



# POLITIQUE ALCOOL, DROGUES ET MÉDICATION

Société de transport du Saguenay (STS)

Adoptée le 28 septembre 2025 – Résolution # 25-150

---

## Objectif

Dans le cadre de ses activités, la Société de transport du Saguenay (STS) s'engage à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire sans drogue et/ou alcool en prenant les moyens préventifs et en appliquant les correctifs nécessaires afin de protéger la santé et la sécurité de ses employés, des usagers, du public et des autres personnes présentes sur les lieux de travail. Elle applique donc une politique de TOLÉRANCE ZÉRO quant au fait de se présenter sur les lieux de travail sous l'influence de substances visées<sup>1</sup> et à la possession, la consommation, la vente ou le trafic de drogues, d'alcool et de médicaments durant son quart de travail.

La STS s'engage à respecter en tout temps la vie privée de ses employés et à éviter de communiquer leurs renseignements personnels obtenus dans le cadre de l'application de la présente politique, sauf dans le cas où une divulgation est nécessaire pour des raisons de santé et de sécurité, aux fins de la gestion du dossier d'employé ou lorsque la loi l'exige où le permet. Par ailleurs, elle ne souhaite pas non plus s'ingérer dans la vie privée de ses employés, mais il appartient à ceux qui choisissent de consommer de le faire de façon responsable quand ils ne sont pas en service. Il est de leur responsabilité de prendre les moyens requis afin de se présenter au travail en pleine possession de leurs facultés mentales et physiques requises pour exercer leurs fonctions de façon sécuritaire.

Cette politique respecte les obligations légales en vigueur au Québec ainsi que les droits fondamentaux des travailleurs. Le traitement des situations se fait de façon professionnelle, équitable et confidentielle.

## Responsabilités de l'employé

- ✓ En aucun temps, l'employé ne doit se présenter sur les lieux du travail sous l'influence d'une substance visée;
- ✓ Il doit savoir que la possession, la consommation et le trafic d'alcool ou de drogue, ainsi que la consommation abusive et le trafic de médicaments sur ordonnance ou en vente libre, sont interdits sur la propriété de l'employeur et sur les autres lieux ou véhicules dont l'entreprise est responsable ou qui servent à la prestation de travail ou de services pour l'entreprise;
- ✓ Il doit être apte au travail en tout temps quand s'il est en service, ce qui inclut avoir les capacités de remplir en tout temps de façon sécuritaire les fonctions qui lui sont attribuées;
- ✓ Il ne doit pas se présenter au travail dans un état d'hypovigilance, c'est-à-dire un état intermédiaire entre la veille et le sommeil dans lequel l'organisme a ses facultés d'observation et d'analyse très réduites.
- ✓ S'il prend des médicaments, il doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer ses fonctions de façon sécuritaire. Le cas échéant, se référer aux indications du fabricant concernant le médicament;
- ✓ S'il constate qu'un collègue est en possession de drogue ou d'alcool, consomme des drogues ou de l'alcool, se présente sur les lieux du travail sous l'influence d'une substance visée ou qu'il s'apprête à conduire ou conduit alors qu'il est sous l'influence d'une substance visée, il doit, doit participer à l'identification et à

---

<sup>1</sup>Substances visées : tout alcool, drogue légale ou illégale, incluant notamment le cannabis et ses dérivés, ou médicament, sous ordonnance ou en vente libre, qui est susceptible d'entraver l'aptitude de l'employé à exécuter son travail de façon sécuritaire.



l'élimination des risques d'accident du travail sur le lieu de travail dans le but de prévenir un accident, en aviser son supérieur immédiatement;

- ✓ S'il doit consommer des médicaments pouvant affaiblir ses facultés, il doit en informer son supérieur immédiat sur le champ;
- ✓ Il doit informer l'employeur de sa consommation de drogues à des fins thérapeutiques, incluant le cannabis et ses dérivés, en lui fournissant un certificat conforme au « Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales ». Ce certificat ne lui donne toutefois pas le droit de consommer sur les lieux du travail.
- ✓ S'il éprouve des difficultés en relation avec la consommation de substances visées, il doit divulguer immédiatement à l'employeur sa dépendance et collaborer à obtenir l'aide nécessaire afin de surmonter définitivement son problème à l'égard de telles substances. Il est essentiel que l'employé divulgue de telle façon toute difficulté en relation avec la consommation ou toute dépendance à l'entreprise afin d'assurer sa santé et sa sécurité ainsi que celles de l'ensemble des employés et des autres personnes présente sur les lieux de travail. Le défaut de le faire immédiatement et au préalable à l'accomplissement de ses fonctions pourra entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement;
- ✓ S'il présente un problème de dépendance, il doit se référer le cas échéant à des ressources d'aide, notamment à un programme d'aide aux employés ou à d'autres ressources similaires, lesquelles ressources dirigeront confidentiellement l'employé vers les organismes spécialisés pour traiter ce problème.

## Responsabilités des intervenants

**Gestionnaires** : Prévention, sensibilisation, intervenir, documenter les situations, respecter la politique et assurer la confidentialité du processus.

**Employé** : Se présenter au travail en pleine possession de leurs capacités, signaler toute inaptitude (médicale ou autre) et assurer la confidentialité des événements s'il est témoin et se référer à son gestionnaire ou un représentant.

**RSS / Syndicat** : Prévention, sensibilisation, intervention, collaborer aux enquêtes et respecter la directive sur la consommation d'alcool et de drogues et assurer la confidentialité du processus.

**Département RH et SSE** : Assurer la conformité légale, la confidentialité et le bon déroulement des interventions.

## Doute raisonnable

Un doute raisonnable peut être soulevé lorsqu'un témoin, supérieur, représentant syndical observe des signes concrets tels que :

- Physiques : odeur d'alcool ou de cannabis, démarche instable, yeux rouges, pupilles dilatées, élocution difficile, transpiration excessive.
- Comportementaux : confusion, incohérence, somnolence, agitation ou agressivité.
- Performance altérée : erreurs inhabituelles, lenteur, oubli de consignes.
- Témoignages fiables : signalements d'un collègue ou d'un usager concernant un comportement à risque.
- Dans l'idéal, deux membres de l'encadrement devraient constater les faits et consigner les observations par écrit.



## Procédure d'intervention

1. Valider les signes objectifs de facultés affaiblies au travail et recueillir les informations par le supérieur immédiat nécessaires à l'enquête en remplissant le FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'OBSERVATIONS - Doute raisonnable prévu à cet effet;
2. Il doit retirer subtilement et immédiatement l'employé de son poste. S'assurer que celui-ci n'est pas susceptible d'effectuer toute autre tâche pouvant mettre en danger sa santé et sa sécurité, ou celles de toute autre personne;

Convocation en privé :

L'employé est invité à rencontrer le gestionnaire dans un lieu fermé, à l'abri des regards.

Un témoin (ex. RH ou cadre) est présent pour appuyer l'impartialité de l'intervention.

Un représentant syndical est informé pour assister à la rencontre.

3. **Tests de dépistage à l'externe** lorsque possible : par une ressource accréditée (par exemple ; Unimédic). Les tests sont réalisés le plus rapidement possible après l'intervention, dans un cadre respectueux et confidentiel.

**Résultat des tests négatifs** : le travailleur reprend son travail.

**Résultats des tests positifs** : le supérieur immédiat prend ensuite les mesures nécessaires pour retourner immédiatement l'employé chez lui en toute sécurité en utilisant le moyen de transport le plus approprié selon les circonstances. L'employé sera sorti de son travail pour enquête et un soutien sera offert. Au besoin il y aura une lettre de convocation selon la convention collective applicable.

**OU**

**Refus d'effectuer les tests de dépistage** : celui-ci est tout de même retiré du travail à des fins d'enquête et ramené chez lui de façon sécuritaire.

4. Le supérieur immédiat complète le FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'OBSERVATIONS – Doute.



## Suivi et confidentialité

Toutes les informations liées à la situation sont traitées de manière confidentielle.

Le dossier est conservé dans les archives RH sécurisées;

L'absence temporaire est justifiée de manière neutre auprès de l'équipe (ex. « retrait administratif temporaire »).

## Mesures disciplinaires

Toute situation de non-respect à la présente politique fera l'objet d'une enquête interne afin de bien évaluer les circonstances entourant l'événement. L'analyse tiendra compte de plusieurs facteurs, notamment la gravité de la faute, le niveau de collaboration du travailleur, ainsi que les risques pour la sécurité.

Selon les résultats de l'enquête, des mesures disciplinaires pourront être appliquées. Celles-ci peuvent aller d'un avertissement écrit jusqu'au congédiement pour cause, notamment si l'infraction met en danger la sécurité du public. Dans certains cas, un encadrement spécifique pourra être mis en place, incluant un plan de traitement, un plan de retour au travail, des tests de dépistage supplémentaires ou une évaluation médicale. Toute réintégration nécessite une autorisation médicale et peut inclure des conditions comme des tests de dépistage aléatoires et sera conditionnelle à l'assurance que le travailleur est apte à reprendre ses fonctions en toute sécurité.

## Les personnes ressources

- Président syndical
- Représentant en santé et sécurité
- Conseillère RH
- Conseillère SSE



## **Attestation et confirmation Politique alcool, drogues et médication – STS**

Je confirme avoir reçu la Politique alcool, drogues et médication de la Société de transport du Saguenay (STS).

J'atteste avoir pris le temps de la lire et en comprendre les grandes lignes, ainsi que les attentes générales liées à la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments en lien avec le travail.

Je comprends que cette politique vise avant tout à assurer un milieu de travail sain et sécuritaire, à protéger la santé et la sécurité des employés, des usagers et du public, tout en respectant la confidentialité et la vie privée.

Je comprends également qu'il m'appartient de m'informer auprès de mon médecin ou d'un autre professionnel de la santé afin de valider que toute médication que je prends me permet d'exercer mes fonctions de façon sécuritaire, et d'en aviser l'employeur au besoin.

Je sais également que je peux m'adresser aux ressources humaines ou à mon gestionnaire si j'ai des questions ou si une situation particulière nécessite de l'accompagnement ou du soutien.

---

**Nom de l'employé(e) en lettres moulées :** \_\_\_\_\_

**Signature :** \_\_\_\_\_

**Date :** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_