

	<b>POLITIQUE</b>		<b>X</b>	<b>PROCÉDURE</b>		
	titre	sous-titre		numéro		
	Drogues et alcool				RH-05-08	
	en vigueur le	remplacé le		préparé par		
21 mai 2003		19 septembre 2018		Dir. ress. humaines		
approuvé par			page			
Comité directeurs			1 de 6			

## POLITIQUE

Drogues et alcool

## BUT

La présente politique établit les principes du Réseau de transport de Longueuil relativement à l'interdiction de consommation, de possession et de commerce de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments, au travail.

Ces principes visent à :

1. assurer la santé et la sécurité au travail des employés;
2. assurer des conditions de sécurité maximales pour la clientèle et le public en général.

La présente politique vise à préciser les rôles et responsabilités de la Direction des ressources humaines, du personnel d'encadrement et des employés.

Elle vise également à informer les employés des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt des conséquences liées aux drogues, à l'alcool et, le cas échéant, aux médicaments, et des conséquences qu'entraîne sa violation.

Finalement, elle vise à assurer une compréhension claire de ces principes et une mise en œuvre uniforme des dispositions qu'elle contient.

## DÉFINITIONS

**ALCOOL** : toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool.

**CAPACITÉ** : adresse, aptitude, facilité, habiletés physiques ou intellectuelles requises pour l'accomplissement d'une tâche.

**DROGUE** : toute substance, légale ou non, incluant le cannabis, dont la consommation peut modifier les modes de pensée, de perception ou de comportement rendant un individu incapable, en tout ou en partie, d'effectuer certaines activités de travail.

**EMPLOYÉ** : toute personne à l'emploi du RTL sur une base permanente, temporaire ou contractuelle.

**MÉDICAMENT** : toute substance ou composition présentée comme possédant des propriétés curatives ou préventives à l'égard des maladies humaines ainsi que tout produit pouvant être administré en vue d'établir un diagnostic médical ou de restaurer, corriger ou modifier ses fonctions organiques. Sauf une mention

POLITIQUE		X	PROCÉDURE
titre	Drogues et alcool	sous-titre	numéro RH-05-08
en vigueur le	21 mai 2003	remplacé le	19 septembre 2018
approuvé par	Comité directeurs	préparé par	Dir. ress. humaines
		page	2 de 6



spécifique à cet effet dans la présente politique, aucune distinction ne sera faite entre les médicaments obtenus sur ordonnance et ceux en vente libre.

**NORME DE TOLÉRANCE ZÉRO** : absence totale de toute drogue ou d'alcool dans l'organisme ou, le cas échéant, de médicaments ayant pour effet d'altérer les facultés nécessaires à l'accomplissement du travail. Aucune présence de drogues ou d'alcool ne doit être détectée lors d'un test de dépistage.

PAE : Programme d'aide aux employés.

**PROPRIÉTÉ DU RTL** : les centres d'exploitation ou administratifs, les locaux, les terrains, les abribus et tous les véhicules du RTL (identifiés explicitement ou non), de même que les endroits exploités, loués ou gérés par ce dernier.

**REFUS** : un refus signifie qu'un employé ne consent pas à donner un ou des échantillons comme demandé, soit par l'expression de sa volonté ou par ses agissements.

RTL : Réseau de transport de Longueuil.

## CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés du RTL ainsi qu'à toute personne, avec les adaptations nécessaires, s'adonnant à une activité sur la propriété du RTL, incluant tous les employés d'agence, les consultants, les mandataires, les sous-traitants, les fournisseurs, les représentants, les travailleurs autonomes, les entrepreneurs ainsi que toute autre personne liée contractuellement avec le RTL afin de lui rendre service, et ce, durant la période où ils rendent des services au RTL.

## CADRE LÉGISLATIF

La présente politique est conforme au *Code de la sécurité routière* (chapitre C-24.2), qui prévoit que les conducteurs de véhicules lourds ne peuvent conduire ou avoir la garde et le contrôle d'un véhicule s'il y a présence de drogues ou d'alcool, incluant le cannabis, dans leur organisme, et ce quelle que soit la quantité présente.

La présente politique prend également en considération la législation fédérale et provinciale concernant le cannabis, notamment la *Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière*, qui, entre autres, interdit la consommation de cannabis dans tous les milieux de travail, dans les moyens de transport collectif et les autres moyens de transport utilisés dans le cadre du travail, de même que dans les abribus et les aires extérieures utilisées pour l'attente d'un moyen de transport collectif.

Finalement, la présente politique prend en considération les obligations imposées tant aux employeurs qu'aux travailleurs en vertu des articles 49 et 51 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (chapitre S-2.1).

<b>POLITIQUE</b>		<b>X</b>	<b>PROCÉDURE</b>
titre	Drogues et alcool	sous-titre	numéro RH-05-08
en vigueur le	21 mai 2003	remplacé le	préparé par Dir. ress. humaines
approuvé par	Comité directeurs		page 3 de 6



## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Le RTL reconnaît l'importance de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire et souhaite protéger et promouvoir la santé et la sécurité de ses employés, de sa clientèle et du public en général.

Le RTL s'attend à ce que chaque employé soit capable, en tout temps, durant ses heures de travail ou de disponibilité, d'effectuer ses tâches normalement et efficacement, sans mettre en danger sa santé et sa sécurité ainsi que celle d'autres employés du RTL, de la clientèle ou du public en général.

Au travail et au cours d'activités professionnelles ou sociales reliées au travail, que ce soit dans les bureaux ou les installations du RTL ou à l'extérieur de ceux-ci, les employés doivent être conscients et soucieux de l'image qu'ils projettent du RTL.

### 1. Nature des interdictions applicables

Il est interdit à tout employé de consommer, posséder, distribuer, vendre, acheter ou de faire la sollicitation en vue de consommer, posséder, distribuer, vendre ou acheter, tous types de drogues, d'alcool ou médicament d'ordonnance obtenu de façon légitime ou non, sous quelque forme que ce soit, sur la propriété du RTL, de même qu'aux abords des lignes d'autobus exploitées par le RTL.

Il est interdit à tout employé de se présenter au travail sous l'influence de drogues, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments, ayant un effet sur ses capacités à accomplir normalement et efficacement les tâches reliées à son emploi.

Tout employé est tenu de s'informer auprès de son médecin traitant des effets des médicaments qui lui sont prescrits. Dans l'éventualité où un médicament aurait des effets pouvant altérer sa capacité à exercer ses fonctions, l'employé est tenu d'en aviser son supérieur immédiat ou, si cette personne ne peut être avisée, un membre du personnel d'encadrement.

L'employé dont l'exercice de ses fonctions peut avoir une incidence sur la santé ou la sécurité d'autres employés du RTL, de la clientèle ou du public en général, celui qui est en contact direct avec le public ou celui dont les tâches peuvent mettre en danger la conservation de biens appartenant au RTL ou à des tiers, doivent rencontrer la norme de tolérance zéro (voir la définition et l'Annexe 1).

### 2 Mesures disciplinaires ou administratives

Toute contravention à la présente politique pourra entraîner des mesures disciplinaires ou administratives, pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'employé pris en flagrant délit, en contravention de la présente politique, se verra immédiatement relevé de ses fonctions pour fins d'enquête.

	X	
	POLITIQUE	PROCÉDURE
titre	sous-titre	numéro
Drogues et alcool		RH-05-08
en vigueur le	remplacé le	préparé par
21 mai 2003	19 septembre 2018	Dir. ress. humaines
approuvé par		page
Comité directeurs		4 de 6

### 3 Prise en charge et réadaptation

Le RTL soutient l'employé qui reconnaît et prend en charge son problème de consommation de drogues, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments, et qui prend des moyens efficaces afin d'être capable de rendre une prestation de travail adéquate et conforme aux attentes du RTL.

Le RTL encourage tout employé souffrant d'une dépendance à communiquer avec son supérieur immédiat, un conseiller santé et mieux-être du RTL ou le PAE. Le RTL offrira des mesures d'accompagnement raisonnables à cette personne afin de lui permettre de surmonter son problème tout en conservant son lien d'emploi, dans la mesure où l'employé manifeste une réelle volonté de surmonter son problème et s'investit activement dans les démarches proposées. Les mesures d'accompagnement raisonnables peuvent notamment comprendre l'utilisation des services du PAE ainsi que le paiement d'une partie ou de la totalité des frais inhérents à une cure de désintoxication, dans la mesure où cette cure est complétée avec succès par l'employé.

La présente section ne s'applique pas automatiquement aux employés temporaires, occasionnels ou contractuels. Cependant, sur autorisation du directeur des Ressources humaines et sujet à des conditions particulières, de tels employés pourraient bénéficier des mêmes avantages, bénéfices ou privilèges qu'un employé régulier ou permanent.

### 4 Dépistage de la consommation

Dans le respect de la législation en vigueur, des normes médicales et des droits fondamentaux, le RTL se réserve le droit de faire effectuer, lorsqu'il a un motif raisonnable, un dépistage de la consommation de drogues, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments, visant un de ses employés.

Ce « motif raisonnable » comprend notamment, mais sans s'y limiter, lorsqu'un employé présente une attitude ou manifeste un comportement inhabituel, permettant raisonnablement de croire que l'employé n'est pas en mesure d'effectuer normalement son travail ou qu'il constitue un danger pour sa sécurité, la sécurité de ses collègues de travail, de la clientèle, du public en général ou pour les biens du RTL ou ceux de tiers.

Dans le cas d'un employé de retour d'une cure de désintoxication, le RTL peut procéder à des tests de dépistage aléatoires pendant une durée déterminée suivant la fin de la cure.

Tout employé qui refuse de coopérer lors d'un test de dépistage s'expose à des mesures disciplinaires ou administratives.

Tout dépistage de la consommation de drogues, d'alcool ou, le cas échéant de médicaments, en vertu de la présente politique, est réalisé par des personnes dûment qualifiées.

<b>POLITIQUE</b>		<b>X</b>	<b>PROCÉDURE</b>
titre	Drogues et alcool	sous-titre	numéro RH-05-08
en vigueur le	21 mai 2003	remplacé le	19 septembre 2018
approuvé par	Comité directeurs	préparé par	Dir. ress. humaines
		page	5 de 6



## RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS

### 1. La Direction des ressources humaines

Assure la mise à jour et la diffusion de la présente politique ainsi que toute autre documentation s'y rattachant.

Collabore avec la direction visée dans le respect des conventions collectives de travail, notamment quant aux mesures disciplinaires ou administratives applicables dans le cadre de la présente politique.

### 2. Personnel d'encadrement

Prend connaissance, comprend et applique la présente politique.

S'assure que les employés sont aptes à effectuer leurs tâches sans danger et de façon sécuritaire.

Retire immédiatement du travail pour fins d'enquête l'employé qu'il croit sous l'influence de drogues, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments, dès lors qu'il a un motif raisonnable quant à la capacité d'un employé à effectuer son travail normalement et efficacement.

Prend les moyens nécessaires afin de faire effectuer, par une personne dûment qualifiée, un dépistage et, le cas échéant, impose les mesures disciplinaires ou administratives appropriées en collaboration avec la Direction des ressources humaines.

### 3. L'employé

Prend connaissance de la présente politique et s'y conforme, de même qu'aux lois et règlements en vigueur en matière de drogues et d'alcool lorsqu'il est au travail.

Offre sa prestation de travail normale, exempte de l'influence de toute drogue, alcool ou, le cas échéant, de médicaments, altérant l'exécution de ses tâches, l'exercice de ses responsabilités ou pouvant porter atteinte à la confiance de la clientèle tels qu'une odeur, un langage ou des comportements non acceptables ou préjudiciables pour le RTL, le tout sous réserve de la norme de la tolérance zéro.

Respecte la norme de tolérance zéro (voir la définition et l'Annexe 1), lorsqu'il exerce une fonction ou exécute des tâches qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité d'autres employés du RTL, de la clientèle ou du public en général, ou qui est en contact direct avec le public ou qui peut mettre en danger la conservation des biens appartenant au RTL ou à des tiers.

Est responsable de prendre en charge son problème, lorsqu'il croit avoir un problème de dépendance à l'égard de drogues, de l'alcool ou, le cas échéant, de médicaments. À cet égard, il est fortement incité à demander de l'aide auprès de son supérieur immédiat, d'un conseiller santé mieux-être du RTL, du PAE ou de tout autre organisme reconnu. Il doit collaborer pleinement aux traitements qui lui sont proposés.

<b>POLITIQUE</b>		<b>X</b>	<b>PROCÉDURE</b>
titre	Drogues et alcool	sous-titre	numéro RH-05-08
en vigueur le	21 mai 2003	remplacé le	19 septembre 2018
approuvé par	Comité directeurs	préparé par	Dir. ress. humaines
		page	6 de 6

Participe et s'implique activement dans tous traitements ou démarches en lien avec la présente politique.

Collabore pleinement à tout test de dépistage pour lequel il est sollicité. Dans un cas de refus, il s'expose à des mesures disciplinaires ou administratives.

Dénonce à son supérieur immédiat ou, si cette personne ne peut être avisée, à un membre du personnel d'encadrement, ou en utilisant la ligne téléphonique confidentielle prévue à cet effet (poste 8888) toute situation qui à sa connaissance pourrait contrevenir à la présente politique, et ce, le plus rapidement possible. Le devoir de dénonciation est nécessaire afin de prévenir les accidents et pour protéger la santé et la sécurité d'autres employés du RTL, de la clientèle ou du public en général. En ce sens, il doit être perçu positivement, dans un objectif de prévention et non de sanction.

## **Annexe 1**

### **Liste des fonctions visées par la norme de tolérance zéro**

#### **Direction de l'exploitation**

- Agents de transport
- Chauffeurs
- Superviseurs

#### **Direction de l'entretien et de l'ingénierie**

- Contremaîtres
- Employés d'entretien

#### **Direction stratégies et expérience client**

- Préposés à la clientèle
- Conseiller à la billetterie

#### **Direction finances et trésorerie**

- Commis-réceptionniste