

# Alcool, Drogues, autres Substances psychotropes et Médicaments

**Responsable :**

Chef de la direction,  
Ressources humaines

**Date d'entrée en  
vigueur :**

Mai 2024

## 1 OBJECTIF

### 1. Mise en contexte

Chez VIA Rail Canada inc. (« VIA Rail » ou « la Société »), nous avons à cœur la sécurité, la santé et le bien-être de nos collègues et de nos clients. VIA Rail, ses Employés et les Entrepreneurs, tel que définis à l'annexe A de la Procédure de mise en œuvre, s'engagent, par la présente politique, à maintenir un lieu de travail sécuritaire et exempt des effets néfastes de l'Alcool, des Drogues, des autres Substances psychotropes et des Médicaments. VIA Rail a adopté la présente Politique Alcool, drogues, autres substances psychotropes et médicaments (la « **Politique** ») et la procédure de mise en œuvre (la « **Procédure** ») dans le cadre d'une politique complète sur la santé en milieu de travail, qui comprend le Programme d'aide aux employés (PAE), des programmes de prévention et de sensibilisation sur les Drogues et l'Alcool, des programmes de promotion de la santé, des services externes de consultation et d'aiguillage et des suivis par les Superviseurs. Résolue à adopter une culture de Tolérance zéro au travail<sup>1</sup>, VIA Rail a décidé de prévoir les lignes directrices à suivre et les conséquences de toute violation de la présente Politique et de la Procédure.

### 2. Objectif

La présente Politique et la Procédure définissent les attentes envers les Employés, les Entrepreneurs, ses visiteurs, ainsi que toutes autres personnes ou entités soumises aux politiques de VIA Rail relativement à une culture de Tolérance zéro au travail et les lignes directrices en ce qui concerne la consommation de l'Alcool, des Drogues, des autres Substances psychotropes et des Médicaments. L'accent est mis sur la prévention, l'atténuation des risques pour nos activités et l'intervention précoce au besoin. Elles visent également à assurer l'Aptitude au travail des Employés de VIA Rail, 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 aux présentes.

La Politique et la Procédure seront examinées et évaluées, et des modifications y seront apportées au besoin pour répondre au contexte et aux besoins changeants de la Société.

<sup>1</sup> Interdiction formelle de contrevenir de quelque manière que ce soit à la Politique et à la Procédure.

## 2 OBJET



La Politique et la Procédure s'appliquent à tous les Employés de VIA Rail, ses Entrepreneurs<sup>2</sup>, ses visiteurs ainsi que toutes autres personnes ou entités soumises aux politiques de VIA Rail. Certains postes sont désignés comme des Postes où la sécurité est en jeu. Les personnes occupant l'un de ces postes sont assujetties à des normes plus rigoureuses dans l'application de la présente Politique et de la Procédure et s'exposent à des conséquences plus graves, en cas de violation à celles-ci, et ce en raison de l'incidence directe de leur rôle sur la sécurité.

**Les Postes où la sécurité est en jeu, tel qu'identifiés à l'annexe B de la Procédure, sont les suivants :**

**1. Postes essentiels à la sécurité ferroviaire (« *Safety Critical* ») :**

- a. Mécanicien de locomotive.
  - i. Mécanicien de locomotive responsable (MLR).
  - ii. Mécanicien de locomotive opérateur (ML).
- b. Chef, Transport.
- c. Policier (point 4).

**2. Postes où la sécurité est en cause (« *Safety Sensitive* ») :**

- a. Mécanicien de manœuvre (MM).
- b. Contrôleur, manœuvre.
- c. Chef de triage.
- d. Planificateur, Exploitation et Transport.
- e. Personnel de la sûreté de l'entreprise (point 4).
  - i. Rôle opérationnel

**3. Postes à sécurité élevée (« *High-Level Safety* ») :**

- a. Personnel d'entretien des centres de maintenance et points satellites.
- b. Personnel d'entretien des voies et bâtiments dans les centres de maintenance.
- c. Préposé au magasin, nettoyeur de locomotive et opérateur de chariot élévateur.
- d. Tout autre personnel de gare et/ou du Centre des services aux employés (CSE) opérant des véhicules motorisés.

---

<sup>2</sup> Toute entreprise, sous-contractant ou personne offrant des services à VIA Rail ou au nom de VIA Rail, mais qui ne figure pas au livre de paie de la Société. Cela comprend les consultants et les représentants de VIA Rail.



#### 4. Police de VIA Rail et sûreté de l'entreprise.

- a. Policier de VIA Rail Canada
  - i. Postes essentiels à la sécurité ferroviaire (Safety Critical)
- b. Personnel de la sûreté de l'entreprise
  - i. Rôle opérationnel → Postes où la sécurité est en cause (Safety Sensitive)

La présente Politique et la Procédure 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 (REF)*, le *Règlement de sécurité pour les employés de VIA Rail*, toute règle du REF ou tout règlement de sécurité de VIA Rail les remplaçant.

Tous les Entrepreneurs et visiteurs seront informés des exigences de la Politique et de la Procédure de VIA Rail 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 Rail.

### 3 DÉFINITIONS

Les termes importants de la Politique sont définis à l'annexe A de la Procédure.

### 4 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. La direction de VIA Rail est responsable :

- de définir clairement les attentes de la Société et les obligations des Employés concernant la présente Politique et la Procédure;
- de mettre à jour la présente Politique et la Procédure en y apportant les modifications nécessaires;
- d'appliquer la présente Politique et la Procédure, 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 de la Procédure;
- de coordonner l'élaboration et la prestation de programmes d'éducation des Employés et de formation des Superviseurs concernant la consommation et le trouble de l'usage d'une substance, que ce soit en lien avec l'Alcool, les Drogues, les autres Substances psychotropes ou les Médicaments;
- de coordonner, au besoin, les évaluations auprès de professionnels ou de médecins qualifiés;
- 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 au travail, 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 la Procédure;
- 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 au travail;
- d'examiner rapidement toute infraction possible à la Politique et à la Procédure;
- de communiquer avec les services médicaux désignés de VIA Rail en cas de préoccupations concernant l'Aptitude au travail d'un Employé à exécuter son travail de façon sécuritaire, 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, notamment à la suite d'un incident ou en cas de Motifs raisonnables en vertu de la présente Politique ou de la Procédure;
- d'informer l'équipe de direction de VIA Rail si, au cours de toute discussion, dont celles liées au rendement, un Employé leur révèle avoir un trouble de l'usage d'une substance, que ce soit en lien avec l'Alcool, les Drogues, les autres Substances psychotropes ou les Médicaments;
- d'informer le partenaire d'affaire ressources humaines, conformément à la Politique et à la Procédure, de la présence avérée ou soupçonnée d'une substance ou de matériel de consommation qui est interdit sur les Lieux de la Société;
- de veiller au respect de toutes les obligations liées à la présente Politique et à la Procédure, en conformité avec les conventions collectives et toutes les lois fédérales applicables en matière de travail, de protection de la vie privée et de droits de la personne;
- d'aider les Employés aux prises avec un trouble de l'usage d'une substance, que ce soit en lien avec l'Alcool, les Drogues, les autres Substances psychotropes ou les Médicaments, et, au besoin, d'orienter avec discrétion ces Employés vers les ressources adéquates, comme le Programme d'aide aux employés (PAE);
- d'imposer soit des mesures disciplinaires ou administratives aux Employés qui contreviennent aux règles et aux normes de la présente Politique ou de la Procédure.

## 3. Les services médicaux qui agissent à titre de délégués du cadre responsable et qui ont pour responsabilité d'évaluer l'Aptitude au travail.



#### 4. Les Employés sont responsables :

- de lire et de comprendre la présente Politique et la Procédure, y compris les responsabilités associées à leurs postes, et de consulter soit leur Superviseur ou la direction de VIA Rail s'ils ont des questions;
- de se conformer à la présente Politique et à la Procédure, de même qu'aux lois, politiques et règlements en vigueur en matière d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes et de Médicaments, et d'être Aptes au travail tout au long de leur quart, conformément aux exigences et aux normes de la Politique et de la Procédure;
- 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 de la Procédure;
- de signaler la consommation d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments, de même que tout problème de consommation, comme l'exigent la présente Politique et la Procédure;
- 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 Programme d'aide aux employés (PAE), qui offrira de l'aide conformément à la politique de la Société sur le PAE (le recours aux services fournis par le PAE n'exempte toutefois pas l'Employé de ses obligations en matière de rendement et de dénonciation en vertu de la présente Politique);
- 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 du traitement primaire);
- de se conformer aux modifications jugées nécessaires au travail en raison de risques pour la sécurité (voir la Procédure);
- de collaborer à toute enquête concernant une infraction à la présente Politique ou à la Procédure, y compris toute demande de participer à un programme de dépistage par un Superviseur ou un autre responsable.

## 5 ÉNONCÉ DE POLITIQUE ET EXIGENCES

### 1. 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 ne sont pas Aptes à travailler.

Il en est de même pour les Employés tenus d'être de garde en disponibilité.

**i) Alcool**

La présente Politique et la Procédure interdisent notamment les comportements suivants dans l'exercice de ses fonctions :

- Avoir en sa possession, distribuer, offrir ou vendre des boissons alcoolisées sans autorisation<sup>3</sup>;
- Exercer ses fonctions sans être Apte au travail;
- Travailler en ressentant encore les effets de l'Alcool;
- Consommer quelque produit alcoolisé que ce soit durant la journée ou le quart de travail, y compris durant les repas et les pauses à l'intérieur et à l'extérieur des Lieux de VIA Rail;
- Retourner sur les Lieux de VIA Rail après avoir consommé de l'Alcool, même si c'était à l'occasion d'un événement social (organisé ou non par VIA Rail);
- Consommer de l'Alcool pendant un appel et/ou en rencontre;
- En tout temps, les Employés ne sont pas autorisés à consommer de l'Alcool à bord d'un train de VIA Rail, à l'exception, des Employés syndiqués voyageant pour des raisons personnelles;
- Obtenir un résultat suggérant une intoxication en contravention avec la présente Politique et Procédure;
- Consommer de l'Alcool après un incident, avant même d'avoir passé un test de dépistage ou de savoir si un test de dépistage est requis.


**ii) Drogues et autres Substances psychotropes<sup>4</sup>**

La présente Politique et la Procédure interdisent notamment les comportements suivants dans l'exercice de ses fonctions :

- Utiliser, posséder, distribuer, cultiver ou fabriquer, offrir, vendre ou acheter des Drogues ou d'autres Substances psychotropes (l'interdiction s'applique aussi au matériel de consommation);
- Ne pas être Apte à travailler après avoir consommé des Drogues ou d'autres Substances psychotropes au travail;
- Travailler en ressentant encore les effets des Drogues ou d'autres Substances psychotropes;
- Consommer des Drogues ou d'autres Substances psychotropes soit durant la journée ou le quart de travail, y compris durant les repas et les pauses à l'intérieur et à l'extérieur des Lieux de VIA Rail;

---

<sup>3</sup> 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.

- 
- Retourner sur les Lieux de VIA Rail après avoir consommé des Drogues ou d'autres Substances psychotropes, même si c'était à l'occasion d'un événement social (organisé ou non par VIA Rail);
  - Consommer des Drogues ou d'autres Substances psychotropes en étant sur appel et/ou en rencontre;
  - Obtenir un résultat à un test de dépistage de Drogues ou d'autres Substances psychotropes suggérant une intoxication en contravention avec la présente Politique et Procédure. En fonction du type de Drogue ou de la Substance psychotrope en question, VIA Rail fera appel à des professionnels pour effectuer le test de dépistage, conformément à la Procédure pour déterminer si le test est révélateur d'une intoxication.
  - Consommer des Drogues ou d'autres Substances psychotropes après un incident, avant même d'avoir passé un test de dépistage ou de savoir si un test de dépistage est requis.

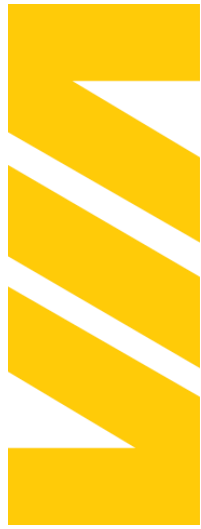
### **iii) Médicaments**

Les Médicaments doivent être pris de façon responsable, et la Société doit être informée de tout besoin de modification des tâches habituelles lorsqu'il existe des risques pour la sécurité. Les Médicaments posant un risque sont ceux qui inhibent ou qui peuvent inhiber la capacité d'un Employé à effectuer son travail de façon sécuritaire et productive et conséquemment rendant l'Employé non Apte au travail.

VIA Rail 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 incluant leur impact potentiel sur leur performance au travail. Si les Médicaments prescrits ou achetés en vente libre risquent de nuire à sa capacité à être Apte au travail, 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 doit aussi fournir d'autres détails ou informations pertinentes concernant ses Médicaments ou les Médicaments de rechange disponibles à la demande de son Superviseur.

La présente Politique et la Procédure interdisent notamment les comportements suivants dans l'exercice de ses fonctions :

- Avoir en sa possession, distribuer, offrir ou vendre sans autorisation des Médicaments, y compris du cannabis à visée médical, ou en faire intentionnellement une mauvaise utilisation (par exemple, posséder des Médicaments sur ordonnance, comme du cannabis à visée médical; prendre un Médicament sans respecter les consignes du pharmacien ou du professionnel de la santé consulté ; utiliser l'ordonnance d'une autre personne; ou combiner des Médicaments et de l'Alcool lorsque contre-indiqué);
- Ne pas être Apte au travail à cause de l'usage de Médicaments;
- Travailler en ressentant encore les effets d'un Médicament qui pourrait nuire à la capacité de mener en toute sécurité les Activités de VIA Rail;



- Prendre un Médicament qui pourrait compromettre la sécurité générale des Activités de VIA Rail ou de tout Employé soit au cours de la journée ou du quart de travail, y compris durant les repas et les pauses à l'intérieur et à l'extérieur des Lieux de VIA Rail;
- Prendre un Médicament qui pourrait compromettre la sécurité des Activités de VIA Rail en étant sur appel;
- Obtenir un résultat à un test de dépistage suggérant une intoxication en contravention avec la présente Politique et Procédure. En fonction du type de Médicament en question, VIA Rail fera appel à des professionnels pour effectuer le test de dépistage, conformément à la Procédure pour déterminer si le test est révélateur d'une intoxication. Cette disposition ne s'applique pas aux Médicaments qui ont déjà été déclarés par l'Employé et évalués par les services médicaux de VIA Rail, dans la mesure où les Médicaments sont pris d'une manière qui a été autorisée par les services médicaux de VIA Rail;

En plus des exigences générales sur les Médicaments décrits ci-haut, les Employés occupant un Poste où la sécurité est en jeu doivent signaler tout risque pour la sécurité au travail au professionnel de la santé désigné par VIA Rail (au 1 800 499-1394 ou par courriel au [viarail@workplacemedical.com](mailto:viarail@workplacemedical.com)). Cette personne évaluera la situation pour déterminer si l'Employé est Apte à accomplir ses tâches normales en toute sécurité. Lorsqu'il est établi que l'utilisation continue du Médicament influera sur l'Aptitude d'une personne à travailler en toute sécurité, les Employés doivent respecter toute recommandation, y compris les éventuelles modifications du travail visant à éliminer les risques de sécurité.

## 2. Programme d'aide

VIA Rail met à la disposition de ses Employés un Programme d'aide aux employés (PAE) qui offre de l'aide confidentielle et professionnelle. La Société encourage ses Employés à se prévaloir des services du PAE pour obtenir de l'aide en cas de problèmes, notamment associés à l'Alcool, aux Drogues, aux autres Substances psychotropes et aux Médicaments. Le PAE permet aux Employés et à leurs familles de trouver une aide appropriée dans un cadre confidentiel.

## 3. Enquêtes

Au besoin, la Société utilisera diverses méthodes d'enquête pour assurer la conformité à la présente Politique et à la Procédure. En voici quelques exemples, dont certaines sont décrites en détail dans la Procédure :

- Évaluations ou tests de dépistage, si la Société a des Motifs raisonnables de croire que l'Employé n'est pas Apte au travail;
- Tests de dépistage en cas de Motifs raisonnables ou à la suite d'un incident concernant un Employé occupant un Poste où la sécurité est en jeu;
- Tests de dépistage imposés dans le cadre d'une entente écrite qui précisera les conditions de leur retour au travail « **Entente de retour au travail** ou **Entente** », à la suite d'une infraction à la Politique, à la Procédure ou à la suite d'un traitement;





- Tests de dépistage requis lorsqu'une personne souhaite être affectée à un Poste où la sécurité est en jeu;
- Évaluation médicale de l'Aptitude au travail des personnes qui occupent un Poste où la sécurité est en jeu ou qui y sont mutées;
- Fouilles lorsqu'il y a Motif raisonnable 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 à visée médical, et demande de renseignements supplémentaires, s'il y a lieu;
- Demandes de renseignements concernant les accusations ou sanctions pour conduite avec facultés affaiblies;
- Suivi et vérification de la conformité des Employés contractuels.

#### 4. Obligations de signalement

Tous les Employés et Entrepreneurs de la Société ont le devoir et l'obligation de signaler toute situation qui, à leur connaissance, pourrait enfreindre ou mener à une infraction à la présente Politique ou à la Procédure aux procédures connexes. Si une telle situation survient, il faut alors en informer immédiatement son Superviseur ou un membre de la direction de VIA Rail. Par exemple, l'Employé doit informer son Superviseur ou la direction de VIA Rail dès qu'il soupçonne qu'un autre Employé, un Entrepreneur ou un visiteur sur les Lieux de VIA Rail n'est pas Apte au travail 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 des 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 des accidents et de maintien de la sécurité, 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 Rail (Securitel).

#### 5. Interdictions pour les Postes où la sécurité est en jeu

##### *i. Postes essentiels à la sécurité ferroviaire (Safety Critical)*

Les Employés qui ont un poste essentiel à la sécurité ferroviaire (Safety Critical) ont l'interdiction de consommer toute Drogues, Substances psychotropes ou Médicaments pouvant avoir des effets sur leur Aptitude à travailler dans les prochaines vingt-quatre (24) heures et ce, s'ils doivent travailler ou pensent devoir travailler dans les **vingt-quatre (24) prochaines heures**. De plus, les Employés ne peuvent travailler s'ils présentent un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,02.



Tous les Employés occupant un poste essentiel à la sécurité ferroviaire (Safety Critical), sont tenus d'aviser leur Superviseur, **avant** le début de leur journée ou de leur quart de travail, s'ils ont consommé des Drogues, Substances psychotropes et/ou des Médicaments de quelque façon que ce soit, pendant la période d'interdiction de 24 heures ou s'ils ont ou soupçonnent d'avoir un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,02.

Cette interdiction de 24 heures ne vise pas les Médicaments ayant fait l'objet d'une déclaration aux services médicaux et ayant été évalués par les services médicaux, dans la mesure où ceux-ci sont consommés d'une façon qui a été autorisée par les services médicaux.

**ii. Postes où la sécurité est en cause (Safety Sensitive)**

Les Employés qui ont un poste où la sécurité est en cause (Safety Sensitive), ont l'interdiction de consommer toute Drogue, Substances psychotropes ou Médicaments pouvant avoir des effets sur leur Aptitude à travailler dans les prochaines douze (12) heures, et ce, s'ils doivent travailler ou pensent devoir travailler dans les **douze (12) prochaines heures**. De plus, les Employés ne peuvent travailler s'ils présentent un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,02.

Tous les Employés occupant un poste où la sécurité est en cause (Safety Sensitive), sont tenus d'aviser leur Superviseur, **avant** le début de leur journée ou de leur quart de travail, s'ils ont consommé des Drogues, Substances psychotropes et/ou de Médicaments de quelque façon que ce soit, pendant la période d'interdiction de 12 heures ou s'ils ont ou soupçonnent d'avoir un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,02.

Cette interdiction de 12 heures ne vise pas les Médicaments ayant fait l'objet d'une déclaration aux services médicaux et ayant été évalués par les services médicaux, dans la mesure où ceux-ci sont consommés d'une façon qui a été autorisée par les services médicaux.

**iii. Postes à sécurité élevée (« High-Level Safety »)**

Les Employés qui ont un poste à sécurité élevée (High-Level Safety) ont l'interdiction de consommer toute Drogue, Substances psychotropes ou Médicaments pouvant avoir des effets sur leur Aptitude à travailler dans les prochaines huit (8) heures et ce, s'ils doivent travailler ou pensent devoir travailler dans les **huit (8) prochaines heures**. De plus, les Employés ne peuvent travailler s'ils présentent un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,02.


Tous les Employés occupant un poste à sécurité élevée (High-Level Safety), sont tenus d'aviser leur Superviseur, **avant** le début de leur journée ou de leur quart de travail, s'ils ont consommé des Drogues, Substances psychotropes et de Médicaments de quelque façon que ce soit, pendant la période d'interdiction de 8 heures ou s'ils ont ou soupçonnent d'avoir un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,02.

Cette interdiction de 8 heures ne vise pas les Médicaments ayant fait l'objet d'une déclaration aux services médicaux et ayant été évalués par les services médicaux, dans la mesure où ceux-ci sont consommés d'une façon qui a été autorisée par les services médicaux.

**iv. Police de VIA Rail et sûreté de l'entreprise**

**a) Policiers :**

Les policiers de VIA Rail ont un poste essentiel à la sécurité ferroviaire (Safety Critical) et ont l'interdiction de consommer toute Drogue, Substances psychotropes ou Médicaments pouvant avoir des effets sur leur Aptitude à travailler dans les prochaines vingt-quatre (24) heures et ce, s'ils doivent travailler ou pensent devoir travailler dans les



**vingt-quatre (24) prochaines heures.** De plus, les Employés ne peuvent travailler s'ils présentent un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,02.

Tous les Employés occupant un poste essentiel à la sécurité ferroviaire (Safety Critical), sont tenus d'aviser leur Superviseur, **avant** le début de leur journée ou de leur quart de travail, s'ils ont consommé des Drogues, Substances psychotropes et des Médicaments de quelque façon que ce soit, pendant la période d'interdiction de 24 heures ou s'ils ont ou soupçonnent d'avoir un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,02.

Cette interdiction de 24 heures ne vise pas les Médicaments ayant fait l'objet d'une déclaration aux services médicaux et ayant été évalués par les services médicaux, dans la mesure où ceux-ci sont consommés d'une façon qui a été autorisée par les services médicaux.

#### **b) Personnel de la sûreté de l'entreprise :**

Le personnel de la sûreté de l'entreprise, lorsqu'ils occupent un **rôle opérationnel**, sont considéré comme ayant un poste où la sécurité est en cause (Safety Sensitive) et ont l'interdiction de consommer tout Drogues, Substances psychotropes ou Médicaments pouvant avoir des effets sur leur Aptitude à travailler dans les prochaines douze (12) heures, et ce, s'ils doivent travailler ou pensent devoir travailler dans les **douze (12) prochaines heures**. De plus, les Employés ne peuvent travailler s'ils présentent un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,02.

Tous les Employés occupant un poste où la sécurité est en cause (Safety Sensitive), sont tenus d'aviser leur Superviseur, **avant** le début de leur journée ou de leur quart de travail, s'ils ont consommé des Drogues, Substances psychotropes et de Médicaments de quelque façon que ce soit, pendant la période d'interdiction de 12 heures ou s'ils ont ou soupçonnent d'avoir un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,02.

Cette interdiction de 12 heures ne vise pas les Médicaments ayant fait l'objet d'une déclaration aux services médicaux et ayant été évalués par les services médicaux, dans la mesure où ceux-ci sont consommés d'une façon qui a été autorisée par les services médicaux.


Lorsque le personnel de la sûreté de l'entreprise occupe un **rôle administratif**, ceux-ci seront alors soumis aux mêmes obligations que le reste des Employés de VIA Rail.

#### **v. Consommation d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes et de Médicaments**

Outre ce qui précède concernant l'obligation de signalement, les Employés de VIA Rail qui occupent un Poste où la sécurité est en jeu doivent se conformer aux exigences ci-dessous. Le non-respect de ces exigences est une faute grave qui entraînera des actions correctives sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

Les Employés qui occupent un Poste où la sécurité est en jeu sont tenus d'informer immédiatement leur Superviseur s'ils :

- i. consomment toute forme ou quantité d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments durant leur journée ou leur quart de travail;

- 
- ii. soupçonnent avoir un trouble de l'usage d'une substance, que ce soit à l'Alcool, aux Drogues, aux autres Substances psychotropes ou aux Médicaments;
  - iii. en ressentent encore les effets, à tout moment avant le début de leur journée ou de leur quart de travail.

Le Superviseur concerné doit prendre les mesures appropriées pour veiller au respect de la présente Politique et de la Procédure.

Les Employés qui occupent un Poste où la sécurité est en jeu ont aussi l'obligation d'informer immédiatement leur médecin ou le professionnel de la santé désigné par la Société de tout changement de fréquence ou de quantité dans leur consommation d'Alcool, de Drogues, de d'autres Substances psychotropes et Médicaments.

## **6. Continuation conditionnelle de l'emploi**

Si la Société établit qu'un Employé peut continuer de satisfaire aux exigences de son poste selon des circonstances particulières, la personne devra signer une Entente de retour au travail établissant les conditions propres à la situation dans le respect des exigences décrites dans la Procédure.

La conformité de l'Employé à la Politique et à la Procédure pourrait être surveillée, notamment par des tests aléatoires d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments et ce, conditionnels à la continuation de l'emploi pendant une certaine période. Si un Employé est réintégré après un congédiement, il doit se conformer à la présente Politique et à la Procédure au moment de sa réintégration ainsi qu'à toute condition associée à sa continuation d'emploi.

## **7. Non-respect**

Dans tous les cas, une enquête sera menée pour vérifier s'il y a eu infraction à la Politique ou à la Procédure. Le non-respect par un Employé de la présente Politique ou de la Procédure entraînera des actions correctives sévères pouvant aller jusqu'au congédiement. Les actions correctives recommandées peuvent comprendre des avertissements, des propositions d'aide professionnelle, des Ententes de retour au travail et même une fin d'emploi.

Lorsqu'une infraction à la présente Politique ou à la Procédure est confirmée, on peut recommander que l'Employé fasse l'objet d'une évaluation par un professionnel ou un médecin qualifié pour déterminer s'il faut un programme de traitement structuré.

## **8. Entrée en vigueur**

La présente Politique est entrée en vigueur le 17 octobre 2018.

### **6 DOCUMENTS À L'APPUI**

#### **6.1 Procédure**

**Procédure de mise en œuvre de la Politique alcool, drogues, autres substances psychotropes et médicaments.**



## 6.2 Ressources

S.O.

## 7 RÉFÉRENCES

S.O.

## 8 DEMANDES D'INFORMATION

Les questions sur l'interprétation de la présente Politique doivent être transmises au Chef de la direction, Ressources humaines aux coordonnées suivantes :

Mathieu Paquette  
Chef de la direction, Ressources humaines  
514 871-6692  
[Mathieu\\_Paquette@viarail.ca](mailto:Mathieu_Paquette@viarail.ca)

## 9 APPROBATION ET HISTORIQUE DES MODIFICATIONS

Le responsable de la Politique doit la réviser tous les deux ans.

### 9.1 Ressources

La Politique (version 1.3) a été approuvée à la date suivante :

Comité éthique

\_\_\_\_\_  
**Autorité appratrice**

1er décembre 2023

\_\_\_\_\_  
**Date**

## 9.2 Historique des modifications

Version	Description des principales modifications	Date d'entrée en vigueur
1.2	<p>Postes essentiels à la sécurité ferroviaire, Postes où la sécurité est en jeu :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prolongation de la période d'interdiction de consommer des Drogues ou d'autres Substances psychotropes à 24 heures avant le quart de travail prévu ou possible ;</li><li>• Divulgateion obligatoire à son médecin ou au professionnel de la santé désigné des changements de fréquence ou de quantité dans la consommation de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou d'Alcool.</li></ul>	10 décembre 2019
1.3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uniformisation complète de la Politique.</li><li>• Ajout du terme Substances psychotropes partout dans la Politique.</li><li>• Révision de la Politique 2 ans.</li><li>• Ajout du terme « visiteurs ».</li><li>• Changement du terme dépendance et toxicomanie pour le terme médical « trouble de l'usage » qui est utilisé dans le Manuel des troubles psychiatriques (DSM5).</li><li>• Changement médecin spécialiste en dépendance pour « médecin qualifié ».</li><li>• Révision de la structure des Postes où la sécurité est en jeu.</li><li>• Révision des interdictions pour les Postes où la sécurité est en jeu.</li></ul>	Mai 2024