

Procédure de mise en œuvre de la Politique Alcool, drogues, autres substances psychotropes et médicaments

Responsable : | Chef de la direction,
Ressources humaines

**Date d'entrée
en vigueur :** | Mai 2024

1 OBJECTIF

La présente Procédure de mise en œuvre (la « Procédure ») a été élaborée pour clarifier et mettre en œuvre la Politique Alcool, drogues, autres substances psychotropes et médicaments (la « Politique ») de VIA Rail Canada (« VIA Rail » ou la « Société »).

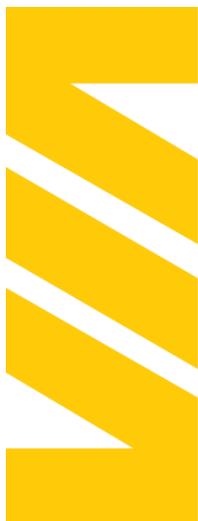
2 OBJET

La Procédure détaille les normes relatives à la possession et à la consommation d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes et de Médicaments. Elle établit également des directives pour les programmes d'aide ainsi que les procédures d'évaluation qui visent à s'assurer que les Employés ayant un handicap à cet effet reçoivent l'aide et les accommodements adéquats au travail, conformément à la législation sur les droits de la personne.

Si vous avez des questions à propos de la présente Procédure et/ou de son application nous vous invitons à communiquer avec votre Superviseur ou les Ressources humaines.

3 GESTION DE L'INCAPACITÉ

- i. **Prévention** : La Politique et la Procédure mettent l'accent sur l'importance de la prévention et du repérage précoce des situations problématiques potentielles. Par ces documents, VIA Rail désire communiquer l'information sur les risques liés à la santé et à la sécurité, sur la reconnaissance des problèmes de rendement connexes et sur le processus permettant d'obtenir de l'aide à l'ensemble de ses Employés et Entrepreneurs.
- ii. **Aide** : VIA Rail encourage les Employés à se prévaloir de son Programme d'aide aux employés (PAE) et de ses services médicaux au besoin, et à recourir aux services communautaires adéquats pour obtenir de l'aide concernant tout problème de consommation pouvant avoir un effet sur la sécurité au travail (Alcool, Drogues, autres Substances psychotropes, Médicaments).
- iii. **Aide** : VIA Rail encourage les Employés à se prévaloir de son Programme d'aide aux employés (PAE) et de ses services médicaux au besoin, et à recourir aux services communautaires adéquats pour obtenir de l'aide concernant tout problème de consommation pouvant avoir un effet sur la sécurité au travail (Alcool, Drogues, autres Substances psychotropes, Médicaments).
- iv. **Évaluation et réintégration** : La Société reconnaît que le trouble de l'usage de substance, notamment, à l'Alcool, à la Drogue, aux autres Substances psychotropes et aux Médicaments est une maladie qui peut être traitée et que l'intervention précoce augmente grandement la probabilité d'un rétablissement durable. Toute personne soupçonnant qu'elle a un tel trouble de l'usage, ou un problème de consommation, a l'obligation de le déclarer, de chercher de l'aide et de suivre le traitement adéquat rapidement, avant que la sécurité au travail ne soit compromise, ou que des infractions à la Politique et à la Procédure ne surviennent.



- v. **Modifications des tâches** : Lorsqu'un professionnel de la santé, un professionnel spécialisé en dépendance, un médecin qualifié ou tout autre conseiller professionnel, juge qu'il pourrait y avoir un risque empêchant un Employé d'effectuer son travail habituel de façon sécuritaire, une recommandation médicale pourrait être émise et l'Employé pourrait être affecté à d'autres tâches et ce, à la discrétion de la Société.
- vi. **Suivi** : Tous les Employés qui terminent un traitement primaire (par exemple : traitement en établissement ou en tant que patient externe) pour un trouble de l'usage lié à l'Alcool, aux Drogues, aux autres Substances psychotropes ou aux Médicaments devront participer à un programme de suivi au retour au travail afin de faciliter un rétablissement durable. Ils devront également signer une Entente de retour au travail, et les conséquences en cas de non-respect de ces conditions. Cette Entente de retour au travail pourra également prévoir l'imposition de tests de dépistage aléatoires afin de vérifier que l'Employé est Apte au travail et afin d'assurer la sécurité ainsi que des suivis réguliers avec les autorités nécessaires. En cas de non-respect des modalités de l'Entente de retour au travail, l'Employé sera exposé à des mesures disciplinaires pouvant mener à son congédiement.
- vii. **Responsabilités** : Les Employés doivent comprendre que l'accès à des services d'aide ou la déclaration d'un problème n'exempte pas l'Employé de ses obligations de maintenir des niveaux de rendement sécuritaires et acceptables. Si des mesures disciplinaires ou des tests de dépistage sont nécessaires, ils ne peuvent être évités par une demande d'aide concernant un problème ou que l'Employé participe déjà à un programme de traitement.
- viii. **Évaluation médicale d'Aptitude au travail pour les Postes où la sécurité est en jeu** :
- a. **Exigence d'évaluation** : Les Employés occupant des Postes où la sécurité est en jeu doivent se soumettre à des évaluations médicales dans les situations suivantes :
- Lors de l'affectation à un tel poste;
 - Selon les recommandations médicales s'ils ont un problème de santé qui peut avoir une incidence sur la sécurité au travail.

Dans le cadre des évaluations médicales d'Aptitude au travail, les Employés seront évalués pour un problème de consommation ou un trouble de l'usage lié à l'Alcool, aux Drogues, aux autres Substances psychotropes et aux Médicaments ainsi que pour d'autres problèmes médicaux qui pourraient avoir une incidence sur la sécurité.

Les évaluations seront effectuées conformément aux pratiques médicales reconnues et seront gérées par le fournisseur de services médicaux désigné par VIA Rail ou tout autre professionnel spécialisé en dépendance ou médecin qualifié en la matière. Tout Employé ayant reçu un diagnostic de problème de consommation ou d'un trouble de l'usage lié à l'Alcool, aux Drogues, aux autres Substances psychotropes ou aux Médicaments sera retiré de ses fonctions, et des dispositions seront prises, le plus tôt possible, concernant le programme de traitement adéquat.



- b. Prévention des rechutes : Tout Employé qui a suivi un traitement devra se conformer à l'Entente de retour au travail pour demeurer Apte au travail dans un Poste où la sécurité est en jeu. Cette Entente est confidentielle et conclue entre l'Employé et le service de santé et mieux-être qui évalueront l'Aptitude au travail et le respect de l'Entente. Elle précisera les conditions encadrant le retour au travail et les conséquences du non-respect de ces conditions. Elle pourra également prévoir l'imposition de tests de dépistage aléatoires pour vérifier que l'Employé est Apte au travail afin d'assurer la sécurité.

Lorsque le processus de suivi permet de conclure qu'un Employé ne respecte pas l'Entente de retour au travail, la direction sera informée que l'Employé n'est pas apte à occuper un Poste où la sécurité est en jeu, en raison du non-respect de cette Entente. Dans ce cas, l'Employé s'expose à des mesures disciplinaires pouvant mener à son congédiement.

- ix. Confidentialité : La confidentialité sera respectée, sauf lorsqu'une divulgation partielle est nécessaire en raison de préoccupations de santé et de sécurité connexes (par exemple, si on estime qu'il y a un risque potentiel pour l'Employé, les autres ou la Société). Seuls les renseignements strictement relatifs aux capacités de l'Employé (par exemple, l'Aptitude au travail et toute autre restriction applicable) seront divulgués au besoin pour que l'on puisse déterminer l'Aptitude au travail, les accommodements professionnels à prendre ou les mesures de retour au travail.

4 MARCHÉ À SUIVRE

I. GESTION DU RENDEMENT

VIA Rail continuera à mettre l'accent sur le processus normal de suivi du rendement au travail. Les Superviseurs rappelleront aux personnes présentant des lacunes de rendement apparentes de demander de l'aide si un problème personnel a une incidence sur leur travail.

Les Employés qui, par l'intermédiaire de ce processus, demandent de l'aide concernant un problème de consommation ou un trouble de l'usage, lié à l'Alcool, aux Drogues, aux autres Substances psychotropes ou aux Médicaments seront aiguillés vers les services adéquats pour une évaluation par un professionnel spécialisé en dépendance ou un médecin qualifié, et obtiendront du soutien grâce à un traitement et à un programme de suivi conformes aux recommandations du professionnel, dans les limites du régime de prévoyance de la Société.

II. PROCÉDURES D'ENQUÊTE – INFRACTION À LA POLITIQUE

- i. Situations d'inaptitude au travail : Dans toute situation où VIA Rail a des Motifs raisonnables de croire qu'un Employé n'est pas Apte au travail en raison de la consommation ou des effets résiduels de la consommation ou qu'il a les facultés affaiblies par l'Alcool, la Drogue, autres Substances psychotropes et des Médicaments, sur son lieu de travail, l'Employé sera escorté par un Superviseur vers un endroit sûr et privé. Il sera alors



questionné concernant son Aptitude au travail. L'Employé devra être en mesure de fournir une explication acceptable concernant son comportement ou son état, et le Superviseur prendra les mesures appropriées selon la situation. Si le Superviseur juge que les explications de l'Employé sont insatisfaisantes et/ou s'il conclut que l'Employé n'est pas Apte à l'emploi, il pourra alors prendre l'une des mesures suivantes :

- Pour un Poste où la sécurité est en jeu : En présence de Motifs raisonnables permettant de conclure que la consommation d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments pourrait être à l'origine de la situation, la Société pourra prendre des dispositions afin d'effectuer un test de dépistage pour Motif raisonnable (consulter la section suivante).
- Pour un poste autre qu'un Poste où la sécurité est en jeu : En présence de Motifs raisonnables permettant de conclure que la consommation d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments pourrait être à l'origine de la situation, la Société pourra relever l'Employé de ses fonctions jusqu'à la fin de l'enquête.

VIA Rail escortera l'Employé jusqu'à un lieu de repos ou un établissement de services médicaux, selon la situation, et l'emmènera ensuite soit à son domicile ou à celui d'un autre adulte qui en prendra soin.

ii. **Test de dépistage d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes et de Médicaments** :

Postes où la sécurité est en jeu :

Tous les Employés qui occupent un Poste où la sécurité est en jeu sont susceptibles d'être soumis à des tests de dépistage dans les circonstances suivantes :

- a. Dépistage pour Motifs raisonnables : Des tests de dépistage pourront être effectués chaque fois qu'il existe un ou des Motif(s) raisonnable(s) permettant de conclure que les actions, les comportements, l'apparence ou la conduite d'un Employé au travail ou sur les Lieux de VIA Rail indiquent une consommation d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments.

La décision d'effectuer un test de dépistage doit être prise par un Superviseur, après consultation avec un autre membre de la direction de VIA Rail lorsque possible (en personne ou par téléphone), dans la mesure où cela ne retarde pas le processus. La raison de la décision sera consignée dès que possible après l'application de la mesure. La demande de test de dépistage sera fondée sur des observations précises et personnelles, provenant notamment d'indicateurs tels que :

- La consommation observée ou avérée d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments (odeur d'Alcool, signes physiques, etc.);
- Un comportement erratique ou anormal ou des changements dans le comportement de l'Employé;

- 
- Des changements dans l'apparence physique ou l'élocution de l'Employé;
 - Tout autre signe qui suggère que la consommation d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments puisse être en cause, tel qu'indiqué dans l'annexe F.

Les Employés soumis à des tests de dépistage dans de telles circonstances seront relevés de leurs fonctions jusqu'à la fin de l'enquête. Selon le résultat du test de dépistage, une évaluation d'Aptitude au travail pourrait également être requise.

- b. Dépistage à la suite d'un incident : Un test de dépistage de consommation d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments peut être requis après une collision, un accident ou incident important ou potentiellement important lié au travail, dans le cadre d'une enquête complète sur l'événement. La décision de soumettre un Employé ou un groupe d'Employés à un test de dépistage doit être prise par le Superviseur présent lors de l'événement, après consultation avec un autre membre de la direction de VIA Rail lorsque possible (en personne ou par téléphone), dans la mesure où cela ne retarde pas le processus.

Un accident ou un incident important ou potentiellement important peut notamment être un incident causant ou qui aurait pu causer :

- une mort accidentelle;
- des blessures à un travailleur ou à toute autre personne;
- un incident environnemental entraînant d'importantes conséquences;
- une perte de biens, d'équipement ou de véhicules, ou des dommages importants à ceux-ci.

Outre les incidents indiqués ci-dessus, la direction de VIA Rail, à sa discrétion et dans le cadre d'une enquête complète, peut demander un test de dépistage après tout autre incident de travail important, toute infraction au *Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada* (« REF ») ou toute quasi-collision considérée comme ayant eu un potentiel important de conséquences plus graves.

Des tests de dépistage seront également nécessaires après tout incident moins grave si, à la suite de l'enquête préliminaire, on conclut que la consommation d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments peut être en cause (par exemple : situation de Motifs raisonnables).

Les directives suivantes s'appliquent également

- La décision d'effectuer un test de dépistage doit être prise le plus tôt possible après l'événement déclencheur;
- Les dispositions pour le test de dépistage doivent être prises le plus tôt possible, à



moins que cela soit impossible en raison de la nécessité de soins médicaux;

- Les raisons justifiant un test de dépistage doivent être consignées dans le cadre de l'enquête préliminaire le plus tôt possible après l'événement déclencheur;
- Un test de dépistage ne sera pas nécessaire s'il existe des preuves évidentes que les gestes ou les manquements des Employés ne pouvaient pas représenter un facteur en cause (défaillance structurelle ou mécanique, facteurs environnementaux, etc.);
- Les Employés soumis à un test de dépistage seront uniquement ceux que des Motifs raisonnables auront permis d'associer directement aux gestes ou aux manquements ayant provoqué l'événement;
- En cas de délai, les Employés visés ne doivent pas consommer d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments avant d'avoir effectué le test de dépistage, ou avant de savoir qu'un test de dépistage n'est pas requis.

Signalement des incidents :

- Les Employés doivent signaler la situation à leur supérieur immédiat le plus tôt possible après un incident et doivent collaborer entièrement à toute enquête subséquente;
- Le fait d'omettre de signaler un incident représente une infraction à la Politique et à la Procédure.

Un aperçu des procédures de test de dépistage se trouve à l'annexe D. Les Superviseurs ayant des questions concernant les tests de dépistage doivent communiquer avec l'administrateur du programme.

- c. Dépistage à l'embauche : Tous les candidats voulant soumettre leur candidature pour un poste :

- i) essentiel à la sécurité ferroviaire (Safety Critical);
- ii) où la sécurité est en cause (Safety Sensitive);
- iii) police de VIA Rail et sûreté de l'entreprise.

devront se soumettre à une évaluation médicale d'aptitude d'emploi et réussir un test de dépistage de Drogues. Il s'agit d'une condition d'admissibilité au poste. Un résultat positif à un test de dépistage pré-embauche pourrait mener à la disqualification du candidat pour le poste.

Les candidats pour les postes à haute sécurité (High-Level Safety) devront se soumettre à une évaluation médicale d'Aptitude d'emploi pré-embauche.

Les Employés qui occupent déjà un poste à sécurité élevé (High-Level Safety) ne seront



pas tenus de se soumettre à une nouvelle évaluation médicale d'Aptitude au travail préalable à l'embauche s'ils postulent pour un autre poste de la même catégorie (c'est-à-dire de sécurité élevé). Toutefois, s'ils postulent à un Poste dans une catégorie différente où la sécurité est en jeu, ils devront se soumettre aux tests médicaux et de dépistage de Drogues associés à cette catégorie.

iii. **Test de dépistage d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes et de Médicaments.**

Tous les Employés peuvent être soumis à des tests de dépistage dans les situations suivantes :

- a. Dépistage pour Motifs raisonnables : Des tests de dépistage pourront être effectués chaque fois qu'il existe un ou des Motif(s) raisonnable(s) permettant de conclure que les actions, les comportements, l'apparence ou la conduite d'un Employé au travail ou sur les Lieux de VIA Rail indiquent une consommation d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments.

La décision d'effectuer un test de dépistage doit être prise par un Superviseur, après consultation avec un autre membre de la direction de VIA Rail lorsque possible (en personne ou par téléphone), dans la mesure où cela ne retarde pas le processus. La raison de la décision sera consignée dès que possible après l'application de la mesure. La demande de test de dépistage sera fondée sur des observations précises et personnelles, provenant notamment d'indicateurs tels que :

- La consommation observée ou avérée d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments (odeur d'Alcool, signes physiques, etc.);
- Un comportement erratique ou anormal ou des changements dans le comportement de l'Employé;
- Des changements dans l'apparence physique ou l'élocution de l'Employé;
- Tout autre signe qui suggère que la consommation d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments puisse être en cause, tel qu'indiqué dans l'annexe F.

Les Employés soumis à des tests de dépistage dans de telles circonstances seront relevés de leurs fonctions jusqu'à la fin de l'enquête. Selon le résultat du test de dépistage, une évaluation d'Aptitude au travail pourrait également être requise.



- b. Retour au travail à la suite d'une infraction : Dans les situations de retour au travail après une infraction à la Politique ou Procédure, les Employés doivent passer un test de dépistage et peuvent également être soumis à des tests de dépistage sans préavis, s'il s'agit d'une condition du maintien de l'emploi prévue dans une Entente de retour au travail avec la Société.
- c. Retour au travail à la suite d'un traitement : Des tests de dépistage sans préavis peuvent servir d'outil de suivi au cas par cas dans le cadre d'une Entente de retour au travail après un traitement primaire pour un problème de consommation ou un trouble de l'usage de substance, lié à l'Alcool, aux Drogues, à d'autres Substances psychotropes ou aux Médicaments.

iv. **Non-respect de l'exigence de se soumettre à un test de dépistage** : L'absence à un test de dépistage, le refus de se soumettre à un test de dépistage, le refus de divulguer le résultat d'un test de dépistage à l'administrateur du programme, une tentative prouvée de falsifier un échantillon de test de dépistage et la dissimulation d'un incident qui pourrait nécessiter des tests de dépistage constituent des infractions à la Politique et à la Procédure.

v. **Possession d'Alcool ou de Drogues** : VIA Rail se réserve un droit d'enquête sur toute situation où il y a Motifs raisonnables de croire qu'il y a présence d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes ou de Médicaments sans ordonnance valide, sur les Lieux de la Société, ce qui représente une infraction à la Politique et à la Procédure.

Il revient aux Superviseurs de déterminer les situations pour lesquelles une enquête est justifiée, selon une combinaison d'indicateurs qui peuvent comprendre, entre autres, le comportement de l'Employé et la présence d'une odeur ou d'Accessoires de consommation. Ils doivent en aviser les relations avec les Employés, qui prendra la décision finale concernant l'enquête et la façon de la mener, s'il y a lieu.

vi. **Accusations de conduite avec facultés affaiblies / suspension de permis de conduire ou perte de permis de conduire** : Tous les Employés qui conduisent un véhicule de la Société, ou qui ont à conduire dans le cadre de leur travail, doivent être détenteur d'un permis de conduire valide en tout temps. Toute personne assujettie à cette exigence doit signaler immédiatement la perte du droit de conduire à son supérieur sans délai, et ce, peu importe les motifs justifiant la perte du permis. Par ailleurs, les Employés doivent immédiatement informer leur Superviseur s'ils sont accusés de conduite avec facultés affaiblies en vertu du *Code criminel* ou si leur permis a été suspendu en vertu du Code de la route d'une province.

Les accusations de conduite avec facultés affaiblies comprennent, notamment, le fait de dépasser le taux d'alcoolémie établi par les autorités compétentes, de conduire un véhicule sous l'influence de l'Alcool/Drogues ou de refuser de souffler dans un éthylomètre ou de fournir un échantillon pour un test de dépistage. Toute accusation de conduite avec les facultés affaiblies ou suspension de permis de conduire entraînera automatiquement une enquête, et des mesures seront prises, y compris des mesures disciplinaires, en fonction de la situation (par exemple : évaluation par un professionnel spécialisé dans les problèmes de



consommation ou un médecin qualifié). Le défaut de signaler une accusation ou une suspension du permis de conduire représentera généralement un motif de prise de mesure corrective pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat et sans préavis.

III. ÉVÉNEMENTS SOCIAUX

En cas d'événement social organisé par VIA Rail, les Employés doivent prendre les mesures adéquates concernant la sécurité et le bien-être des personnes présentes et de la collectivité. La consommation de Drogues, y compris le cannabis et les Substances psychotropes sont strictement interdites. La consommation raisonnable d'Alcool est permise lors des événements sociaux organisés par la Société et de ceux organisés à l'extérieur des Lieux de VIA Rail. Dans ce cas, les Employés doivent obtenir la permission préalable d'un membre de la direction de VIA Rail, et l'événement doit se dérouler conformément aux directives concernant les événements de la Société.

Il est interdit à tout Employé choisissant de consommer de l'Alcool à un événement social de retourner au travail et de terminer son quart de travail.

Dans le même ordre d'idée, si de l'Alcool est offert pendant les heures de travail (par exemple : réunion dans un restaurant), les Employés doivent refuser d'en consommer s'ils retournent au travail ensuite.

IV. CONSÉQUENCES D'UNE INFRACTION À LA POLITIQUE OU À LA PROCÉDURE

Si un Employé enfreint les dispositions de la Politique ou de la Procédure, qu'il ne répond pas aux normes satisfaisantes de rendement au travail de la Société à la suite de la consommation d'Alcool, de Drogues, de Substances psychotropes ou de Médicaments, des mesures correctives adéquates seront prises, pouvant aller jusqu'au congédiement. Dans tous les cas, une enquête sera menée et documentée (conformément aux conventions collectives, s'il y a lieu) pour vérifier s'il y a eu infraction à la Politique et à la Procédure avant la prise de mesures correctives.

Ainsi, le Superviseur a l'autorité, à sa discrétion, de relever l'Employé de ses fonctions s'il croit que ce dernier est impliqué dans un incident qui pourrait entraîner l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives après enquête. La mesure corrective à prendre dépend toujours de la nature de l'infraction et des circonstances.

- i. **Dispositions générales** : Certaines infractions sont considérées comme assez graves pour justifier le congédiement à la première occurrence. Exemples : travailler en étant non Apte au travail, consommer de l'Alcool, des Drogues, d'autres Substances psychotropes ou des Médicaments risquant de compromettre la sécurité des Activités de VIA Rail au cours d'une journée de travail ou d'un quart de travail, y compris durant les repas et les pauses à l'intérieur et à l'extérieur des Lieux de VIA Rail, ou encore faire le commerce de Drogues, Substances psychotropes ou de Médicaments ou en avoir en sa possession incluant l'Alcool.



- ii. **Postes où la sécurité est en jeu** : Sont considérées comme des infractions à la Politique et à la Procédure : l'omission de déclarer tout problème de consommation ou de trouble de l'usage, lié à l'Alcool, aux Drogues, aux autres Substances psychotropes et aux Médicaments, que les événements surviennent ou non sur les Lieux de VIA Rail ; l'obtention d'un résultat positif à un test de dépistage et le refus de subir un test de dépistage. Ces résultats seront pris en compte dans le cadre de l'enquête.

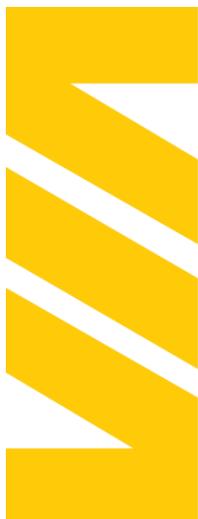
Un test d'alcoolémie positif de 0,02 sera considéré comme une violation de la Politique et de la Procédure, de même que la consommation de Drogues, de Substances psychotropes et/ou de Médicaments pendant la période d'interdiction lié au poste en question.

- iii. **Politique de VIA Rail** : L'omission de révéler un problème de consommation d'Alcool, de Drogues ou de toutes autres Substances psychotropes et aux Médicaments sur les Lieux de VIA Rail ou non, un résultat positif à un test de dépistage et un résultat positif à un test d'alcoolémie (résultat dépassant 0,02) seront considéré comme une infraction à la Politique et à la Procédure. Ces résultats seront pris en considérations lors des enquêtes.

- iv. **Consultation pour évaluation** : Après toute infraction avérée, on peut recommander que l'Employé fasse l'objet d'une évaluation par un professionnel spécialisé en problèmes de consommation ou un médecin qualifié pour déterminer s'il a besoin d'un programme de traitement structuré.

Le maintien de l'emploi pour les Postes où la sécurité est en jeu sera assujetti aux exigences médicales d'aptitude à l'emploi relatives à ce poste. Pour tous les Employés, le non-respect des exigences de l'Entente de retour au travail pourrait entraîner la prise de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- v. **Activités hors service** : De plus, VIA Rail enquêtera sur toute situation concernant des activités de consommation d'Alcool, de Drogues, d'autres Substances psychotropes et de Médicaments (condamnation pour conduite avec facultés affaiblies ou trafic, contrebande, etc.) menées en dehors du contexte du travail qui pourraient affecter le milieu de travail ou l'image et la réputation de la Société, et des mesures appropriées seront prises selon les circonstances, pouvant mener au congédiement.



ANNEXES

Annexe A : Principales définitions

Dans la Politique et la Procédure, à moins d'indication contraire, les termes et expressions suivants signifient :

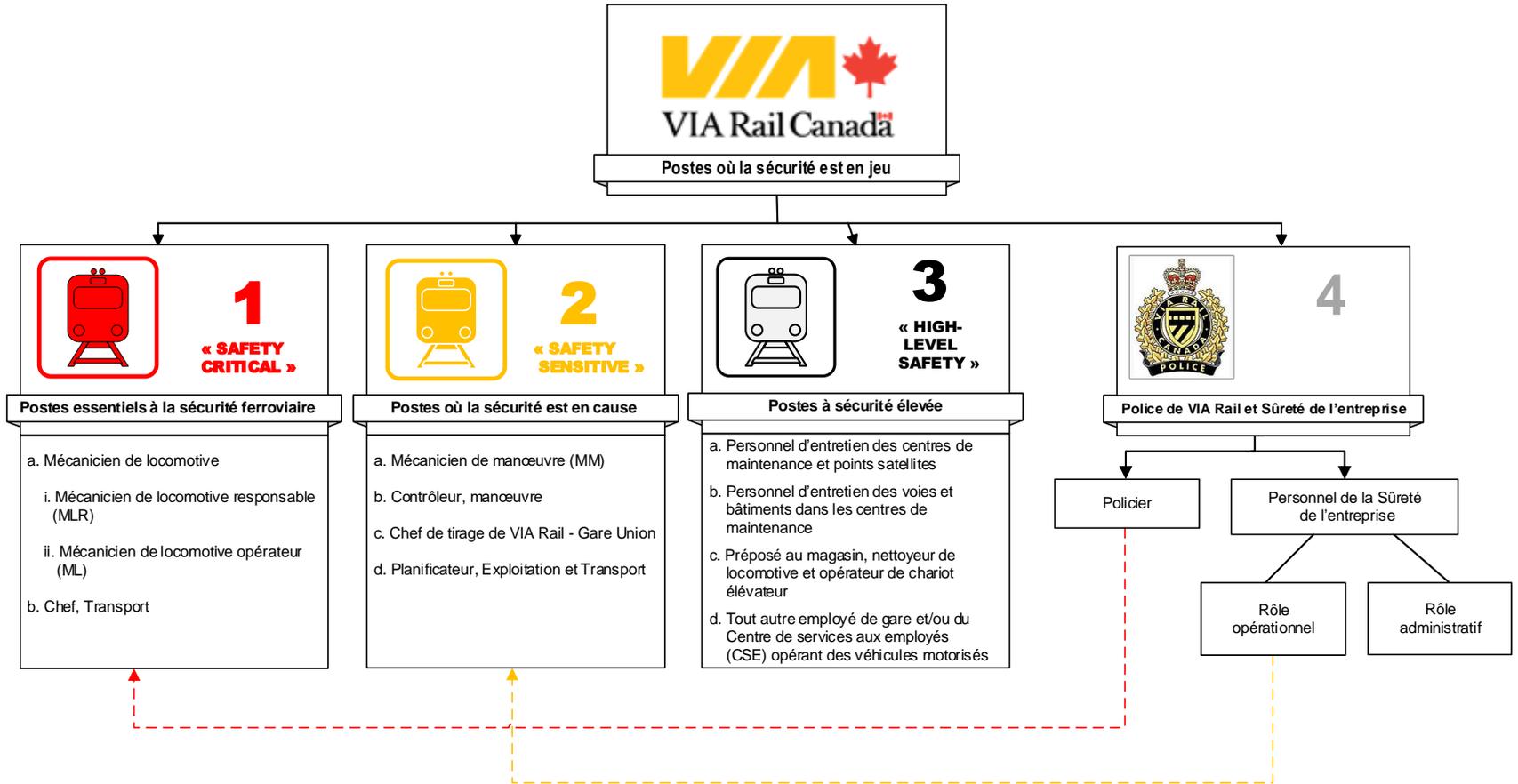
| | |
|---|--|
| Accessoire ou matériel de consommation de Drogues | Tout bien associé à la consommation de Drogues, de Médicaments ou de Substances psychotropes. Cela comprend également tout produit ou appareil qui peut être utilisé pour tenter de falsifier un échantillon de test. |
| Activités de VIA Rail / la Société | Toutes les tâches professionnelles, visant des objectifs commerciaux, assumées par les Employés dans le cadre des activités de la Société, qu'elles soient exécutées ou non sur les Lieux de VIA Rail. Elles comprennent toutes les situations où un Employé représente la Société. |
| Alcool | Toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool. Par exemple, il peut s'agir de bière, de vin, de spiritueux ou de toute substance enivrante qui se trouve dans certains Médicaments ou autres produits. |
| Apte au travail (Aptitude au travail ou à la tâche) | La capacité d'effectuer une tâche assignée ou une tâche liée au travail de manière sécuritaire et adéquate, sans aucune limitation et sans effets physiologiques ou cognitifs négatifs causés par la consommation ou les effets résiduels de l'Alcool, des Drogues, d'autres Substances psychotropes, ou de Médicaments. |
| Drogues | Le terme Drogue désigne toute substance susceptible de modifier ou d'affecter négativement la façon dont une personne pense, se sent ou agit. Cela inclut, sans s'y limiter, les médicaments, le cannabis/marijuana (à des fins médicales ou récréatives), les drogues légales, illégales ou illicites ou toute substance altérant l'humeur. |
| Employé | Toute personne ayant un lien d'emploi avec la Société, à temps plein ou partiel (cadres, gestionnaires, personnel couvert ou non par une convention collective, étudiants et employés temporaires ou contractuels). |
| Entrepreneur | 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. |
| Lieux de VIA Rail ou de la Société | Comprend, notamment, tous les terrains, les structures, les installations, les locaux, les véhicules et le matériel roulant que VIA Rail possède, loue, utilise ou contrôle. |



| | |
|----------------------------------|--|
| Médicaments | Se réfère à un médicament obtenu légalement, soit en vente libre, soit sur prescription médicale. |
| Motifs raisonnables | Comprend notamment des informations objectives établies par l'observation du comportement d'un Employé ou d'autres indicateurs tels que, sans s'y limiter, l'apparence physique, l'assiduité, les circonstances entourant les accidents ou les quasi-accidents sur le lieu de travail, la présence d'Alcool, de Drogues, de Substances psychotropes, de Médicaments et d'Accessoires facilitant la consommation de Drogues à proximité de l'Employé ou d'une zone où il travaille. |
| Postes où la sécurité est en jeu | Une liste des postes est incluse dans la Politique et Procédure en annexe B. |
| Substances psychotropes | Tout autre produit utilisé légalement ou illégalement causant une diminution des capacités cognitives ou physiques qui affecte le travail. |
| Superviseur | Toute personne responsable d'une équipe ou d'un secteur particulier. |
| Tolérance zéro | Interdiction formelle de contrevenir de quelque manière que ce soit à la Politique et à la Procédure. |



Annexe B : Postes où la sécurité est en jeu





Annexe C : Directives sur les Médicaments

Tous les Employés sont responsables des effets secondaires ou potentiels de leur utilisation licite ou illicite de Médicaments. Les catégories de Médicaments décrites ci-après peuvent affecter l'Aptitude au travail. Cette liste se veut une ligne directrice fournie aux Employés afin de les aider à évaluer leur propre situation. Elle n'est pas exhaustive ; il existe de nombreux autres Médicaments en vente libre et sous ordonnance qui peuvent avoir un effet négatif sur la sécurité et affaiblir les facultés.

Les Employés occupant des Postes où la sécurité est en jeu doivent signaler toute inquiétude concernant l'utilisation sécuritaire des véhicules ou du matériel roulant au professionnel de la santé désigné par VIA Rail, qui évaluera la situation pour déterminer si l'Employé peut accomplir ses tâches habituelles en toute sécurité. Les Employés doivent également se conformer aux recommandations faites.

- a. **Antihistaminiques** – Souvent prescrits pour le rhume des foins et d'autres allergies (p. ex., Allegra, Dimetane). On les retrouve également dans de nombreux Médicaments contre le rhume. Ces Médicaments peuvent causer de la somnolence.
- b. **Médicaments contre le mal des transports** – Sont utilisés pour prévenir le mal des transports et la nausée (p. ex., Gravol, Antivert). La somnolence figure au nombre des effets secondaires possibles.
- c. **Barbituriques, sédatifs, somnifères, tranquillisants, antidépresseurs** – Sont utilisés pour traiter les troubles du sommeil et la dépression (p. ex., Ativan, Imovane, Paxil). Les effets secondaires potentiels comprennent une légère sédation, un état hypnotique, des étourdissements ou de la somnolence.
- d. **Narcotiques – Dilaudid, Morphine, Codéine, OxyContin, Percocet, etc.** La codéine se retrouve souvent dans des associations de Médicaments, telles que les 222 ou 292 et le Tylenol no 1, 2 et 3. La somnolence, les vertiges et les étourdissements figurent au nombre des effets secondaires possibles.
- e. **Stimulants** – Médicaments utilisés pour la stimulation du système nerveux central et comme coupe-faim, qui peuvent produire des sensations de bien-être et avoir un effet négatif sur le jugement, l'humeur et le comportement (p. ex., Concerta, Adderal, autres amphétamines ou Médicaments vendus comme « pilules de régime »).
- f. **Anticonvulsivants** – Sont utilisés pour contrôler les crises épileptiques et peuvent causer de la somnolence chez certains patients (p. ex., Dilantin).
- g. **Myorelaxants** – Sont utilisés pour traiter les douleurs musculosquelettiques. Les effets secondaires les plus courants sont la sédation et la somnolence (p. ex., Flexeril, Robaxial). Les comprimés contre le rhume et les sirops contre la toux – plus particulièrement, les remèdes de nuit – peuvent causer de la somnolence (p. ex., Sinutab, Contac, Triaminic, Tussionex et les préparations contenant du dextrométhorphan ou de la Codéine).
- h. **Cannabis à visée médical.**



Annexe D : Procédure pour les tests d'Alcool, Drogues, autres Substances psychotropes et Médicaments

Le dépistage d'Alcool, de Drogues, autres Substances psychotropes et Médicaments est un processus rigoureux de collecte, d'analyse et de signalement visant la précision et l'intégrité des résultats. Les étapes du processus de test sont présentées ci-dessous.

1. Les tests seront effectués dans les circonstances décrites dans la Politique et la Procédure pour déterminer la présence de Drogues issues de six catégories : cannabinoïdes, amphétamines, cocaïne, opiacés, phencyclidine et Alcool. Si la Société conclut qu'il est justifié d'inclure d'autres Drogues à cette liste, les Employés seront informés du changement. Les tests pour d'autres Drogues peuvent également être requis de manière ponctuelle, selon la recommandation d'un centre de traitement ou d'un professionnel en problèmes de consommation d'Alcool ou d'autres Drogues à la suite d'un traitement.
2. La collecte d'échantillons pour le dépistage de Drogue et la réalisation des tests d'Alcool seront effectuées par des personnes formées à cet effet. Toutes les personnes soumises à des tests doivent signer un formulaire pour reconnaître l'exactitude des renseignements de l'Employé et de la personne responsable de la collecte, et l'authenticité des échantillons. Une copie du « Drug Testing Custody and Control Form » (formulaire concernant les Drogues) et du « Alcohol Testing Form » (formulaire concernant l'Alcool) leur sera remise, pour leurs dossiers.
3. Les tests de dépistage d'Alcool seront effectués au moyen d'un éthylomètre étalonné. Le dépistage d'Alcool ne sera effectué par collecte d'urine pour analyse confirmative en laboratoire que dans les cas où un éthylomètre n'est pas disponible.
4. En présence de Motifs raisonnables ou à la suite d'un incident ou d'un accident, des dépistages de Drogues, Substances psychotropes et Médicaments seront effectués par collecte d'un échantillon de salive ou d'urine, qui sera analysé dans un laboratoire entièrement qualifié et accrédité. Le processus se fait selon les normes en vigueur.
5. Les tests pour les candidats à des Postes où la sécurité est en jeu : les tests servant de condition de retour au travail à la suite d'une infraction ou d'un traitement, et les tests sans préavis en vertu d'une Entente de retour au travail avec l'Employé se feront avec des échantillons d'urine qui seront analysés pour le dépistage de Drogues par le laboratoire selon un processus respectant les normes en vigueur.
6. Les résultats positifs aux tests de dépistage de Drogues confirmés par le laboratoire seront examinés par un médecin compétent indépendant qui discutera du résultat avec l'Employé afin de déterminer si le résultat positif peut avoir une explication légitime. On donnera à l'Employé l'occasion de justifier les conclusions du médecin examinateur, qui déterminera ensuite si le résultat sera déclaré à l'administrateur du programme de la Société comme étant négatif, positif, ou faussé par un problème avec l'échantillon.



7. Dans le cas d'un résultat positif ou faussé par un problème avec l'échantillon, l'Employé peut demander au médecin examinateur de diviser l'échantillon à tester (ou dans le cas d'une collecte d'un seul échantillon, de tester de nouveau l'échantillon) dans les 72 heures suivant la réception des résultats. Si un deuxième résultat positif est obtenu, la personne qui a demandé la deuxième analyse devra rembourser les frais connexes à la Société.
8. Si le test donne un résultat dilué et négatif, ou annulé en raison d'un échantillon invalide, l'Employé devra fournir un nouvel échantillon à tester le plus tôt possible.
9. Tous les résultats seront communiqués directement à l'administrateur du programme de la Société ou à la personne responsable. Conformément à la Politique, sauf dans les situations touchant la santé et la sécurité des travailleurs et du public, les résultats de tous les tests seront conservés par l'administrateur du programme et demeureront confidentiels, à moins que leur divulgation soit requise par la loi ou autorisée par un ordre du tribunal ou de la Cour.



Annexe E : Directives pour les événements sociaux et d'affaires

Événements sociaux de VIA Rail : Les directives suivantes doivent être respectées lors de tout événement social organisé par VIA Rail où l'on sert de l'Alcool. Ces événements doivent se tenir à l'extérieur des Lieux de VIA Rail, avec l'autorisation préalable d'un membre de la direction.

1. Des serveurs professionnels et formés travailleront à chaque événement ou superviseront le travail de serveurs non formés.
2. Pour chaque événement, on désignera un « hôte principal » qui aura, avec l'aide d'autres personnes, la responsabilité :
 - d'obtenir les permis requis ;
 - d'établir l'ambiance générale de l'événement ;
 - d'agir comme seule personne-ressource des serveurs au cours du service concernant les heures d'ouverture et de fermeture, la nourriture et la boisson, etc. ;
 - de veiller à ce que les bars soient surveillés en tout temps ;
 - de veiller à ce qu'on ne serve pas d'Alcool à des personnes qui semblent en état d'ébriété ;
 - de prendre les mesures nécessaires pour éviter les comportements abusifs ou dangereux ;
 - de prendre les mesures nécessaires pour éviter qu'un participant qui semble en état d'ébriété ne prenne le volant après l'événement ;
 - de trouver un autre mode de transport ou lieu d'hébergement au besoin ;
 - de communiquer avec la police en cas d'incident ou si un participant ne tient pas compte des conseils et tente de conduire en état d'ébriété.
3. Dans tous les cas, les événements seront gérés de façon à éviter les accidents potentiels, ce qui suppose de reconnaître et de régler les situations potentiellement dangereuses.
4. Les pratiques de service responsable seront respectées : le service de nourriture et de boissons non alcoolisées, y compris le café et le thé, après la fermeture du bar, l'établissement d'une heure fixe de fin de l'événement, et l'arrêt du service d'Alcool au moins une heure avant la fin de l'événement.
5. Tout comportement inapproprié et toute situation dangereuse pour les participants ou la collectivité entraîneront la révision des présentes directives et la prise de mesures concrètes pour éviter que ces problèmes ne se reproduisent.

Événements d'affaires : Dans le même ordre d'idée, si de l'Alcool est offert aux invités pendant les heures de travail (p. ex., dîner ou souper avec un client, conférence ou colloque), les Employés doivent user de jugement et agir de façon responsable dans leurs fonctions d'hôtes. Ils ne peuvent en tout temps consommer, s'ils retournent travailler suivant l'événement.



Annexe F : Capacités affaiblies

COMPORTEMENT

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agitation, hyperactivité, verbosité, hypersensibilité ou rires inappropriés | <input type="checkbox"/> Confusion | <input type="checkbox"/> Erreur de jugement inhabituelle ou inexplicable |
| <input type="checkbox"/> Apathie, abattement ou perte de motivation | <input type="checkbox"/> Désorientation (espace-temps) | <input type="checkbox"/> Hallucinations |
| <input type="checkbox"/> Attitude méfiante | <input type="checkbox"/> Difficulté à articuler | <input type="checkbox"/> Irritabilité, agressivité, anxiété, colère, émotivité importante |
| <input type="checkbox"/> Changement de comportement graduel ou soudain, humeur instable | <input type="checkbox"/> Difficulté inhabituelle à rester concentré sur une tâche | <input type="checkbox"/> Isolement |
| <input type="checkbox"/> Comportement imprévisible | <input type="checkbox"/> Discours incohérent | <input type="checkbox"/> Ralentissement du temps de réaction |
| | <input type="checkbox"/> Discours ralenti, accéléré ou excessif (lève le ton, gesticule) | <input type="checkbox"/> Renflement |

PRÉCISEZ

ÉTAT PHYSIQUE

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Apparence et hygiène corporelle négligée | <input type="checkbox"/> Haleine qui sent l'alcool ou masquée par du rince-bouche | <input type="checkbox"/> Odeur d'alcool ou de drogue |
| <input type="checkbox"/> Bouche pâteuse, sèche | <input type="checkbox"/> Marques d'injection | <input type="checkbox"/> Peau anormalement rouge ou pâle |
| <input type="checkbox"/> Démarche anormale, manque de coordination | <input type="checkbox"/> Mouvements ralentis | <input type="checkbox"/> Transpiration excessive |
| <input type="checkbox"/> Fatigue, somnolence, changement soudain du niveau d'énergie | <input type="checkbox"/> Nausée, vomissements, problèmes digestifs | <input type="checkbox"/> Tremblements |
| | | <input type="checkbox"/> Yeux rougis ou vitreux, pupilles contractées ou dilatées, regard absent |

PRÉCISEZ



5 DOCUMENTS À L'APPUI

5.1. Annexes

La présente Procédure contient les annexes suivantes :

Annexe A : Principales définitions

Annexe B : Postes où la sécurité est en jeu

Annexe C : Directives sur les Médicaments

Annexe D : Procédures pour les tests d'Alcool et de Drogues

Annexe E : Procédures pour les événements sociaux et d'affaires

Annexe F : Capacités affaiblies

5.2. Procédures connexes

S.O.

5.3. Procédures connexes

S.O.

6 RÉFÉRENCES

S.O.

7 DEMANDES D'INFORMATION

Les questions concernant l'interprétation de la présente Procédure doivent être adressées au Chef de la direction, Ressources humaines :

Mathieu Paquette
Chef de la direction, Ressources humaines
514 871-6692
Mathieu_Paquette@viarail.ca



8 APPROBATION ET HISTORIQUE DES MODIFICATIONS

Le responsable de la présente Procédure doit les réviser tous les deux ans.

8.1. Approbation

La présente Procédure (version 1.2) a été approuvée à la date indiquée ci-dessous :

Comité éthique

Autorité appratrice

1^{er} décembre 2023

Date



| Version | Description des principales modifications | Date d'entrée en vigueur |
|---------|--|--------------------------|
| 1.2 | <ul style="list-style-type: none">• Uniformisation complète de la Procédure.• Ajout du terme Substances psychotropes partout dans la Procédure.• Définitions en annexe de la Procédure.• Diagramme des Postes où la sécurité est en jeu en Annexe B.• Ajout de l'Annexe F : Capacité affaiblies (comportement et état physique).• Révision de la Procédure aux 2 ans.• Révision du dépistage à l'embauche pour certains Postes où la sécurité est en jeu.• Résultat positif à un test d'alcoolémie (résultat dépassant 0,02) (sauf pour les postes essentiels à la sécurité ferroviaire (safety critical) ou la tolérance est zéro) seront considéré comme une infraction à la Politique et à la Procédure. | Mai 2024 |