

CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA DIVISION DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN DES VOIES

Affiliée à la Fraternité internationale des Teamsters



Président
Gary Doherty

Vice-président
Henry Helfenbein

Secrétaire-trésorier
Anthony Della Porta

Le 8 août 2019

Chers Confrères, Chères Consœurs;

Vous êtes fort probablement au courant que le Canadien Pacifique a avisé tous les Syndicats représentant des membres au CP qu'ils ont l'intention de mettre en œuvre une nouvelle politique sur la consommation de drogues et d'alcool le 1^{er} septembre 2019. Celle-ci va inclure un moratoire de 28 jours sur la consommation du cannabis avant de se présenter au travail, un seuil de tolérance du taux d'alcool dans le sang de .02 CAS, et des tests de dépistage de drogues aléatoires dans certains endroits où un problème de drogues et d'alcool a été démontré.

Vous trouverez ci-dessous cette politique et vous pourrez ainsi la lire. Même si les points saillants qui y sont relevés font partie des modifications à la politique, vous y trouverez aussi certains autres points avec lesquels vous allez devoir vous familiariser étant donné qu'elle est longue.

Actuellement, la CFTC DPEV travaille conjointement avec d'autres syndicats au CP pour développer une stratégie globale pour lutter contre cette politique qui peut seulement être décrite comme déraisonnable et qui n'est d'autant plus pas basée sur la loi.

Pendant que la compagnie tente de faire passer la politique comme une initiative pour rendre le chemin de fer du CP plus sécuritaire, ce Syndicat la décrirait comme une intrusion énorme dans les vies privées de nos membres qui peuvent se permettre de consommer une substance légale au Canada et qui se présentent tout de même tous les jours au travail sans avoir les facultés affaiblies.

Nous, le Syndicat se battons contre cette politique avec tous les moyens à notre disposition et malgré que nous prônions la sécurité et que nos membres doivent toujours se présenter au travail sans facultés affaiblies, nous ne pouvons pas être d'accord avec une politique qui tente de réglementer la moralité de nos membres en dehors du travail par rapport au cannabis, une substance que le gouvernement canadien a légalisée pour des fins récréatives. Cette tentative par la compagnie nous ramène aux temps des propagandes anti-marijuana qui ont dominé la culture américaine pendant de nombreuses années. Malgré que ce soit peut-être bien accepté par la société américaine, ce n'est pas acceptable au Canada.

Plusieurs peuvent se demander ce que nous faisons spécifiquement pour attaquer cette question pressante. Malgré que nous n'afficherons pas tous les détails de notre plan, nous sommes en discussion avec les experts courants sur le sujet des effets de la consommation du cannabis et en consultation avec des avocats du Syndicat et à l'externe. Le plan est en

place non seulement pour les griefs qui vont être soumis touchant la politique elle-même, mais aussi pour avoir recours à et se servir de toutes les options possibles sous la loi. Nous avons déjà engagé les services d'un des experts les plus réputés au pays dans le domaine du dépistage de drogues et des effets de la consommation du cannabis afin de nous procurer des avis pharmaceutiques, scientifiques et témoigner officiellement au besoin pendant les procès à venir.

Nous sommes déjà entrés en contact avec d'autres syndicats dans le but de travailler conjointement sur cette question; ces autres syndicats sont déjà engagés dans cette lutte contre les tests de dépistage aléatoires et le moratoire de 28 jours comme par exemple les syndicats qui représentent les membres de la Toronto Transit Commission (TTC), Air Canada et auprès d'autres employeurs où les syndicats font face à des problèmes semblables.

Il s'agit d'une bataille dans laquelle le conseil exécutif de votre Syndicat est pleinement engagé et nous prendrons tous les moyens possibles pour réussir.

Cela étant dit, en dépit des nombreux efforts que nous mettons pour arrêter cette politique, la compagnie l'applique et notre meilleur conseil présentement, est de la suivre pendant qu'elle est remise en cause à travers le processus d'arbitrage et le système judiciaire. Les règles sont claires et une infraction à la politique telle qu'elle est élaborée actuellement peut entraîner un congédiement.

Nous tenons à répéter que nous sommes pleinement engagés à assurer la sécurité du chemin fer au Canadien Pacifique et que nous sommes fortement en désaccord avec les membres qui se présentent au travail sous l'influence de toute substance et par conséquent nous avisons nos membres de toujours agir en conformité avec le règlement G des REFC.

Dans certains cas, nos membres peuvent connaître des troubles de toxicomanie et nous leur suggérons de se mettre en contact avec le programme de la PAEF afin de chercher de l'aide pour tout problème d'abus de drogues, d'alcool ou autres substances. Si vous avez besoin de conseils, veuillez contacter votre dirigeant syndical et il vous aidera à trouver l'aide dont vous avez besoin.

Il est regrettable que dans un pays qui est assez d'avant-garde pour légaliser le cannabis, il y a encore des employeurs qui croient que les politiques de leur compagnie peuvent régler ce que font nos membres en dehors des heures de travail où ils sont en service ou sujets à l'être. C'est une lutte que nous menons conjointement avec nos Confrères et Consœurs de d'autres organismes et une pour laquelle nous allons déployer nos plus grands efforts pour gagner.

En toute solidarité,



Gary Doherty
Président