

[Texte]

Education and EAPs together are also not adequate in preventing and deterring substance use in this sector. A comprehensive program, including those two elements plus some means of identifying use, is the only strategy that will prevent and deter use before it occurs.

Means of identifying use are required when help is not sought voluntarily. These measures create an improved awareness and recognition capability throughout the workplace regarding the signs of substance use.

Clearly the first method of identification is self-identification. The user identifies his or her problem and seeks preventive and remedial measures voluntarily. This approach would be encouraged by education and employee assistance programs. A second method is identification training, which teaches supervisors and employees how to recognize the signs and symptoms that identify drug users. This method is cost-effective and focuses on prevention and early identification.

Testing, the third identification approach, is considered the most reliable means to detect use and can act as a deterrent in controlling substance use. Testing can be carried out in five different situations: post-accident, where this is reason to believe that an employee is under the influence of a substance while on duty, which we call "for cause"; before employment begins, as a condition of confirming either a new or transferred employee in a safety-sensitive position; as part of the medical examination required now for many employees in safety-sensitive positions; periodic, that is, during annual medicals; and under a program having a random element in the selection of employees during work hours for a test.

Testing, along with education and EAPs, is central to the government's strategy as it is seen as a way not only to identify use that does occur but also as a strong deterrent against use.

The only component of the strategy that has not yet been discussed in this presentation deals with known use. For the most part, current regulations prohibiting substance use in the transportation safety environment leave the response to known use to the employer. Under this strategy, employers would be required by regulations to remove employees from safety-sensitive positions in cases where the person has been confirmed as having tested positively for alcohol or drugs in any of the circumstances where testing is required.

[Traduction]

à la sécurité dans le domaine des transports car ces postes sont souvent assumés avec peu de surveillance ou par des employés isolés.

Les programmes d'éducation et d'aide aux employés sont aussi insuffisants pour décourager la consommation par les titulaires de ces postes. Un programme complet qui ajoutera des mesures d'identification de consommation à ces deux programmes est la seule stratégie qui réussira à prévenir et décourager cette consommation.

Des méthodes d'identification deviennent nécessaires lorsque l'utilisateur ne demande pas d'aide de façon volontaire. Ces mesures permettent de mieux reconnaître les signes de consommation de drogues et d'alcool.

De toute évidence, la première méthode d'identification est l'auto-identification. L'utilisateur signale son problème et demande des mesures préventives et palliatives de façon volontaire. Les programmes d'éducation et les programmes d'aide aux employés favorisent cette méthode. Une deuxième méthode, la formation en dépistage, consiste à montrer aux surveillants et aux employés à reconnaître les signes et les symptômes qui caractérisent les utilisateurs de drogues. Il s'agit d'une méthode rentable qui vise principalement à la prévention et à l'identification avant que le problème ne devienne majeur.

Les tests constituent la troisième méthode. Ils peuvent être administrés dans cinq situations. Ils sont considérés comme la façon la plus fiable pour détecter la consommation et peuvent servir de moyen de dissuasion dans le contrôle de la consommation d'alcool et de drogues. Les tests peuvent être menés dans ces situations: après un accident, lorsqu'il y a lieu de croire que l'employé était sous l'influence de l'alcool ou des drogues au travail, ce que nous appelons «pour cause»; avant que ne débute un emploi, en tant que condition, pour octroyer la permanence ou muter à un poste relié à la sécurité; lors des examens médicaux actuellement requis pour plusieurs titulaires de postes reliés à la sécurité; lors des examens médicaux annuels; et sous l'égide d'un programme ayant un facteur d'imprévu dans la sélection des titulaires au travail.

Les tests de dépistage, alliés aux programmes d'éducation et d'aide aux employés, sont la clé du succès de la stratégie du gouvernement; non seulement ils permettent d'identifier la consommation, mais également ils servent à la décourager.

Les mesures à prendre à l'égard des consommateurs identifiés sont le seul point de la stratégie qui n'a pas encore été discuté aujourd'hui. La plupart des règlements qui interdisent actuellement la consommation d'alcool et de drogues dans le secteur de la sécurité des transports laisse l'employeur décider du sort des employés fautifs. Dans le cadre de cette stratégie, le règlement exigera des employeurs qu'ils retirent de leurs fonctions les employés reliés à la sécurité qui auront eu des résultats positifs au test de dépistage d'alcool et de drogues administré obligatoirement dans les circonstances déterminées.