

**SOYEZ VIGILANT,  
SOYEZ PRUDENT,  
SOYEZ APTE  
AU TRAVAIL.**

---

Politique sur la prévention  
des problèmes causés  
par l'alcool et les drogues  
en milieu de travail



## Bonjour à tous,

Nous nous devons à nous-mêmes et à nos collègues, ainsi qu'à nos familles, à nos clients et aux collectivités que nous desservons, de toujours être en mesure d'accomplir notre travail sans que nos facultés soient affaiblies par les effets et les effets résiduels de l'alcool ou de drogues.

La Politique sur la prévention des problèmes causés par l'alcool et les drogues en milieu de travail du CN est un élément clé de notre engagement de longue date en matière de santé et de sécurité. Elle s'applique à toutes les personnes qui travaillent au CN, peu importe le poste, le statut ou le lieu de travail, et à toutes les substances, légales ou non, qui affaiblissent les facultés.

Travailler avec les facultés affaiblies peut avoir des conséquences catastrophiques, comme occasionner des accidents et mettre des vies en danger. C'est la raison pour laquelle nous appliquons une culture de tolérance zéro et prenons des mesures disciplinaires à l'endroit d'un membre du personnel dont les facultés sont affaiblies au travail à cause de sa consommation d'alcool ou de drogues.

C'est aussi pour cette raison que nous encourageons les membres du personnel qui pensent avoir un problème de drogue ou d'alcool à demander de l'aide sans tarder par l'entremise de notre Programme d'aide au personnel et à la famille (PAPF) dont le but est d'offrir du soutien afin d'aider à surmonter le problème. Ce programme confidentiel vise à apporter de l'aide avant que la consommation d'alcool ou de drogues devienne un problème au travail ou à la maison.

Veuillez lire cette politique attentivement et vous familiariser avec son contenu. Vous pouvez adresser toutes vos questions à votre chef hiérarchique ou à votre représentant ou représentante Ressources humaines. Et si vous avez besoin d'aide ou connaissez quelqu'un qui a besoin d'aide, n'hésitez pas à appeler le PAPF au 1 800 268-5211.

Merci de contribuer à faire de notre milieu de travail un environnement sans alcool ni drogues.

Soyez vigilant, soyez prudent, soyez apte au travail.



**Jean-Jacques Ruest**  
Président-directeur général

## Introduction

### AU SUJET DE LA POLITIQUE

Afin de prévenir les problèmes causés par l'alcool et les drogues en milieu de travail, le CN a mis en œuvre divers programmes et initiatives en matière de consommation d'alcool et de drogues. La présente politique regroupe tous ces programmes et définit clairement les personnes concernées, les normes applicables ainsi que les conséquences d'une infraction à la politique.

### LA PRÉSENTE POLITIQUE :

- s'applique à tous les membres du personnel du CN en poste au Canada et à ses filiales, de même qu'aux entrepreneurs, aux locataires et aux visiteurs;
- établit et décrit clairement les conséquences graves d'une infraction à la politique;
- explique les méthodes de dépistage de drogues (qui ne sont pas aléatoires);
- définit clairement les rôles et responsabilités de tous, rendant ainsi chacun responsable de ses actes;
- exige des personnes dont le poste requiert un permis de conduire valide ou qui sont aux commandes de matériel ferroviaire de signaler toute inculpation ou condamnation pour conduite avec facultés affaiblies

### RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Pour en savoir davantage sur un aspect particulier de la politique ou pour obtenir d'autres exemplaires de la présente politique ou de l'information sur le PAPF, veuillez communiquer avec votre représentant ou représentante Ressources humaines.

## Politique

Dans le but de devenir le chemin de fer le plus sécuritaire en Amérique du Nord, le CN s'engage à assurer la santé et la sécurité de son personnel et du public, ainsi que la protection de l'environnement. Dans le cadre de cet engagement, le CN, son personnel et les syndicats assument la responsabilité commune de maintenir un milieu de travail sécuritaire, à l'abri des effets nocifs de l'alcool et d'autres drogues. Le CN a donc adopté une culture de tolérance zéro à l'égard des facultés affaiblies au travail.

La direction, les syndicats et le personnel sont pleinement conscients des répercussions que la consommation d'alcool et d'autres drogues peut avoir sur la santé, la sécurité, la performance et le comportement des membres du personnel pendant leur service, ainsi que des préjudices qu'elle peut causer à l'employeur, au membre du personnel concerné, à ses collègues et à sa famille. La présente politique fait partie intégrante du programme de sécurité global du CN destiné à réduire les risques dans tous les aspects de l'exploitation.

## Portée

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel du CN et de ses filiales qui sont en poste au Canada. Les personnes qui occupent un poste où la sécurité est primordiale doivent obéir à des normes plus élevées et s'exposent à des conséquences plus importantes en raison des effets directs que peut avoir l'exercice de leurs fonctions sur la sécurité.

Par ailleurs, les membres du personnel vivant au Canada mais travaillant aux États-Unis sont aussi soumis aux réglementations applicables à l'exploitation outre-frontière. Les membres du personnel du CN vivant aux États-Unis sont soumis aux réglementations de l'autorité qui les régit. Comme le souci de sécurité de la Compagnie s'étend aux activités de ses entrepreneurs et de ses locataires, elle s'attend à ce que ces derniers s'engagent, en signant leur contrat ou leur bail, à respecter ces normes, en partie ou dans leur totalité.

## Énoncé

Tous les membres du personnel sont tenus de se présenter au travail et de rester aptes au travail sans être sous l'influence nocive de l'alcool, de cannabis ou d'autres drogues. Il est strictement interdit à toute personne de se présenter au travail ou de se trouver aux commandes d'un véhicule ou du matériel du CN pendant qu'elle est sous l'influence de l'alcool ou d'autres drogues ou qu'elle en subit encore les effets résiduels. Plus précisément sont interdites la consommation, la possession, la présence dans l'organisme, la distribution ou la vente de drogues illicites pendant que la personne est en service (y compris pendant les pauses) à l'intérieur ou à l'extérieur des lieux appartenant au CN, qu'elle se trouve sur les lieux, dans les véhicules ou sur le matériel du CN, ou qu'elle est en service commandé. Sont également interdites la possession, la distribution ou la vente de boissons alcoolisées ou de cannabis ainsi que la consommation d'alcool ou de cannabis sous quelque forme que ce soit pendant que la personne est en service (y compris pendant les pauses) à l'intérieur et à l'extérieur des lieux appartenant au CN, qu'elle se trouve sur les lieux, dans les véhicules ou sur le matériel du CN, ou qu'elle est en service commandé.

Les membres du personnel sont censés utiliser de façon responsable leurs médicaments, qu'il s'agisse de médicaments en vente libre, sur ordonnance, ou prescrits par un professionnel de la santé. Tous les membres du personnel, surtout ceux occupant un poste où la sécurité est primordiale ou qui peuvent être appelés à prendre les commandes d'un véhicule ou d'un matériel du CN, doivent se renseigner pour savoir si leurs médicaments peuvent affaiblir leurs facultés. Les membres du personnel doivent s'informer auprès de leur médecin traitant ou de leur pharmacien au sujet de l'utilisation d'opiacés, de cannabis médicinal ou de **tout autre médicament susceptible d'affaiblir les facultés**, et signaler la moindre incertitude aux Services de santé au travail du CN et se soumettre aux recommandations de ceux-ci afin d'assurer la sécurité.

## Prévention et aide

Les problèmes personnels qui ont des répercussions sur la performance, la santé ou la sécurité d'un membre du personnel peuvent souvent être réglés grâce à de l'éducation, à des services de consultation ou des traitements. Le CN s'engage à aider tout membre du personnel susceptible d'avoir des problèmes causés par l'alcool ou les drogues. Cependant, celui-ci doit souhaiter s'y attaquer avant que ces problèmes nuisent à la performance et à la sécurité. La recherche d'une forme d'aide est la méthode recommandée pour régler ce genre de problème. Dans de tels cas, les possibilités d'emploi ou d'avancement ne sont pas menacées, à condition que la personne concernée suive le programme de réadaptation recommandé et qu'elle parvienne à régler son problème de façon satisfaisante.

Les membres du personnel doivent encourager leurs collègues qui commencent à éprouver ou éprouvent un problème lié à l'alcool ou à d'autres drogues à se mettre en contact avec le PAPF, qui assure l'assistance requise conformément à la politique du CN régissant ce programme. Recourir au PAPF ne dispense pas de respecter les normes de performance établies. Outre l'aspect éducatif précisé dans la politique sur le PAPF, le CN offre au personnel des séances d'information et de sensibilisation sur cette politique et son application.

## Moyens d'évaluation et de contrôle du respect de la politique

### 1 GESTION DE LA PERFORMANCE PAR LE PERSONNEL DE SUPERVISION

Les membres du personnel de supervision reçoivent une formation relativement à leurs responsabilités concernant l'application de la présente politique.

### 2 ÉVALUATION MÉDICALE DE L'APTITUDE AU TRAVAIL

Les membres du personnel qui occupent des postes où la sécurité est primordiale ou des postes essentiels à la sécurité, ou qui sont mutés à de tels postes, doivent se soumettre à une évaluation médicale de préaffectation et à une évaluation médicale périodique pour évaluer les éventuelles répercussions de leur état de santé sur l'exécution du travail. Ces évaluations permettent entre autres de déceler les problèmes d'abus d'alcool et de drogues ou la consommation de médicaments susceptibles d'affaiblir les facultés, de les évaluer et de les surveiller au moyen d'évaluations médicales et d'analyses (notamment de tests de dépistage de drogues). S'il s'avère qu'un membre du personnel qui occupe un poste essentiel à la sécurité ou un poste où la sécurité est primordiale a un trouble lié à la consommation d'alcool ou de drogues, un suivi médical comprenant le dépistage peut avoir lieu pour assurer le rétablissement de son aptitude au travail au poste qu'il occupe.

### **3 MOTIFS RAISONNABLES ET TESTS APRÈS ACCIDENT**

Des analyses d'urine, de salive et d'haleine pour le dépistage de drogues et d'alcool peuvent être exigées, notamment après un accident ou un incident, s'il y a des motifs raisonnables de soupçonner la consommation ou la possession d'alcool ou de drogues, en infraction aux règles de la présente politique. Les tests après un accident sont menés à la suite d'un accident ou d'un incident grave, lorsqu'un agent de l'exploitation chevronné, compte tenu des circonstances, détermine que l'accident ou l'incident pourrait avoir été provoqué par une infraction à une règle ou encore par le jugement affaibli du membre du personnel. En cas de motif raisonnable ou d'un test après accident le justifiant, un membre du personnel dont le résultat d'alcootest dépasse 0,04, qui a un test de dépistage de drogues légales ou illégales par analyse de salive positif (sans raison médicale) ou dont les facultés affaiblies sont démontrées, sera considéré comme étant en infraction à la présente politique.

### **4 CONTRATS DE TRAVAIL**

De par leur contrat d'emploi, la conformité des membres du personnel à la présente politique peut être surveillée, notamment par le biais de tests de dépistage d'alcool et de drogues. Cette condition peut être imposée au contrat de réintégration ou au contrat régissant le maintien de l'emploi.

### **5 FOUILLES**

Le CN se réserve le droit d'effectuer à l'improviste des fouilles pour rechercher de l'alcool ou des drogues lorsqu'il y a des raisons valables de croire qu'il y en a sur les lieux, ou dans les véhicules ou le matériel appartenant au CN, ou loués par le CN, ou se trouvant sous le contrôle du CN.

### **6 INCULPATION OU CONDAMNATION POUR CONDUITE AVEC FACULTÉS AFFAIBLIES**

Les membres du personnel dont l'emploi exige la possession d'un permis de conduire valide ou la conduite de matériel motorisé, et dont le permis est retiré ou suspendu en raison de conduite avec facultés affaiblies alors qu'ils n'étaient pas en service, ou qu'ils ne se trouvaient pas aux commandes d'un véhicule ou sur les lieux appartenant au CN, doivent immédiatement signaler ce retrait ou cette suspension à leur chef hiérarchique. Une évaluation médicale sera alors menée pour déterminer si le membre du personnel concerné souffre d'un trouble lié à la consommation d'alcool ou de drogues.

### **7 RÈGLE G ET ENTENTE MODIFIANT LES CONDITIONS D'APPLICATION DE LA RÈGLE G**

La présente politique complète, sans les modifier, la Règle générale de sécurité 1.1, la règle G du Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada (REFC) et l'Accord patronal-syndical sur le contrôle de l'abus d'alcool et de drogues (Entente modifiant les conditions d'application de la règle G). La présente politique ne restreint aucunement les exigences de la règle G ou les changements aux dispositions de l'Entente modifiant les conditions d'application de la règle G.

### **ACTIVITÉS SOCIALES DANS LE CADRE DU TRAVAIL**

Pour prouver son engagement à l'égard d'un milieu de travail sécuritaire et sain, à l'abri des effets nocifs de l'alcool et des drogues, le CN appuie et recommande des pratiques d'hébergement responsables, y compris les programmes de chauffeurs désignés.

### **INFRACTIONS**

Toute infraction à la présente politique par un membre du personnel donnera lieu à des mesures correctives pouvant aller jusqu'au congédiement. Toute infraction à la présente politique par des entrepreneurs ou des locataires sera considérée comme une rupture du contrat ou du bail. Le refus de se soumettre aux tests de dépistage conformément à la présente politique est considéré comme une infraction à celle-ci.

## **Autorité compétente**

Il incombe conjointement au vice-président exécutif et chef de l'exploitation et à la vice-présidente Ressources humaines, de concert avec les autres vice-présidents et les chefs de division, d'élaborer, de communiquer et de mettre en œuvre l'information, la formation, les tests de dépistage et le suivi que prévoit la présente politique.



Si vous avez besoin d'aide pour un problème de drogues ou d'alcool, communiquez avec le **Programme d'aide au personnel et à la famille (PAPF) au 1 800 268-5211**

