

Politique de gestion

Titre : **Drogues, alcool et médicaments au travail**

Sujet : **Administration générale**

N° : **PG 1.11**

Approuvée par : **Directeur général (DG-19-002)**

1.0 CONTEXTE ET OBJECTIFS

À titre de transporteur public, la Société de transport de Montréal (ci-après la « Société ») s'engage, par le biais de cette politique concernant l'alcool, les drogues et les médicaments (ci-après la « Politique ») à assurer une gestion efficace des dangers en matière de santé et de sécurité au travail, à n'accepter aucun compromis en ce qui concerne la sécurité de toute personne et à mettre en place des mesures pour réduire les risques de dommages matériels ou à l'environnement pouvant en découler.

La Société s'attend à ce que chaque employé soit apte, en tout temps, à effectuer son travail sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ainsi que celles des autres employés, de la clientèle et du public. À cette fin, elle entend prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires relativement à la consommation d'alcool, de drogues, de médicaments ou à la fatigue excessive afin de rendre le milieu de travail sain et sécuritaire.

Sous réserve des dérogations prévues à la section 10.0 de la présente Politique, la Société prohibe la consommation, l'achat, la vente, la distribution et la possession de toute forme d'alcool ou de drogues lorsque l'employé est au travail. Il en va de même pour leur consommation, leur vente et leur distribution lorsque l'employé est en uniforme dans un lieu public.

2.0 PORTÉE

La présente Politique vise tout employé de la Société :

- lorsqu'il agit dans le cadre de ses fonctions ;
- lorsqu'il se trouve dans les immeubles et le matériel roulant de la Société ; ou
- lorsqu'il est vêtu de l'uniforme de la Société dans un lieu public.

La présente Politique vise également tout employé d'un fournisseur lorsqu'il se trouve dans les immeubles de la Société.

3.0 DÉFINITIONS

Aptitude au travail : Capacité d'effectuer en toute sécurité les tâches assignées sans restrictions dues à la consommation ou aux effets de la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments ainsi qu'à tout autre problème de santé ou à un état de fatigue excessive. En matière de consommation d'alcool, un employé est réputé inapte au travail lorsqu'un test de dépistage dévoile un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,04 (40 mg/100 ml).

Drogues :	Désigne l'ensemble des alcools, drogues et médicaments licites ou illicites pouvant affecter le processus mental (conscience ou comportement) de l'utilisateur. Par exemple : stimulants, cannabinoïdes, hallucinogènes, solvants, opioïdes, sédatifs/hypnotiques et les barbituriques.
Emploi à risque critique :	Emploi dans lequel un employé a un rôle clé et direct dans une activité pour laquelle une diminution de vigilance due à l'usage de drogues, d'alcool ou de médicaments pourrait entraîner un accident important causant des décès ou des blessures graves des dommages matériels importants ou des dommages importants à l'environnement
Fatigue excessive :	Diminution de l'aptitude au travail en raison d'un manque important de repos.
Immeuble :	Stationnement, terminus d'autobus, station de métro, gare ou tout autre bâtiment ou immeuble dont la Société est propriétaire ou dont elle exploite, notamment comme locateur, locataire ou autrement, y compris tout kiosque, chemin, quai, aire de manœuvre, chantier, aire d'attente, billetterie ou autre bâtiment afférent à ce bâtiment ou cet immeuble.
Matériel roulant :	Autobus, minibus, voiture de métro ou tout autre véhicule utilisé pour le transport de personnes, par ou pour la Société, ainsi que tout véhicule utilisé par un employé de la Société.
Motif raisonnable :	Motif sérieux basé sur un élément ou des éléments probants qui peuvent être objectifs, subjectifs ou rationnels.
Norme de tolérance zéro :	Norme équivalant à l'absence de toute trace d'alcool ou de drogue illicite dans l'organisme. L'absence de toute trace de drogue licite dans l'organisme ayant pour effet d'altérer l'aptitude d'un employé à effectuer son travail de manière sécuritaire.
Vigilance :	Attention que l'on porte avec diligence sur quelque chose ou quelqu'un.

4.0 DÉTERMINATION D'UN EMPLOI À RISQUE CRITIQUE

La Société détermine qu'un emploi est à risque critique en se basant notamment sur une ou des activités de la liste suivante :

- Conduite de tout véhicule susceptible de transporter la clientèle ;
- Conduite d'un véhicule d'urgence ;
- Conduite de véhicules lourds (+4500 kg) incluant le chariot élévateur ;
- Travail comportant des risques électriques, mécaniques ou hydrauliques ;
- Entretien ou réparation de pièces ou d'équipements dont l'exécution déficiente des tâches peut entraîner des accidents graves ;
- Travail en hauteur, cheminement en tunnel, cheminée d'ascenseur, espace clos ;
- Coordination ou intervention lors d'urgences en exploitation ;
- Intervention pouvant nécessiter l'emploi de la force.

Les emplois à risque critique sont énumérés à l'annexe 1 de la présente Politique.

5.0 OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ

La Société s'attend à ce que chaque employé soit apte, en tout temps, à effectuer son travail sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ainsi que celle des autres employés, de la clientèle et du public. De plus, l'employé qui agit dans le cadre d'un emploi à risque critique doit respecter la Norme de la tolérance zéro.

5.1 ALCOOL ET DROGUES

Sous réserve des dispositions prévues à la section 10.0 de la présente Politique concernant certaines exceptions, il est strictement interdit à tout employé :

- d'être inapte au travail lorsqu'il est dans l'exercice de ses fonctions ou lorsqu'il se trouve dans les immeubles ou dans le matériel roulant de la Société.
- de posséder, de consommer, de vendre, de distribuer ou d'acheter toute forme de drogues ou d'alcool lorsqu'il se trouve dans les immeubles ou dans le matériel roulant de la Société ou lorsqu'il porte l'uniforme de la Société.

Doit également respecter la norme de la « Tolérance zéro » dans l'exercice de ses fonctions, l'employé qui n'occupe pas un emploi à risque critique, mais qui peut être appelé à exercer une des activités énumérées à l'article 4.0 pouvant entraîner un accident important causant des décès, des blessures graves, des dommages matériels importants ou des dommages importants à l'environnement

L'employé qui occupe un emploi dont la raison d'être est d'offrir un service direct à la clientèle doit respecter la Norme de la tolérance zéro.

L'employé qui est autorisé dans le cadre de ses fonctions à participer à une activité professionnelle extérieure où de l'alcool est servi, telles qu'un colloque ou un congrès, doit demeurer apte au travail.

L'employé qui croit être inapte au travail ou qui a failli à la Norme de la tolérance zéro doit immédiatement aviser son supérieur immédiat.

5.2 MÉDICAMENTS

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

6.0 RETRAIT DU TRAVAIL

Dès qu'un gestionnaire a un motif raisonnable de croire qu'un employé n'est pas apte au travail ou a commis une infraction en vertu de cette Politique, les mesures suivantes sont prises :

- Le gestionnaire évalue la situation ;
- Le gestionnaire doit retirer immédiatement l'employé du travail. Dans un tel cas :
 - Une enquête est effectuée quant aux faits reprochés ;
 - Selon les circonstances, le gestionnaire demande qu'un test de dépistage de drogues ou d'alcool soit effectué en conformité avec la section 7.0 de la présente ;
 - L'employé retiré du travail le demeure jusqu'à ce que le traitement administratif ou disciplinaire ait été convenu avec la direction des ressources humaines.

7.0 TESTS DE DÉPISTAGE D'ALCOOL OU DE DROGUES

7.1 TEST DE DÉPISTAGE (SEULEMENT POUR EMPLOI À RISQUE CRITIQUE)

La Société peut exiger qu'un employé se soumette à un test de dépistage dans les situations suivantes :

- Si le gestionnaire a un motif raisonnable de croire que l'employé enfreint la Politique dans l'exercice de ses fonctions et qu'il se trouve sous l'effet d'une drogue ou d'alcool dans l'exercice de celles-ci ;
- Si le gestionnaire a un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool ou l'usage de drogues a eu une influence dans la survenance d'un accident ou d'un quasi-accident dans lequel un employé a été directement impliqué ;
- Lorsqu'un employé reprend du service après avoir suivi un traitement pour alcoolisme ou toxicomanie ;
- Si le médecin désigné par la Société a des motifs raisonnables de croire que l'employé présente un trouble de la consommation à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments sous-jacents à son invalidité dans le cadre d'un examen médical.

Un motif raisonnable permettant d'exiger de tels tests doit, entre autres, être fondé sur une observation contemporaine et objective.

7.2 TESTS DE DÉPISTAGE PÉRIODIQUES ET ALÉATOIRES

La Société peut exiger qu'un salarié se soumette à des tests périodiques et aléatoires de dépistage pour des périodes prédéterminées dans les situations suivantes :

- Lorsqu'un employé reprend le travail à la suite d'une absence reliée à son traitement pour son trouble de la consommation à l'alcool, drogues et médicaments, de tels tests pourront être effectués pour une période déterminée par le médecin de la Société, suivant le retour au travail.
- Lorsqu'un employé s'engage volontairement à subir des tests aléatoires de manière à lui permettre de continuer à occuper son emploi suivant la reconnaissance de son trouble de la consommation à l'alcool, drogues et médicaments et sa volonté de prendre les mesures nécessaires afin de combattre ce trouble de la consommation ;
- Lorsqu'un employé présente des problèmes quant à sa prestation de travail, son rendement ou son assiduité causés par un trouble de consommation à l'alcool, drogues et médicaments.

7.3 RÉALISATION DES TESTS

Un test de dépistage exigé en vertu du paragraphe 7.1 devra être réalisé dans les meilleurs délais après les événements qui ont motivé l'imposition du test. Les tests seront administrés par des professionnels en la matière.

Tout refus de la part d'un employé de se conformer à une demande de la Société pour la réalisation d'un test de dépistage sera considéré comme une infraction à la présente Politique. Ce dernier ne sera pas autorisé à retourner à son poste et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

8.0 PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

La Société s'engage à sensibiliser ses employés sur l'usage d'alcool, drogues et médicaments.

L'employé qui croit avoir un trouble lié à la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments est encouragé à demander de l'aide par l'entremise soit du Service d'aide aux employés de la Société, soit de son médecin traitant ou de tout autre service communautaire. Il est invité sur une base volontaire à suivre les traitements proposés le plus tôt possible.

Lorsqu'un employé est apte à réintégrer son emploi à la suite d'un traitement relié à la consommation d'alcool ou de drogues, il doit obtenir l'autorisation d'un médecin du bureau de santé de la Société. Celui-ci déterminera les conditions de réintégration.

9.0 SANCTIONS

Tout employé de la Société qui ne se conforme pas à la présente Politique pourra faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat.

10.0 EXCEPTIONS

10.1 DÉROGATION POUR LA TENUE D'ACTIVITÉS SOCIALES, RÉCRÉATIVES OU DE RECONNAISSANCE

Un directeur peut autoriser la consommation modérée d'alcool et de cannabis par des employés dans les immeubles exploités par la Société, et ce, durant ou après les heures de travail, lorsque toutes les conditions suivantes sont respectées :

- Il s'agit d'une activité sociale, récréative ou de reconnaissance ;
- L'employé soumis à la Norme de la tolérance zéro a complété sa journée de travail et ne retournera pas au travail après l'événement ;
- L'usage de toute substance illégale y est interdit ;
- La consommation excessive d'alcool et de cannabis y est interdite ;

La consommation de cannabis devra respecter toutes les dispositions des lois et de la politique sur l'usage du tabac.

10.2 EXCEPTION CONCERNANT LA POSSESSION D'ALCOOL ET DE CANNABIS DANS LES LOCAUX ADMINISTRATIFS

La possession d'alcool et de cannabis est autorisée uniquement dans les locaux administratifs de la Société lorsqu'il n'est pas destiné à une consommation non autorisée sur les lieux de travail.

11.0 RESPONSABILITÉS

EMPLOYÉS

- Prendre connaissance et respecter les dispositions de la présente Politique ;
- Signaler à son gestionnaire toute fatigue excessive ou consommation de médicaments qui a pour effet d'affaiblir ses capacités de travail ;
- Signaler tout trouble lié à la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments pouvant affecter sa capacité à exercer les fonctions de son emploi ou sa prestation de travail ;
- Signaler toute rechute suivant un traitement d'un trouble de la consommation à l'alcool, aux drogues et aux médicaments ;
- Se conformer aux dispositions de la présente Politique.

GESTIONNAIRES

- Prendre connaissance des dispositions de la présente Politique, les respecter et voir à leur application ;

DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

- Assumer l'interprétation, le suivi ainsi que la mise à jour de la présente politique et en appuyer la diffusion ainsi que la mise en œuvre ;
- Autoriser tout ajout ou retrait à la liste des emplois à risque critique présentée à l'annexe

Adoption : 28-05-2001

Révision : 15-01-2015 (DG-15-062) / 26-06-2015 (DG 26-06-2016) / 14-01-2019 (DG-19-002)

Prochaine révision : 2023

L'utilisation du genre masculin n'a pour but que l'allègement du texte.

ANNEXE 1 LISTE DES EMPLOIS A RISQUE CRITIQUE

Agent répartiteur	Ferblantier
Aide vapeur – Autobus	Inspecteur Sûreté et contrôle
Aide graisseur	Inspecteur formateur – prévention incendie
Appareilleur visiteur	Lieutenant
Briqueur	Machiniste
Cantonnier et Cantonnier parcoureur	Magasinier (ceux qui utilisent un chariot élévateur)
Chauffeur	Mécanicien de véhicules lourds routiers
Chef contrôleur	Mécanicien de machines fixes
Chef régulateur	Mécanicien d'ascenseurs
Chef de terminus	Monteur visiteur
Chef d'exploitation en ligne	Opérateur de métro
Chef d'incident	Opérateur de chariot élévateur
Chef d'intervention	Opérateur d'engin de chantier
Conducteur de camion	Préposé à l'entretien – Bus
Contrôleur communication	Préposé à l'entretien – Métro – travaux spécialisés
Contrôleur énergie	Régulateur COP
Contrôleur trafic	Réparateur appareils centraux thermiques
Démarrreur gareur	Réparateur caisse – PR
Dépanneur	Réparateur carrosserie
Électricien	Réparateur électricien
Électricien éclairage force	Réparateur outils et équipements majeurs
Électricien signalisation	Réparateur -pneus
Électricien traction	Soudeur
Électromécanicien	Vitrier
Électronicien Bus	