



SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

POLITIQUE SUR L'ALCOOL ET LES DROGUES

POLITIQUE ADMINISTRATIVE PA-27

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

LE 3 DÉCEMBRE 2003

RÉSOLUTION 2003-109

Modifications subséquentes, dates et numéros de résolution

2018-09-24 (2018-118)

***NOTE :** Dans le présent document, l'emploi du genre masculin n'a pour but que d'alléger le texte*

1.0 OBJECTIFS

La Société de transport de Laval tient à assurer la santé et la sécurité des employés ainsi que celle de ses usagers et du public. Puisque l'usage d'alcool et de drogues peut compromettre l'atteinte de cet objectif, la Société juge important de mettre en œuvre une politique en matière d'alcool ou de drogues.

La présente politique établit l'orientation de la STL relativement à la consommation, à la possession et au commerce de drogues et d'alcool au travail. Elle vise également à ce que les employés de la Société offre une prestation de travail exempte de l'influence de l'alcool et/ou de drogues pouvant nuire notamment à leur sécurité ou à la sécurité d'autrui.

Finalement, cette politique cherche à assurer une compréhension claire de cette orientation et une mise en œuvre uniforme de ses dispositions.

2.0 DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins d'indication contraire, les mots et expressions suivants signifient :

- Alcool :** Toutes boissons contenant un degré quelconque d'alcool.
- Drogue :** Toutes substances, incluant les médicaments, dont la consommation peut modifier le mode de pensée, de perception ou de comportement, qu'elles soient illicites ou non et que la consommation soit récréative ou thérapeutique. Sont notamment assimilés à des drogues tous produits issus du cannabis et tous produits dérivés des drogues tels que les aliments et les bonbons.
- Lieux de travail :** Tous les immeubles et toutes les installations dont la Société est propriétaire, locataire ou utilisatrice ou sur lesquels elle exerce directement son contrôle, y compris le matériel roulant et les véhicules.
- Poste critique :** On qualifie de poste critique, un emploi où l'altération des facultés attribuables à la consommation de drogues ou d'alcool pourrait présenter un risque important d'accident pour l'employé, pour d'autres personnes ou pour l'environnement. Ceci inclut notamment, toute personne qui conduit un véhicule de la Société, agit, interfère ou intervient sur celui-ci.
- Tolérance zéro :** Aucune tolérance, des mesures seront prises.

Lorsqu'on désigne des personnes (employé, cadre, directeur, directeur général, etc.) l'emploi du genre masculin, ou celui du féminin, n'exclut jamais l'autre genre.

3.0 PRINCIPES

La Société entend prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires relativement à l'utilisation de drogues et d'alcool afin de rendre le milieu de travail sain et sécuritaire. Elle exige que chaque employé soit apte, en tout temps, à effectuer pleinement ses tâches de façon productive, professionnelle et sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ainsi que celle des autres employés, de la clientèle et du public, et ce, nonobstant l'entrée en vigueur de la *Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois* (la « Loi sur le cannabis »).

La Société applique le principe de Tolérance zéro pour tout employé occupant un poste critique qui serait sous l'influence de toute drogue et d'alcool dans l'exercice de ses fonctions.

Pour tous les postes la consommation de toutes drogues sur les lieux de travail ou ailleurs à l'occasion du travail c'est Tolérance zéro. Nous faisons appel au professionnalisme de tous les employés.

Compte tenu de la nature des activités de la Société, tout employé doit être conscient et soucieux de l'image qu'il projette de la Société que ce soit au travail, au cours d'une activité sociale reliée au travail ou dans les lieux de travail de la Société.

4.0 PORTÉE

Cette politique s'applique à tous les employés de la Société, à quelque titre que ce soit, lorsqu'ils sont sur les lieux de travail de la Société ou ailleurs à l'occasion du travail pour la Société, fournisseurs, sous-traitants et visiteurs.

5.0 INTERDICTION

5.1 Il est interdit à tout employé de la Société de consommer, d'avoir en sa possession, de distribuer, d'offrir ou de vendre des drogues ou de l'alcool lorsqu'il est au travail ou qu'il se trouve sur les lieux de travail de la Société. Une autorisation à l'effet contraire, ne portant seulement que sur la consommation modérée d'alcool, peut être obtenue de la direction générale pour la tenue d'une activité sociale ou récréative particulière sur les lieux du travail. Malgré la tenue d'une activité sociale ou récréative, un employé occupant un poste critique ne peut consommer de l'alcool, le principe de « Tolérance zéro » dans l'exercice de ses fonctions est exigé à tout employé occupant un poste critique. De plus, il demeure essentiel que chaque employé soit apte, en tout temps, à effectuer pleinement ses tâches sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ainsi que celle des autres employés, de la clientèle et du public.

5.2 Tout produit du cannabis est notamment considéré comme une drogue non autorisée au travail, à moins d'exception préalablement autorisée par le Service de santé à des fins thérapeutiques.

5.3 Tout employé occupant un poste critique doit, en tout temps, s'assurer de ne pas être au travail sous l'effet de la drogue ou de l'alcool, ou l'effet résiduel de ceux-ci, et d'avoir un taux d'alcoolémie à zéro. La Société fera preuve de Tolérance zéro à cet égard.

- 5.4 Pour les postes jugés non critiques, il est entendu que l'aptitude à exercer pleinement ses fonctions de façon productive, professionnelle et sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ainsi que celle des autres employés, de la clientèle et du public est exigée au moment où l'employé débute sa journée de travail de même que tout au long de sa journée de travail, incluant les périodes de repos et repas.
- 5.5 Les employés sur appel ont l'obligation de respecter la Politique. Ils doivent donc prendre les moyens pour se présenter au travail dans le respect de celle-ci.
- 5.6 Toute violation de cette clause entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

6.0 MOYENS

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la Société peut effectuer des tests de dépistage de drogues et/ou d'alcool, soit notamment pour les raisons qui suivent et sans s'y limiter.

Un test de dépistage ciblé peut être demandé à un employé lorsque la Société a des motifs raisonnables de croire que ce dernier a consommé ou qu'il présente une attitude ou manifeste un comportement inhabituel tel que la Société peut raisonnablement croire que l'employé est sous l'effet de la drogue et/ou de l'alcool.

La Société peut demander à un employé impliqué dans un incident ou accident de se soumettre à un test de dépistage, et ce, le plus tôt possible après la survenance de l'événement, lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire que ledit employé était sous l'effet d'alcool ou de drogues.

La Société peut demander à un employé de se soumettre à un test de dépistage avant son retour au travail lorsqu'il s'est absenté en raison d'un problème relié à la consommation d'alcool et de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer que l'employé a pris les mesures nécessaires pour régler son problème.

La Société peut demander à un employé de se soumettre à des tests de dépistage aléatoires, après un retour au travail à la suite d'une absence reliée à un problème de consommation d'alcool et de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer que l'employé demeure abstiné.

Dans tous les cas où la Société procédera à un test de dépistage de drogues et/ou d'alcool, elle s'engage à ce qu'il porte atteinte le moins possible à l'intégrité de la personne qui le subit et qu'il soit effectué par des personnes compétentes en la matière. Tout employé qui refuse de coopérer s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

7.0 SENSIBILISATION

La Société s'engage à sensibiliser l'ensemble de son personnel et met aussi à sa disposition des documents d'information sur les effets sur la santé de la consommation de drogues et d'alcool et sur la dépendance, de même que sur les ressources pouvant fournir plus d'information ainsi que de l'aide.

La Société estime que la prévention est la clé d'un milieu de travail sans drogue et sans alcool. À cette fin, elle convient de former ses gestionnaires sur la reconnaissance des signes et symptômes que présente un employé travaillant sous l'effet de l'alcool ou de la drogue et sur l'intervention nécessaire et adéquate.

8.0 PRÉVENTION, AIDE À L'EMPLOYÉ ET RÉADAPTATION

La Société reconnaît que la dépendance aux drogues et à l'alcool est une affection médicale qui peut être traitée avec succès. À cette fin, la Société offre notamment, en toute confidentialité aux employés qui ont ou qui pensent avoir un problème de dépendance, un support par le biais du « Programme d'Aide aux Employés et à leur Famille (PAEF) » afin de trouver une source appropriée d'évaluation, de traitement et de réadaptation.

La Société encourage fortement ses employés à demander de l'aide et des conseils pour tout problème d'alcool et de drogues, au Service de santé.

9.0 RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS

Les intervenants de la Société impliqués dans l'application de cette politique s'engagent à protéger dans la mesure du possible l'identité de l'employé pouvant présenter des problèmes de consommation de même que celle des employés testés.

9.1 Direction générale

- i. Approuver, diffuser et appuyer la présente politique.
- ii. Effectuer des suivis auprès des gestionnaires afin de s'assurer de la mise en application de la politique.

9.2 Direction des ressources humaines

- i. Assurer la mise à jour et la diffusion de la présente politique ainsi que toute autre documentation qui peut s'ensuivre.
- ii. Conseiller, former et appuyer les gestionnaires dans l'application de la présente politique.

9.3 Gestionnaires

- i. Informer tous les intervenants concernés du contenu de cette politique et en assurer l'application conformément à la procédure établie.
- ii. S'assurer que tous les employés sous leur responsabilité sont aptes à effectuer leurs tâches sans danger et de façon sécuritaire et qu'ils ne sont pas sous l'effet de la drogue ou d'alcool.

- iii. Retirer temporairement l'employé de son travail lorsqu'il y a doute raisonnable quant à l'aptitude de ce dernier à effectuer son travail parce qu'on le croit être sous l'influence de drogues ou d'alcool et ce, jusqu'à ce que l'employé soit apte à reprendre son travail. Le gestionnaire devra alors aviser le chef des relations de travail.
- iv. Communiquer avec le Service de santé afin qu'un employé soit soumis à un test de dépistage, lorsque les circonstances le justifient.
- v. Offrir leur support et leur aide à l'employé qui a un problème de consommation de drogues et/ou d'alcool.
- vi. Appliquer les mesures administratives et disciplinaires en conformité avec la procédure établie.
- vii. Soumettre à la Direction des ressources humaines, pour analyse, tout nouveau poste qu'ils considèrent critiques.

9.4 Service de santé

- i. Conseiller et appuyer les gestionnaires pour le dépistage d'employés ayant un problème de consommation de drogues et/ou d'alcool.
- ii. Assurer l'administration des tests de dépistage en transigeant avec une firme spécialisée.
- iii. Supporter, à l'interne ainsi qu'à l'externe, les employés dans une démarche de réadaptation suite à la découverte d'un problème de consommation de drogues et/ou d'alcool.

9.5 Employés

- i. Respecter les lois, politiques et règlements en vigueur en matière de drogues et d'alcool lorsqu'ils sont au travail.
- ii. Se présenter au travail et fournir une prestation de travail exempte de l'influence de toutes drogues ou d'alcool.
- iii. L'employé qui prend un médicament, que celui-ci soit obtenu en vente libre ou sous ordonnance médicale, doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, que la consommation de ce médicament n'affectera pas son aptitude à exercer sa fonction.
- iv. Déclarer toute situation au Service de santé où une prescription à des fins thérapeutiques est requise.
- v. Aviser le supérieur immédiat de toute situation problématique.
- vi. Respecter le principe de « Tolérance zéro » relativement à la consommation de toutes drogues et/ou d'alcool, tel que définis à la présente politique.
- vii. Se soumettre à un test de dépistage de drogues et/ou d'alcool lorsque requis par la Société conformément à la présente politique.

viii. Régler tout problème de consommation de drogues et/ou d'alcool lorsqu'ils en ont un. À cet égard, ils sont invités à demander de l'aide auprès de leur gestionnaire, des responsables du PAEF, du Service de santé de la Société ou de tout autre organisme reconnu. Ils doivent collaborer pleinement aux traitements qui leur sont proposés.