



Mobilité Bleu Horizon

PROJET DE PROLONGEMENT DE LA LIGNE BLEUE DU MÉTRO DE MONTRÉAL

POLITIQUE DROGUES, ALCOOL ET AUTRES SUBSTANCES

Préparé par :	Marie-Eve Chartrand-Fiset		
Revu par :	Geneviève Charbonneau		
Approuvé par :	Agustin Rey Garcia	Directeur de projet	
	Nom	Titre	Signature
Document n° :	MBH-INT-ADM-POL-00003		Version initiale



HISTORIQUE DES RÉVISIONS

Rev.	Date	Émis pour	Détails
001	2024-11-12	Revue interne	Version initiale

MBH

Le contenu de ce document est la propriété de MBH et est réservé à son usage exclusif. Il est interdit de reproduire, de sauvegarder dans un système de recherche documentaire ou de transmettre sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit ce document, en tout ou en partie, sans le consentement écrit au préalable de MBH.



TABLE DES MATÈRES

1. OBJECTIF	4
2. PORTÉE ET APPLICATION	4
3. RESPONSABILITÉS	4
3.1 Responsabilités de l'employeur.....	4
3.2 Responsabilités des gestionnaires.....	5
3.3 Responsabilités des employés.....	5
4. IDENTIFICATION DES SIGNES DE CONSOMMATION.....	6
5. PROCESSUS D'ENQUÊTE	6
6. TESTS DE DÉPISTAGE	6
7. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES	7
8. RETOUR AU TRAVAIL À LA SUITE D'UNE PRISE EN CHARGE POUR DE LA DÉPENDANCE À L'ALCOOL, AUX DROGUES ET AUTRES SUBSTANCES	7
9. PROGRAMMES D'AIDE AUX EMPLOYÉS	8

TABLE DES ANNEXES

ANNEXE A : EXEMPLE



1. OBJECTIF

La priorité de MBH (ci-après nommée l'« entreprise ») est d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs sur le chantier de construction en éliminant les risques associés à la consommation d'alcool, de drogues et d'autres substances. Elle s'applique à tous les individus présents sur le site de travail, y compris les employés, les sous-traitants, les visiteurs et toute autre personne impliquée dans les opérations du chantier.

La consommation, la possession, l'usage, la vente ou la distribution d'alcool, de drogues incluant le cannabis et ses dérivés, et autres substances similaires sont interdites sur les lieux du travail ou lors d'un événement (MBH).

Pour ce faire, MBH applique la **TOLÉRANCE ZÉRO** pour quiconque se présente au travail, sur les lieux (bureaux, chantier et stationnements MBH) de MBH ou à un événement MBH sous l'influence de l'alcool, de drogues et autres substances similaires qu'elles soient ou non légales.

2. PORTÉE ET APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés, les sous-traitants et les visiteurs de MBH, quel que soit le poste qu'ils occupent.

MBH s'engage à communiquer la présente politique à l'ensemble de son personnel, à informer les sous-traitants, à mettre des affichages clairs et à en promouvoir le respect par tous en prenant toutes les mesures raisonnables pour :

- › Veiller à ce que tous les employés de MBH, les sous-traitants, les visiteurs et les partenaires soient au courant de l'existence et du contenu de la politique;
- › Lancer une enquête objective et confidentielle en temps jugé opportun par un membre de l'équipe ressources humaines MBH à la suite d'un événement, d'un incident, d'un accident, d'un signalement reçu ou de doutes raisonnables pouvant laisser croire que l'employé est sous l'influence de substances;
- › Prendre des mesures correctives en temps opportun, le cas échéant.

3. RESPONSABILITÉS

3.1 Responsabilités de l'employeur

La priorité de MBH est d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs sur le chantier de construction en éliminant les risques associés à la consommation d'alcool, de drogues et d'autres substances et en respect des lois en vigueur. Leurs responsabilités comprennent :

- › Mettre en place et communiquer clairement la politique Alcool, Drogue et Autres Substances à tous les employés.



- › Fournir une formation régulière sur les risques associés à la consommation de substances sur le lieu de travail et les conséquences de cette consommation.
- › Accompagner, soutenir et référer aux ressources spécialisées les travailleurs confrontés à des problèmes de dépendance.
- › Assurer une supervision adéquate pour garantir le respect de la politique et prendre des mesures correctives en cas de non-respect.
- › Assurer la confidentialité des informations reçues dans le cadre de l'application de la présente politique.

3.2 Responsabilités des gestionnaires

Les gestionnaires doivent assurer l'application de la politique Alcool, Drogue et Autres Substances sur le chantier. Leurs responsabilités comprennent :

- › Être attentifs aux signes de consommation d'alcool, de drogues ou d'autres substances parmi les travailleurs.
- › Agir rapidement et de manière appropriée en cas de suspicion ou lors d'événement, en suivant les procédures établies pour mener des enquêtes internes.
- › Soutenir les travailleurs confrontés à des problèmes de dépendance en les orientant vers des ressources d'aide et en facilitant leur accès à des programmes de traitement.

3.3 Responsabilités des employés

Les employés sont tenus de respecter la politique Alcool, Drogue et Autres Substances et de contribuer à maintenir un environnement de travail sûr en s'abstenant de consommer des substances interdites sur le chantier. Leurs responsabilités comprennent:

- › Prendre les mesures nécessaires afin de s'assurer d'être apte à effectuer son travail en tout temps.
- › Signaler toute activité suspecte liée à la consommation de substances à leur supérieur hiérarchique ou à un membre de l'équipe ressources humaines ou un membre de l'équipe santé et sécurité
- › Se conformer aux tests de dépistage de drogue selon les exigences de la politique.
- › Participer activement aux programmes de sensibilisation et de formation sur les risques liés à la consommation de substances sur le lieu de travail.

L'employé consommant des médicaments (avec ou sans ordonnance) pouvant affecter les capacités doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer ses fonctions sans danger.

L'employé ne doit pas utiliser, posséder, distribuer, offrir ou vendre de l'alcool, des drogues ou des médicaments lorsqu'il travaille ou se trouve sur un lieu de travail de MBH



4. IDENTIFICATION DES SIGNES DE CONSOMMATION

Les gestionnaires doivent être formés pour reconnaître les signes de consommation d'alcool, de drogues ou d'autres substances. Cela peut inclure des changements de comportement, des problèmes de performance au travail, des absences fréquentes ou des troubles physiques. Ils doivent également savoir comment aborder ces situations de manière confidentielle et respectueuse.

- › **Signes physiques** : yeux rouges, pupilles dilatées, somnolence, odeur d'alcool ou de cannabis, tremblement, vomissement, convulsion, etc.
- › **Signes psychologiques** : confusion, anxiété, altération du jugement, difficulté avec la notion du temps, etc.
- › **Signes comportementaux** : rire sans propos, désinhibition, surexcitation, perte de contrôle de ses émotions, problème de coordination, désorientation, baisse de la vigilance, altération de la mémoire, ralentissement des réflexes, changement drastique de comportement, etc.

Si vous avez des motifs raisonnables de croire qu'un employé, un sous-traitant ou un visiteur est intoxiqué vous devez IMMÉDIATEMENT le retirer de son milieu de travail/site/bureau de façon SÉCURITAIRE (ex. : ne pas laisser l'employé prendre le volant) en l'isolant dans un bureau ou une roulotte. Il est important par la suite de contacter immédiatement un membre de l'équipe des ressources humaines.

5. PROCESSUS D'ENQUÊTE

En cas de suspicion de consommation de substances, une enquête interne sera menée de manière confidentielle et équitable pour recueillir des preuves. Les travailleurs concernés auront la possibilité de présenter leur version des faits et seront traités avec respect tout au long du processus. Les décisions prises à la suite de l'enquête seront basées sur des preuves tangibles et conformes aux politiques de MBH.

MBH respectera le droit des employés à la confidentialité des renseignements personnels recueillis durant l'enquête sauf dans le cas où une divulgation est nécessaire pour des raisons de santé et de sécurité ou aux fins de la gestion du dossier d'employé.

6. TESTS DE DÉPISTAGE

Cette section s'applique aux employés occupant un poste dans un milieu de travail dangereux ou à risque (les chantiers de construction représentent un milieu de travail dangereux ou à risque).

Les tests de dépistages seront faits en toute confidentialité. L'échantillonnage au hasard ne sera pas utilisé comme méthode d'évaluation, mais pourrait être utilisé si un employé revient au travail après un programme de traitement de la toxicomanie ou de l'alcoolisme.



Les résultats des tests et la gestion des cas seront conservés avec la plus haute confidentialité par les représentants de MBH.

Les tests seront réalisés dans les cas suivants :

- ✓ Motifs raisonnables
- ✓ Après incident/accident
- ✓ Réintégration faisant suite à un traitement

Seul la directrice ressources humaines et relations de travail peut demander qu'un test de dépistage soit effectué. L'employé a l'obligation de se présenter et de coopérer aux tests de dépistages imposés en application de la présente politique.

7. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES

MBH se réserve le droit d'imposer une mesure administrative ou disciplinaire, notamment mais sans s'y limiter dans les cas suivants :

- a) Le défaut de se conformer aux exigences de la présente politique;
- b) Le refus de participer aux mesures d'accommodements;
- c) À la suite d'une fausse déclaration portant sur le ou les problèmes de toxicomanie et/ou d'alcoolisme;
- d) Un test de dépistage positif ou le refus de se soumettre à un tel test de dépistage prévu à la présente politique.

MBH peut imposer toute mesure administrative et disciplinaire adaptée aux circonstances et gravité de la situation, selon le principe de gradation dans les sanctions, pouvant aller jusqu'au congédiement de l'employé.

8. RETOUR AU TRAVAIL À LA SUITE D'UNE PRISE EN CHARGE POUR DE LA DÉPENDANCE À L'ALCOOL, AUX DROGUES ET AUTRES SUBSTANCES

MBH doit s'assurer que ses employés, sous-traitants et visiteurs maintiennent en tout temps l'état de vigilance et d'intégrité requis à l'exécution sécuritaire de leur travail ou de visite sur sites et dans les bureaux.

MBH recommande fortement à son employé qui effectue un retour après une prise en charge pour des problèmes liés à la consommation de drogues, d'alcool et autres substances d'aviser personnellement son supérieur immédiat de cette situation avant son retour.

MBH demandera au médecin traitant une attestation certifiant que l'employé est apte à retourner travailler.



Si la condition médicale de l'employé le permet, MBH fera son possible pour réintégrer l'employé dans son milieu de travail selon certaines conditions.

Des programmes de retour au travail personnalisés peuvent être élaborés en collaboration avec les travailleurs concernés, les ressources externes et les gestionnaires. L'objectif est de faciliter une transition réussie vers le lieu de travail tout en assurant la sécurité et le bien-être du travailleur et de ses collègues.

9. PROGRAMMES D'AIDE AUX EMPLOYÉS

MBH reconnaît que la dépendance à l'alcool, aux drogues et autres substances entraîne la mise en œuvre de mesures d'accompagnement. À cet égard, différents programmes d'aide sont mis à la disposition de tous ses employés :

- › Les travailleurs assujettis à la Loi R-20 pourront s'adresser à *Construire en santé* qui offre un programme d'aide pour l'employé vivant des problèmes de toxicomanie et/ou d'alcoolisme. L'article 9.01 de la *Convention collective du secteur Institutionnel et commercial* prévoit que MBH doit accorder un congé sans paie au salarié pour suivre un traitement de l'alcoolisme ou d'une autre toxicomanie.
- › Les employés assignés au projet peuvent accéder au Programme d'Aide aux Employés de leur compagnie mère.