur la prévention, l'atténuation des risques pour les activités de VIA et l'intervention précoce au besoin. Elles visent également à assurer l'aptitude au travail des employés de VIA, et ce, tout au long de leur quart de travail. De plus, elles informent les employés des sanctions qui seront imposées en cas de violation des règles prévues.

La politique et les procédures connexes seront régulièrement examinées et évaluées, et des modifications y seront apportées au besoin pour répondre au contexte et aux besoins changeants de la Société.

Étendue et application

La présente politique et les procédures connexes s'appliquent à tous les employés de VIA. Étant donné les risques accrus associés à certaines de nos activités, certains

postes sont désignés comme des postes essentiels à la sécurité ferroviaire ou comme des postes où la sécurité est en cause. Les personnes occupant l'un de ces postes sont assujetties à des normes plus rigoureuses dans l'application de la présente politique et des procédures connexes et s'exposent à des conséquences plus graves en raison de l'incidence directe de leur rôle sur la sécurité.

La présente politique et les procédures connexes complètent, mais ne modifient pas les règlements de sécurité imposés par la loi, le *Règlement général de sécurité 1.1*, la règle G du *Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada (REFC)*, le *Règlement de sécurité pour les employés de VIA Rail*, ni toute loi, toute règle du REFC ou tout règlement de sécurité de VIA les remplaçant.

Tous les fournisseurs de services seront informés des exigences de la politique et des procédures connexes de VIA et seront tenus responsables de les faire respecter par leurs employés, leurs sous-traitants et leurs agents lorsque ceux-ci effectueront des travaux pour VIA.

Rôles et responsabilités

Certains groupes ont des rôles précis à jouer pour faciliter la mise en œuvre de la politique. Ils sont décrits ci-dessous.

1) L'équipe de gestion de VIA est responsable :

- de définir clairement les attentes de la Société et les obligations des employés concernant la présente politique et les procédures connexes;
- de mettre à jour la présente politique et les procédures connexes en y apportant les modifications nécessaires;
- d'appliquer la présente politique et les procédures connexes, et de résoudre toute question d'interprétation;
- d'aider les superviseurs et les employés à assumer leurs responsabilités dans l'application de la politique et des procédures connexes;
- de coordonner l'élaboration et la prestation de programmes d'éducation des employés et de formation des superviseurs concernant la consommation et la dépendance à l'alcool, aux drogues, aux autres substances psychotropes et aux médicaments ainsi que la détection des problèmes;
- d'organiser, au besoin, des évaluations auprès d'un professionnel ou d'un médecin spécialisé en dépendance;
- de gérer de façon continue le programme de dépistage d'alcool, de drogues, d'autres substances psychotropes et de médicaments.

2) Les superviseurs sont responsables :

- de créer et de maintenir un environnement de tolérance zéro, exempt des effets négatifs de la consommation d'alcool, de drogues, d'autres substances psychotropes et de médicaments;
- de communiquer aux employés et de mettre en œuvre la présente politique et les procédures connexes;
- de surveiller et d'évaluer le rendement au travail dans le but de détecter et de traiter rapidement les problèmes;
- de s'assurer que tous les employés sous leur charge sont aptes à effectuer leur travail;
- d'examiner rapidement toute situation constituant une infraction possible à la politique et aux procédures connexes;
- de communiquer avec les services médicaux désignés de VIA en cas de préoccupations concernant la capacité d'un employé qui occupe un poste essentiel à la sécurité ferroviaire/où la sécurité est en cause à travailler en toute sécurité en raison d'un problème de santé connu ou soupçonné;
- de demander des tests de dépistage d'alcool, de drogues, d'autres substances psychotropes et de médicaments lorsque nécessaire, notamment à la suite d'un incident ou en cas de motifs raisonnables en vertu de la présente politique ou des procédures connexes;
- d'informer l'équipe de gestion de VIA si, au cours de toute discussion, dont celles liées au rendement, un employé affirme avoir un problème de consommation d'alcool, de drogues, d'autres substances psychotropes ou de médicaments;
- d'informer le conseiller principal, gestion de l'assiduité, conformément à la politique et aux procédures connexes, de la présence soupçonnée d'une substance ou d'un accessoire interdits sur les lieux de la Société;
- de veiller au respect des obligations liées à la présente politique et aux procédures connexes, en conformité avec les conventions collectives et toutes les lois fédérales applicables en matière de droit du travail, de protection de la vie privée et de droits de la personne;
- d'aider et de conseiller les employés aux prises avec un problème de toxicomanie ou de dépendance à l'alcool, aux drogues, à toute autre substance psychotrope ou aux médicaments; au besoin, d'orienter avec discrétion ces employés vers les ressources adéquates, comme le PAE;
- d'imposer des mesures disciplinaires ou administratives aux employés qui contreviennent à la présente politique ou aux procédures connexes.

3) Les services médicaux agissant à titre de délégués du cadre responsable des services médicaux à VIA, ont pour responsabilité d'évaluer l'aptitude à l'emploi.

4) Les employés sont responsables :

- de lire et de comprendre la présente politique et les procédures connexes, y compris leurs obligations, et de consulter leur superviseur ou l'équipe de gestion de VIA s'ils ont des questions;
- de se conformer à la présente politique et aux procédures connexes, de même qu'aux lois, politiques et règlements en vigueur en matière d'alcool, de drogues, d'autres substances psychotropes et de médicaments;
- d'être aptes au travail tout au long de leur quart, conformément à la présente politique et aux procédures connexes;
- de respecter le principe de tolérance zéro en tout temps dans l'exercice de leurs fonctions;
- de se soumettre à tout test de dépistage demandé par la Société en vertu de la présente politique et des procédures connexes;
- de signaler la consommation d'alcool, de drogues, d'autres substances psychotropes ou de médicaments, de même que tout problème de dépendance, conformément à la présente politique et aux procédures connexes;
- d'encourager leurs collègues aux prises avec un problème avéré ou émergent de consommation d'alcool, de drogues, d'autres substances psychotropes ou de médicaments à s'adresser au PAE, qui offrira de l'aide en conformité avec la politique du PAE de la Société; le recours aux services fournis par le PAE n'exempte pas l'employé de ses obligations en matière de rendement;
- de demander de l'aide auprès de leur superviseur ou du PAE s'ils ont eux-mêmes un problème de consommation d'alcool, de drogues, d'autres substances psychotropes ou de médicaments (le cas échéant, l'employé s'engage notamment à se soumettre à une évaluation médicale ou à mettre en pratique toute recommandation formulée par un professionnel de la santé, à suivre le traitement prescrit et à participer aux programmes de suivi recommandés à la suite d'un traitement primaire);
- d'accepter les modifications jugées nécessaires au travail en raison des préoccupations de sécurité (voir les procédures connexes);
- de collaborer à toute enquête concernant une infraction à la présente politique, y compris toute demande de participation à un programme de dépistage.

Exigences

Les employés doivent être aptes au travail, c'est-à-dire exempts des effets négatifs liés à l'alcool, aux drogues, aux autres substances psychotropes et aux médicaments, et ce, tout au long de leur journée ou quart de travail. Il est strictement interdit aux employés d'exercer leurs fonctions s'ils sont inaptes à travailler.

1) Alcool

Conformément à la présente politique et aux procédures connexes, les comportements suivants sont interdits durant l'exercice des fonctions :

- avoir en sa possession, distribuer, offrir ou vendre des boissons alcoolisées sans autorisation¹;
- être inapte au travail après avoir consommé de l'alcool;
- travailler en ressentant encore les effets de l'alcool;
- consommer une boisson alcoolisée au cours de la journée de travail ou du quart de travail, y compris durant les repas et les pauses à l'intérieur et à l'extérieur des lieux de travail de VIA;
- se rendre sur les lieux de travail après avoir consommé de l'alcool, notamment durant un événement social (organisé ou non par VIA);
- consommer une boisson alcoolisée en étant sur appel;
- personnel cadre : consommer une boisson alcoolisée lors d'un voyage personnel ou d'affaires à bord d'un train de VIA;
- obtenir un résultat positif à un test de dépistage d'alcool, conformément à la politique et aux connexes;
- consommer une boisson alcoolisée après un incident, avant d'avoir passé un test ou de savoir qu'un test n'est pas requis.

2) Drogues et autres substances psychotropes

Conformément à la présente politique et aux procédures connexes, les comportements suivants sont interdits durant l'exercice des fonctions :

- utiliser, posséder, distribuer, cultiver ou fabriquer, offrir, vendre ou acheter des drogues ou d'autres substances psychotropes (l'interdiction s'applique aussi aux accessoires de consommation);
- être inapte à travailler après avoir consommé des drogues ou d'autres substances psychotropes au travail;

¹ Cette norme ne concerne pas les ventes à bord et n'empêche pas les points de vente et les établissements commerciaux autorisés d'exercer leurs activités normales.

- travailler en ressentant encore les effets des drogues ou d'autres substances psychotropes;
- consommer des drogues ou d'autres substances psychotropes au cours de la journée de travail ou du quart de travail, y compris durant les repas et les pauses à l'intérieur et à l'extérieur des lieux de travail de VIA;
- retourner sur les lieux de travail après avoir consommé des drogues ou d'autres substances psychotropes, notamment durant un événement social (organisé ou non par VIA);
- consommer des drogues ou d'autres substances psychotropes en étant sur appel;
- obtenir un résultat positif à un test de dépistage de drogues ou d'autres substances psychotropes, conformément à la politique et aux procédures connexes.
- consommer des drogues ou d'autres substances psychotropes après un incident, avant d'avoir passé un test ou de savoir qu'un test n'est pas requis.

3) Médicaments

Les médicaments doivent être pris de façon responsable, et la Société doit être informée de tout besoin de modification des tâches lorsqu'il existe des préoccupations pour la sécurité. Plus précisément, les médicaments préoccupants sont habituellement ceux qui empêchent ou qui peuvent empêcher un employé d'effectuer son travail de façon sécuritaire et productive.

VIA s'attend à ce que ses employés s'informent auprès de leur médecin, de leur pharmacien ou de tout autre professionnel de la santé spécialisé des effets des médicaments qui leur sont prescrits et de ceux qu'ils achètent en vente libre. Si les médicaments prescrits ou achetés en vente libre risquent de nuire à l'aptitude de l'employé à travailler, celui-ci doit immédiatement en aviser son superviseur par écrit, en indiquant les médicaments concernés et l'incidence réelle ou potentielle sur son travail. L'employé s'engage également à fournir d'autres détails ou informations pertinentes concernant ses médicaments ou les médicaments de rechange disponibles à la demande de son superviseur.

Conformément à la présente politique et aux procédures connexes, les comportements suivants sont interdits durant l'exercice des fonctions :

- avoir en sa possession, distribuer, offrir ou vendre sans autorisation des médicaments, y compris du cannabis médicinal, ou en faire intentionnellement une mauvaise utilisation (par exemple, posséder des médicaments d'ordonnance, comme du cannabis médicinal, sans prescription; prendre un médicament sans respecter les consignes du médecin, du pharmacien ou du professionnel de la santé consulté; utiliser la prescription d'une autre personne; ou combiner des médicaments et de l'alcool, lorsque contre-indiqué);
- être inapte à travailler après avoir consommé un médicament;

- travailler en ressentant encore les effets d'un médicament qui pourrait nuire à la capacité de mener en toute sécurité les activités de VIA;
- prendre un médicament qui pourrait nuire à la capacité de mener en toute sécurité les activités de VIA au cours de la journée de travail ou du quart de travail, y compris durant les repas et les pauses à l'intérieur et à l'extérieur des lieux de travail de VIA;
- prendre un médicament qui pourrait nuire à la capacité de mener en toute sécurité les activités de VIA en étant sur appel;
- obtenir un résultat positif à un test de dépistage d'un médicament mal utilisé, conformément à la politique et aux procédures connexes.

Programme d'aide

VIA propose un PAE qui offre de l'aide confidentielle et professionnelle aux employés. VIA encourage ses employés à communiquer avec le PAE pour obtenir de l'aide en cas de problème personnel, entre autres associé à l'alcool, aux drogues, aux autres substances psychotropes et aux médicaments. Ce programme permet aux employés et à leur famille de trouver une aide qui leur permettra de traiter leurs problèmes personnels de façon confidentielle.

Enquêtes

La Société utilisera diverses méthodes d'enquête pour assurer la conformité à la présente politique et aux procédures connexes. Les suivantes sont décrites dans les procédures connexes :

- évaluations ou tests, si la Société a des motifs raisonnables de croire que l'employé n'est pas apte au travail;
- tests demandés en fonction de motifs raisonnables ou à la suite d'un incident pour les personnes occupant des postes essentiels à la sécurité ferroviaire/où la sécurité est en cause;
- tests imposés dans le cadre d'une entente établie pour le retour au travail à la suite d'une infraction à la présente politique ou au moment du retour au travail après un traitement;
- tests requis lorsqu'une personne souhaite être affectée à un poste essentiel à la sécurité ferroviaire/où la sécurité est en cause;
- évaluation médicale de l'aptitude au travail pour les personnes au poste essentiel à la sécurité ferroviaire/où la sécurité est en cause, et celles qui y sont mutées;
- fouille lorsqu'il y a motif de croire qu'une substance interdite se trouve sur les lieux de la Société;
- vérifications des ordonnances prescrivant la prise de médicaments, dont le cannabis médicinal, et demande de renseignements supplémentaires, s'il y a lieu;

- demandes de renseignements concernant les accusations ou sanctions pour la conduite avec facultés affaiblies;
- suivi et assurance de la conformité des employés contractuels.

Obligation de signalement

Tous les employés et sous-traitants de la Société ont le devoir et l'obligation de signaler toute situation qui, à leur connaissance, contrevient ou pourrait contrevenir à la présente politique ou aux procédures connexes. Si une telle situation survient, l'employé ou le sous-traitant doit informer immédiatement son superviseur ou un membre de l'équipe de gestion de VIA. Par exemple, l'employé doit informer son superviseur ou la direction de VIA dès qu'il soupçonne qu'un autre employé ou un visiteur a les facultés affaiblies sur les lieux de VIA ou qu'un transfert de responsabilité à un autre employé, y compris le contrôle (complet ou partiel) d'une installation de la Société, d'une pièce de machinerie, d'un véhicule à moteur ou de matériel ferroviaire, ou la supervision d'un site, n'est pas sécuritaire pour tout motif raisonnable.

L'obligation de signalement est nécessaire à la prévention des accidents et à la protection de la santé et de la sécurité des employés et clients, ainsi qu'à la protection du public en général. En ce sens, elle doit être vue comme une mesure positive établie dans une optique de prévention et non de sanction.

Les employés peuvent aussi faire un signalement de manière confidentielle à l'aide des mécanismes à cet effet sur l'intranet de VIA (Securitel ou Clearview).

Obligation de signalement pour les employés occupant un poste essentiel à la sécurité ferroviaire/où la sécurité est en cause

1) Consommation d'alcool, de drogues, d'autres substances psychotropes ou de médicaments

En plus de ce qui précède concernant l'obligation de signalement, les employés de VIA qui occupent un poste essentiel à la sécurité ferroviaire/où la sécurité est en cause doivent également se conformer aux exigences ci-dessous. La non-conformité à ces exigences est une faute grave et entraînera des mesures correctives sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

Tous les employés occupant un poste essentiel à la sécurité ferroviaire/où la sécurité est en cause sont tenus d'informer leur superviseur de toute consommation d'alcool, de drogues, de médicaments ou d'autres substances psychotropes :

- i. dans les huit (8) heures avant le début de leur journée ou de leur quart de travail;
- ii. à tout moment avant le début de leur journée ou de leur quart de travail, s'ils en ressentent encore les effets.

Les employés occupant un poste essentiel à la sécurité ferroviaire/où la sécurité est en cause sont tenus d'informer immédiatement leur superviseur s'ils :

- i. consomment toute forme ou quantité d'alcool, de drogues, de médicaments, ou d'autres substances psychotropes durant leur journée ou leur quart de travail.
- ii. soupçonnent avoir acquis une dépendance à l'alcool, aux drogues, aux médicaments ou aux autres substances psychotropes.
- iii. consomment occasionnellement ou régulièrement à l'extérieur des lieux de travail de l'alcool, des drogues, des médicaments ou d'autres substances psychotropes, qu'elle qu'en soit la quantité ou la forme.

Le superviseur concerné doit prendre les mesures appropriées pour veiller au respect de la présente politique et des procédures connexes.

2) Prise de médicaments

En plus des exigences générales sur les médicaments décrites à la section précédente, les employés occupant des postes essentiels à la sécurité ferroviaire/où la sécurité est en cause doivent signaler toute préoccupation au professionnel de la santé désigné par VIA (au 1 800 499-1394). Cette personne évaluera la situation pour déterminer si l'employé est apte à accomplir ses tâches normales en toute sécurité. Si ce n'est pas le cas, l'employé devra respecter les recommandations formulées, y compris la modification des tâches, afin d'éliminer les risques liés à la sécurité.

Continuation conditionnelle de l'emploi

Si la Société établit qu'un employé peut garder son emploi moyennant des circonstances particulières, la personne devra signer une entente établissant les conditions propres à la situation dans le respect des exigences décrites à la section VI des procédures connexes.

L'employé pourrait être surveillé de près et soumis à des tests aléatoires d'alcool et de drogues en tant que condition de continuation d'emploi pendant une certaine période. Si un employé est réintégré après un congédiement, il doit se conformer à la présente politique et aux procédures connexes au moment de sa réintégration ainsi qu'à toute condition associée à sa continuation d'emploi.

Non-conformité

Dans tous les cas, une enquête sera menée pour vérifier s'il y a eu infraction à la politique ou aux procédures connexes. La non-conformité d'un employé à la présente politique ou aux procédures connexes entraînera des mesures correctives sévères pouvant aller jusqu'au congédiement. Les mesures correctives recommandées peuvent comprendre des avertissements, des propositions d'aide professionnelle et le renvoi.

Lorsqu'une infraction à la présente politique ou aux procédures connexes est confirmée, on peut recommander que l'employé fasse l'objet d'une évaluation par un professionnel ou un médecin spécialisé en dépendance pour déterminer si l'employé a besoin d'un programme de traitement structuré.

Entrée en vigueur

La présente politique est en vigueur en date du 17 octobre 2018.