

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 1 de 13

ARTICLE 1 OBJECTIF

La présente politique établit les principes de la Société de transport de l'Outaouais (STO) relativement à l'interdiction de consommation et de possession de drogues et d'alcool dans le cadre du travail. Elle vise à assurer une compréhension claire de ces principes et une mise en œuvre uniforme de ses dispositions. Elle est établie dans le respect des législations qui sont applicables en matière de consommation d'alcool, de drogues et de médicaments.

La STO reconnaît l'importance de maintenir un milieu de travail productif, sain et sécuritaire et s'engage à prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires afin de protéger et promouvoir la santé et la sécurité de ses employés, de la clientèle et du public en général. Un principe important demeure à la base de la présente politique : l'employé est le seul responsable de sa consommation.

Les personnes qui travaillent à la STO, y compris les entrepreneurs, fournisseurs, contractants et autres qui effectuent un travail dans les installations de la Société ou pour le compte de celle-ci, doivent être aptes à effectuer leurs tâches courantes d'une manière sûre et acceptable, sans restriction découlant de la consommation d'alcool, de drogues, de médicaments ou d'une autre substance susceptible d'affaiblir le jugement ou le rendement.

Dans ce contexte, la STO adopte la position selon laquelle le travail sous l'effet de drogues licites ou illicites et d'alcool, de même que la présence de ces substances en milieu de travail sont interdites, sauf pour ce qui est de l'alcool à l'occasion d'événements sociaux autorisés par la STO dans la mesure prescrite par cette autorisation. Quiconque ne se conforme pas à la présente politique pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 2 de 13

ARTICLE 2 ÉNONCÉ DE PRINCIPES

Un travailleur ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire ainsi que des médicaments.

La STO doit veiller à ce qu'un travailleur n'exécute pas son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire ainsi que des médicaments.

La présente politique a été élaborée en tenant compte :

- a) de la nature de l'entreprise qui compte des postes à risques élevés et des environnements de travail à risque ;
- b) du fait que les effets de la consommation d'alcool, de drogue ou de certains médicaments peuvent se répercuter à l'occasion du travail et affecter le comportement d'un employé, la qualité des services dispensés et peuvent mettre en péril sa santé et sa sécurité, de même que celles des autres employés, de la clientèle et du public;

Médicaments au travail

Certains médicaments en vente libre ou sous ordonnance médicale peuvent affecter la vigilance d'un employé. Il est de la responsabilité de l'employé qui croit que l'usage d'un médicament peut altérer son aptitude au travail, de respecter la posologie et les recommandations formulées pour la prise du médicament. L'employé doit s'assurer que la prise du médicament n'affecte pas sa capacité d'effectuer son travail. Dans le cas contraire, il doit immédiatement en aviser son supérieur immédiat.

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 3 de 13

La prise de toute drogue, médicament ou substance reconnue médicalement pour causer des troubles psychomoteurs ou pour induire une perturbation de la vigilance peut constituer un danger pour la sécurité et est relativement incompatible avec la conduite d'un véhicule routier et d'un chariot élévateur ainsi que pour toutes formes d'utilisation d'outils/équipement pouvant avoir un impact sur la santé et la sécurité de l'employé. Par voie de conséquence, il est de la responsabilité de l'employé qui fait usage d'un médicament et qui occupe un poste à risque élevé de valider, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer ses fonctions de façon sécuritaire.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés de la STO et ce, quel que soit le poste occupé lorsqu'ils se trouvent dans les immeubles et matériel roulant de la Société ou exploités par celle-ci. Elle vise également les employés en disponibilité qui ne sont pas présents au travail.

De plus, la politique vise tout employé d'un entrepreneur, d'un fournisseur ou d'un contractant lorsqu'il se trouve dans les installations et les lieux de la Société ou lorsqu'il effectue du travail pour le compte de la STO ou qu'il dessert la clientèle de la STO.

ARTICLE 4 DÉFINITIONS

Drogue

Substances énumérées à l'annexe A de la présente politique.

Facultés affaiblies

État dans lequel se trouve une personne qui, à cause de la consommation d'alcool, de médicaments ou l'usage de drogues est :

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 4 de 13

- a) incapable de fonctionner de façon sûre, productive et acceptable ;
et/ou
- b) dans un état physique ou mental qui constitue un risque pour sa santé et sa sécurité, celles de d'autres employés, d'entrepreneurs, de fournisseurs, de contractants, de la clientèle ou du public en général, ou encore pour la sécurité des biens de la Société ou la qualité des services offerts.

Aptitude au travail

Capacité à effectuer en toute sécurité les tâches assignées sans restriction dues à la consommation ou aux effets de la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments ainsi qu'à tout autre problème de santé.

Trouble d'utilisation de substances

Mode d'utilisation inadéquat d'une substance conduisant à une altération du fonctionnement ou une souffrance cliniquement significative, caractérisé par la présence de diverses manifestations telles que, sans s'y restreindre :

- utilisation répétée d'une substance conduisant à l'incapacité ou à la difficulté de remplir des obligations majeures au travail (absences répétées, mauvaise performance, problèmes de comportements...);
- utilisation d'une substance dans des situations où cela peut être physiquement dangereux ;
- problèmes judiciaires reliés à l'utilisation d'une substance ;
- tolérance à une telle substance ;
- symptômes de sevrage;
- prise de la substance en quantité importante et/ou pendant une période plus prolongée que prévu ;
- désir persistant ou efforts infructueux pour diminuer ou contrôler l'utilisation de la substance.

Test de dépistage

Test servant à déceler la présence de substance dans l'organisme.

Environnement de travail à risque

Environnement de travail d'un employé qui le rend susceptible d'être exposé aux risques relatifs aux postes à risque élevé.

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 5 de 13

Postes à risque élevé

Tout poste où l'erreur d'un employé peut notamment :

- a) menacer la santé ou la sécurité de l'employé lui-même, d'autres employés, d'entrepreneurs, de fournisseurs, de contractants, de la clientèle ou du public en général ;
- b) causer des dommages sérieux à l'environnement, aux biens de la STO, aux biens d'un tiers ou affecter les opérations ;
- c) compromettre la qualité des services offerts.

De façon non limitative, les postes suivants sont considérés comme étant des postes à risque élevé :

- Tout poste nécessitant l'exécution des tâches suivantes :
 - Conduite de tout véhicule, exploité ou utilisé par et pour la STO ;
 - Conduite d'un chariot élévateur ;
 - Travail comportant la manipulation d'outils, d'équipement ou de machinerie électriques, mécaniques ou hydrauliques ;
 - Entretien ou réparation de pièces ou équipements dont l'exécution déficiente des tâches peut entraîner des accidents ;
 - Travail en hauteur ou en espace clos ;
 - Intervention pouvant nécessiter l'emploi de la force ;

Sans s'y restreindre, voici des exemples de tels postes à risque élevé :

- Chauffeur ;
- Gestionnaires de premier niveau (Exploitation et Entretien) ;
- Tous les postes occupés par des employés de l'Entretien, excluant les employés occupant des postes de nature cléricale.

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 6 de 13

ARTICLE 5 NATURE DES INTERDICTIONS APPLICABLES

Facultés affaiblies

Il est interdit à tout employé de se présenter au travail et/ou d'exercer ses fonctions en ayant les facultés affaiblies. De plus, il est interdit à tout employé de consommer et/ou d'avoir en sa possession de telles substances dans et sur les propriétés de la STO ou exploitées par cette dernière, de même que dans les autobus ou tous véhicules exploités par la STO ou utilisés par la STO.

Un employé qui est susceptible d'être en contact avec le public ne peut se présenter au travail ou exercer ses fonctions s'il dégage une odeur ou une haleine d'alcool ou de drogue.

Il est interdit à quiconque d'être présent dans un environnement de travail à risque en ayant les facultés affaiblies ou d'être en possession de drogue ou d'alcool sur les lieux de travail.

Toute personne ne pouvant pas se conformer à ces interdictions doit en faire part sans délai à son gestionnaire ou à un gestionnaire du Service de prévention, santé et mieux-être.

ARTICLE 6 POSSESSION, DISTRIBUTION, VENTE

Il est interdit de posséder, distribuer ou vendre de l'alcool, des drogues sous quelque forme que ce soit ainsi que des articles reliés à ces drogues dans et sur les propriétés de la STO ou exploitées par cette dernière, de même que dans les autobus ou tous véhicules exploités par la STO ou utilisés par la STO.

Article 7 POSTES À RISQUE ÉLEVÉ

Les employés occupant des postes à risque élevé sur une base permanente ou temporaire ne peuvent exercer leurs fonctions s'ils ont consommé de l'alcool ou des drogues. De plus, ils ne peuvent consommer d'alcool ou faire usage de drogues durant leurs heures de

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 7 de 13

travail, durant leurs périodes de pause ou de repas et ce, quelle que soit la quantité consommée. Les autres règles relatives à la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments s'appliquent.

ARTICLE 8 RETRAIT DU TRAVAIL

Dès qu'un gestionnaire a un motif raisonnable de croire qu'un employé a commis une infraction à cette politique, il doit prendre les mesures suivantes :

- Le gestionnaire évalue la situation et fait confirmer son motif raisonnable par une autre personne, préférablement un gestionnaire ;
- Le gestionnaire peut retirer immédiatement l'employé du travail. Dans un tel cas, le Service de prévention, santé et mieux-être en est avisé sans délai et une enquête est promptement effectuée quant aux faits observés ;
- Selon les circonstances, le gestionnaire ou le Service de prévention, santé et mieux-être peut demander qu'un test de dépistage de substance soit effectué en conformité avec la présente politique. Également, il peut demander à ce que les effets personnels de l'employé soient fouillés (incluant l'espace de travail, le casier, le porte-documents des chauffeurs, etc.) ;
- L'employé, retiré du travail le demeure jusqu'à ce que le traitement administratif ou disciplinaire ait été convenu avec la Direction des ressources humaines.

ARTICLE 9 DÉPISTAGE À LA CONSOMMATION

Test de dépistage

Le test de dépistage est un moyen de vérifier l'état dans lequel une personne se trouve au moment de l'administration du test ou s'il a les facultés affaiblies par la drogue ou l'alcool. Ce test se fait de manière à protéger la vie privée, l'intégrité et les renseignements personnels de la personne qui subit le test et les résultats ne sont communiqués qu'aux gens qui ont besoin de les connaître (employé, superviseur, Service de prévention, santé et mieux-être). Les coûts associés aux

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 8 de 13

tests de dépistage sont entièrement assumés par la STO et sont effectués par des personnes compétentes en la matière.

a) *Test de dépistage pour des motifs raisonnables et probables :*

Le gestionnaire et le Service de prévention, santé et mieux-être peuvent imposer, sans préavis et à un moment choisi par eux, un test de dépistage à un employé lorsqu'ils ont des motifs raisonnables et probables de croire que cet employé a les facultés affaiblies par une substance.

Il en va de même lorsqu'un gestionnaire et le Service de prévention, santé et mieux-être ont des motifs raisonnables de croire qu'un employé a un trouble d'utilisation de substances (drogues, alcool et médicaments) qui a une influence sur la qualité de sa prestation de travail ou sur son assiduité.

Sans limiter ce qui précède, les changements particuliers touchant l'assiduité ou le comportement d'un employé peuvent justifier l'employeur de croire qu'une personne a les facultés affaiblies par une substance prévue à la présente politique ou qu'elle présente un trouble d'utilisation de substances prévues à la présente politique. Ces changements peuvent être l'un ou plusieurs des facteurs suivants :

- comportement inhabituel, incontrôlé ou excentrique (multiplication des conflits interpersonnels, réactions verbales ou émotives peu appropriées, etc.) ;
- erreurs de jugement ;
- isolement des collègues ;
- senteur d'alcool ou de drogue ;
- yeux vitreux ou rouges, pupilles dilatées ;
- troubles d'élocution, incoordination des mouvements ;
- travail violant les règles de sécurité ou provoquant un accident, manque d'attention ou de concentration ;
- démarche chancelante ou le fait de tituber ;

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 9 de 13

- retards répétés et départs hâtifs, accroissement de l'absentéisme, détérioration du rendement ;
- mensonges ou explications saugrenues pour excuser le comportement.

b) *Test de dépistage à la suite d'un accident :*

Le gestionnaire et le Service de prévention, santé et mieux-être peuvent imposer un test de dépistage à la suite d'un accident important nécessitant un arrêt de travail, à la suite d'un bris d'équipement majeur ou à la suite de la survenance d'une blessure lorsque les circonstances entourant la survenance de l'incident laissent à penser que la consommation d'alcool, de drogue ou de médicament ou d'autres facteurs pourraient être en cause. Ce test peut être imposé dès que possible après l'incident, mais tout en donnant priorité, le cas échéant, aux soins à accorder au salarié.

c) *Test de dépistage à la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou à l'usage de drogues :*

Le Service de prévention, santé et mieux-être peut imposer un protocole de retour au travail et de maintien en emploi ainsi que des tests de dépistage à un employé de retour au travail à la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou à l'usage de drogues ou de médicaments.

ARTICLE 10 PROGRAMME DE DÉSINTOXICATION ET DE RÉHABILITATION

S'il est établi qu'un employé a un trouble d'utilisation de substances prévues à la présente politique, la Société peut lui imposer, après qu'il ait enfreint un des éléments de la présente politique, de se soumettre à une évaluation par un professionnel de la santé qu'elle identifiera, lequel déterminera s'il est opportun que l'employé se soumette à un programme de désintoxication ou de réhabilitation.

L'employé soumis à un programme de désintoxication ou de réhabilitation ou l'employé qui prend l'initiative de faire connaître à la Société son trouble d'utilisation de substances prévues à la présente politique doit, à la base, consentir à faire l'objet de tests de dépistage

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 10 de 13

sans préavis, pendant une période maximale de 12 mois après son retour au travail. La fréquence des tests après le retour au travail sera notamment fonction de la nature du poste occupé et des circonstances relatives à la contravention antérieure à la présente politique, le cas échéant. Dans ce contexte, le Service de prévention, santé et mieux-être pourra imposer un protocole de retour au travail et de maintien en emploi.

La STO encourage tout employé souffrant d'un trouble d'utilisation de substances prévues à la présente politique à se prendre en charge. Le cas échéant, cet employé a l'obligation de faire part sans délai de cette situation à son supérieur immédiat ou à un gestionnaire du Service de prévention, santé et mieux-être, qui lui offrira alors le soutien et l'accompagnement nécessaires. Le Programme d'aide aux employés ainsi que l'assureur constitueront aussi des ressources de soutien pour cet employé.

ARTICLE 11 MOTIFS D'INTERVENTION

La STO peut imposer les mesures disciplinaires ou administratives qu'elle juge appropriées selon les circonstances précises à chaque cas, et ce, dès qu'elle a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a contrevenu à l'un des éléments de la présente politique.

Les mesures disciplinaires ou administratives sont établies en fonction, notamment, de la nature du poste occupé et de l'état du dossier du salarié. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée du simple fait qu'un employé prend l'initiative de faire connaître à la STO son trouble d'utilisation de substances.

Sans limiter la portée de la présente politique, ni le pouvoir de la STO d'imposer toute autre mesure disciplinaire ou administrative qu'elle juge pertinente :

- a) l'employé qui se présente au travail ou qui exerce ses fonctions avec les facultés affaiblies par la consommation d'alcool, de drogue ou de médicament est immédiatement retourné chez lui, avec solde, pour une période déterminée par l'employeur ;

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 11 de 13

- b) l'employé qui refuse de se soumettre à un test de dépistage, dans les situations prévues à la présente politique, est immédiatement retourné chez lui, avec solde, pour une période déterminée par l'employeur ;
- c) le fait de se présenter au travail ou d'exercer ses fonctions en ayant les facultés affaiblies par la drogue, l'alcool ou la prise de médicament est un motif suffisant de sanctions disciplinaires pouvant aller, selon les circonstances et l'état du dossier du salarié, jusqu'au congédiement ;
- d) sauf à l'occasion d'activités sociales autorisées par la Société, la consommation d'alcool dans et sur les propriétés de la STO ou exploitées par cette dernière de même que dans les autobus ou tous véhicules exploités par la STO ou utilisés par la STO est un motif suffisant de sanctions disciplinaires pouvant aller, selon les circonstances et l'état du dossier, jusqu'au congédiement ;
- e) le refus d'un employé de se soumettre à une évaluation par un professionnel de la santé désigné par la STO ou un programme de désintoxication ou de réhabilitation ou de dépistage, dans les cas prévus à la présente politique, sera considéré comme un refus de se soumettre à une exigence de son emploi et celui-ci sera sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

ARTICLE 12 PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

La STO rappelle que le Programme d'aide aux employés est toujours disponible et invite ses employés à l'utiliser. Le Programme d'aide aux employés est en place pour offrir gratuitement des conseils personnels et confidentiels aux employés qui éprouvent des difficultés.

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 12 de 13

ARTICLE 13 RESPONSABILITÉS

L'employé a l'obligation de prendre connaissance de la présente politique et a le devoir de respecter les lois, politiques et règlements en matière de drogues, d'alcool et de consommation de médicament lorsqu'il est au travail ou lorsqu'il revêt l'uniforme de la Société.

L'employé qui occupe un poste à risque élevé a l'obligation de déclarer à son gestionnaire ou à un gestionnaire du Service de prévention, santé et mieux-être tout trouble d'utilisation de substances (drogue, alcool ou médicaments), de même que toute consultation médicale ou autre pour tel trouble.

Chaque gestionnaire a l'obligation de connaître, de comprendre et d'appliquer cette politique.

La Direction des ressources humaines est responsable d'assurer la mise à jour et la diffusion de la présente politique ainsi que toute autre documentation s'y rattachant. Elle est également responsable de déterminer les mesures correctives appropriées reliées à la violation des principes de la présente politique, dans le respect des conventions collectives et contrats de travail.

ARTICLE 14 SANCTION

Tout employé de la Société qui ne se conforme pas à la présente politique pourra faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Bien que le principe de la gradation des sanctions puisse s'appliquer, une fin d'emploi dès la première offense pourrait être appliquée selon les circonstances.

ARTICLE 15 PROCÉDURE

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le comité de gestion et remplace toute autre politique ou pratique antérieure.

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre du travail	Adoption
	CG 29/10/18
	Révision
	Page 13 de 13

ANNEXE A**Liste des substances visées par la présente politique**

1. Cannabis et substances analogues ou dérivées ;
2. Cocaïne et substances analogues ou dérivées ;
3. Benzodiazépine et substances analogues ou dérivées ;
4. Barbituriques et substances analogues ou dérivées ;
5. Opiacées et substances analogues ou dérivées ;
6. PCP et substances analogues ou dérivées ;
7. Amphétamines et substances analogues ou dérivées (Ecstasy) ;
8. Toute drogue, médicament ou substance reconnue médicalement pour causer des troubles psychomoteurs ou pour induire une perturbation de la vigilance ou pour affaiblir le jugement ou le rendement.

**L'utilisation exclusive du masculin ne sert qu'à alléger le texte.*