



Aptitude au travail : Propositions de renforcement de la politique, des programmes et du dépistage relatifs à la consommation d'alcool et de drogues

Document de travail DIS-12-03

Avril 2012



Aptitude au travail : Propositions de renforcement de la politique, des programmes et du dépistage relatifs à la consommation d'alcool et de drogues

Document de travail DIS-12-03

© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2012
Publié par la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)

La reproduction d'extraits du présent document à des fins personnelles est autorisée à condition d'en indiquer la source en entier. Toutefois, sa reproduction en tout ou en partie à des fins commerciales ou de redistribution nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite de la Commission canadienne de sûreté nucléaire.

Also published in English under the title: *DIS-12-03 Fitness for Duty: Proposals for Strengthening Alcohol and Drug Policy, Programs and Testing.*

Disponibilité du document

On peut consulter le document sur le site Web de la Commission canadienne de sûreté nucléaire, à nuclearsafety.gc.ca.

Pour obtenir un exemplaire du document, en français ou en anglais, veuillez communiquer avec :

Commission canadienne de sûreté nucléaire
280, rue Slater
C.P. 1046, Succursale B
Ottawa (Ontario) K1P 5S9
CANADA

Téléphone : 613-995-5894 ou 1-800-668-5284 (au Canada seulement)
Télécopieur : 613-995-5086
Courriel : info@cnsccsn.gc.ca
Site Web : www.suretenucleaire.gc.ca

Historique de publication

Avril 2012 **Édition 1.0**

Préface

Les documents de travail jouent un rôle important dans la sélection et l'élaboration du cadre de réglementation et du programme de réglementation de la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN). Ils visent à obtenir la rétroaction du public tôt dans le processus sur les politiques et approches de la CCSN.

L'utilisation des documents de travail au début du processus de réglementation souligne l'engagement de la CCSN à l'égard d'un processus transparent de consultation. La CCSN analyse cette rétroaction préliminaire et en tient compte lorsqu'elle détermine le type et la nature des exigences et orientations à établir.

Les documents de travail sont rendus publics aux fins de commentaires pour une période déterminée. À la fin de la première période de commentaires, le personnel de la CCSN examine toutes les observations formulées par le public, puis les affiche sur le site Web de la CCSN afin de permettre aux parties intéressées de les commenter.

La CCSN tient compte de toute la rétroaction obtenue dans le cadre de ce processus de consultation lorsqu'elle établit son approche de réglementation

Table des matières

Sommaire	1
1.0 Introduction.....	3
2.0 Objectif	3
3.0 Qu'est-ce que l'aptitude au travail?	4
4.0 Pourquoi l'aptitude au travail est-elle importante?.....	6
4.1 Leadership international dans le secteur nucléaire	7
4.2 Expérience dans d'autres industries au Canada.....	8
5.0 Exigences en matière d'aptitude au travail dans le secteur nucléaire au Canada	9
6.0 Propositions de renforcement de la politique, des programmes et des tests de dépistage relatifs à la consommation d'alcool et de drogues.....	11
6.1 Cadre stratégique	11
6.2 Programmes de soutien.....	12
6.3 Tests de dépistage des substances biochimiques	13
7.0 Conclusions.....	17
ANNEXE A: Drogues illicites et nuisant à la performance	18
Glossaire	20
Références.....	22

Sommaire

La performance humaine est un facteur clé en matière de sûreté des centrales nucléaires. Pour cette raison, la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) exige que les centrales nucléaires canadiennes mettent en œuvre et maintiennent un programme relatif à la performance humaine.

L'aptitude au travail est un facteur qui influe sur la performance humaine. Un élément important de l'aptitude au travail est l'absence de tout effet découlant de la consommation d'alcool, de drogues illicites ou de tout médicament susceptibles d'altérer la performance (qu'il s'agisse de médicaments sur ordonnance ou achetés en vente libre), pendant que l'employé est au travail.

Le présent document de travail énonce les propositions de la CCSN quant aux exigences en matière de politiques, de programmes et de dépistage relatifs à la consommation d'alcool et de drogues, à l'intention des titulaires de permis de centrales nucléaires au Canada. Bien que ces propositions se limitent actuellement aux centrales, la CCSN souhaite recevoir une rétroaction sur l'élargissement de leur portée afin qu'elles visent aussi d'autres installations nucléaires autorisées.

Dans ce document de travail, la CCSN propose une approche à trois volets :

1. La CCSN propose que les titulaires de permis de centrales nucléaires prennent des mesures pour prévenir, décourager et déceler toute consommation d'alcool et de drogues et remédier au problème. Les titulaires de permis de centrales nucléaires seraient tenus de prendre les mesures nécessaires pour empêcher les travailleurs :
 - d'apporter, de conserver ou de consommer de l'alcool, des drogues illicites, des drogues interdites ou d'avoir en sa possession des accessoires facilitant la consommation de drogues dans les locaux ou sur les lieux d'une installation nucléaire;
 - de travailler dans une installation nucléaire sous l'effet de l'alcool ou d'une drogue quelconque altérant ou susceptible d'altérer la capacité d'un travailleur à exécuter ses tâches sans risque.
2. La CCSN est d'avis que les titulaires de permis des installations nucléaires doivent mettre en place des mesures de soutien en matière de consommation de substances intoxicantes. En particulier, la CCSN entend veiller à ce que les travailleurs et les superviseurs comprennent leurs rôles et leurs responsabilités. À cette fin, la CCSN envisage d'exiger que les titulaires de permis de centrales nucléaires mettent en place les quatre éléments suivants dans le cadre d'un programme :
 - Programmes de sensibilisation et de formation destinés aux travailleurs
 - Accès à des mesures d'aide pour les travailleurs
 - Formation à l'intention des superviseurs

- Mécanismes d'enquête
3. La CCSN propose que chaque personne à qui on autorise l'accès sans escorte à des zones protégées d'une centrale nucléaire soit soumise à divers tests de dépistage d'alcool et de drogues, qui comprendrait des tests de dépistage aléatoires. Les titulaires de permis seraient tenus d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de dépistage des substances intoxicantes, et de faire part à la CCSN de toute violation à cet égard.

Il est reconnu que ces propositions représentent un renforcement important des exigences déjà en place relativement à l'aptitude au travail, en ce qui a trait à la consommation de substances intoxicantes. La CCSN désire se montrer proactive afin de réduire les risques que surviennent des incidents reliés à la sûreté, causés par des facultés affaiblies dans les centrales nucléaires du Canada.

La question de la consommation de substances intoxicantes est délicate et difficile à traiter. Afin de fournir l'assurance raisonnable que les installations nucléaires sont sûres et sans danger, il faut envisager le renforcement du cadre réglementaire de la CCSN en ce qui a trait aux effets néfastes de la consommation de substances intoxicantes sur la capacité des travailleurs à accomplir leurs tâches de façon sécuritaire et compétente. À l'échelle du pays, les organismes de réglementation et les entreprises ont abordé cette question de façons différentes. En ce qui concerne ce document de travail, l'objectif premier de la CCSN est d'obtenir le point de vue de l'industrie nucléaire, du public canadien et des autres parties intéressées quant à la voie à suivre proposée pour la réglementation du volet *aptitude au travail* dans le contexte de la consommation et de l'abus de substances intoxicantes. La CCSN examinera en détail les rétroactions reçues avant d'aller de l'avant dans la mise en place de tout changement à apporter au cadre réglementaire de la CCSN dans ce domaine.

1.0 Introduction

La performance humaine influence presque tous les aspects de la sûreté d'une centrale nucléaire. La recherche montre que dans les industries modernes et complexes, l'erreur humaine est un facteur causal dans près de 80 % des incidents [1, 2, 3, 4]. Étant donné le pourcentage élevé d'incidents où le rôle joué par les facteurs humains et organisationnels est connu, il faut envisager sérieusement de prendre toutes les mesures permettant de réduire les risques éventuels d'erreur humaine.

Un des facteurs qui influent sur la performance humaine est l'aptitude au travail, c'est-à-dire :

L'état des travailleurs capables sur les plans physique, physiologique et psychologique/mental d'effectuer les tâches de leur emploi en respectant les normes établies en matière de sûreté, d'assiduité, de qualité, d'efficacité et de comportement [5].

Dans des secteurs importants sur le plan de la sûreté, comme le secteur nucléaire, les programmes sur l'aptitude au travail (PAT) doivent fournir l'assurance que les travailleurs ont toutes leurs facultés afin que leur capacité de réaliser de façon sécuritaire et compétente les tâches liées à leur poste ne soit pas altérée. Un élément important de l'aptitude au travail est l'absence de tout effet découlant de la consommation d'alcool, de drogues illicites ou de tout médicament susceptibles de modifier la performance (qu'il s'agisse de médicaments sur ordonnance ou achetés en vente libre) pendant que l'employé est au travail.

2.0 Objectif

Il est clair que la consommation de substances intoxicantes altère significativement la performance humaine. Notre vie de tous les jours nous en donne la preuve, par exemple sur les routes. Les conséquences possibles de l'affaiblissement des facultés par l'alcool ou les drogues sur la sûreté dans les centrales nucléaires sont plutôt graves. Par conséquent, la CCSN prend cette situation très au sérieux et entend se pencher de manière proactive sur la question de la consommation de substances intoxicantes.

Ce document de travail vise à :

- décrire le concept d'aptitude au travail et la raison de son importance particulière dans le secteur nucléaire;
- mettre en lumière la nécessité de se pencher sur la consommation et l'abus d'alcool et de drogues, et présenter ce qui s'est fait en la matière au Canada et à l'étranger, dans le secteur nucléaire et ailleurs;
- déterminer les exigences actuelles en matière d'aptitude au travail imposées aux titulaires de permis de centrales nucléaires, et donner un aperçu des possibilités d'amélioration du cadre réglementaire de la CCSN afin de prévenir, de décourager et de déceler toute consommation de substances intoxicantes sur les lieux des centrales nucléaires canadiennes et de remédier au problème.

Bien que la portée de ces possibilités d'amélioration se limite actuellement aux centrales nucléaires, la CCSN souhaite recevoir des rétroactions sur l'élargissement de cette portée afin d'inclure d'autres installations nucléaires autorisées.

Il importe de mentionner que cette initiative est un premier pas proactif dans le renforcement du cadre réglementaire de la CCSN à l'appui du programme d'aptitude au travail (PAT). Cette initiative ne découle pas de problèmes de sûreté observés relativement à l'aptitude au travail ou à la consommation de substances intoxicantes dans le secteur nucléaire au Canada. Cependant, au cours des dernières années, la question de l'aptitude au travail a été soulevée plusieurs fois durant les audiences et les réunions du tribunal de la Commission, et la CCSN s'est demandé si elle devrait ou non prendre des mesures additionnelles à ce sujet. En fin de compte, ces propositions doivent être considérées comme une partie intégrante du processus d'amélioration continue de la surveillance réglementaire des titulaires de permis de la CCSN.

Remarque : Les expressions « substance intoxicante » et « alcool et drogues » sont utilisées de manière interchangeable tout au long de ce document. Le terme « biochimique » est utilisé spécifiquement en référence aux tests de dépistage de substances intoxicantes.

3.0 Qu'est-ce que l'aptitude au travail?

Toute évaluation de l'aptitude au travail vise principalement à garantir que les personnes ont la capacité d'accomplir efficacement les fonctions relevant de leur poste et de façon à réduire le plus possible les risques pour leur santé et leur sécurité, pour la santé et la sécurité des autres, ou pour la sûreté de l'installation nucléaire, de la population canadienne ou de l'environnement [6].

L'aptitude au travail peut être évaluée de diverses façons, à différents moments. Le tableau 1 précise les composantes utilisées pour évaluer l'aptitude au travail et les circonstances dans lesquelles des évaluations peuvent être effectuées. Le degré d'aptitude d'un travailleur peut être classé selon plusieurs catégories allant d'apte à inapte à accomplir les fonctions associées à son poste. Le test visant à détecter la présence de substances biochimiques est un des éléments utilisés pour évaluer l'aptitude au travail.

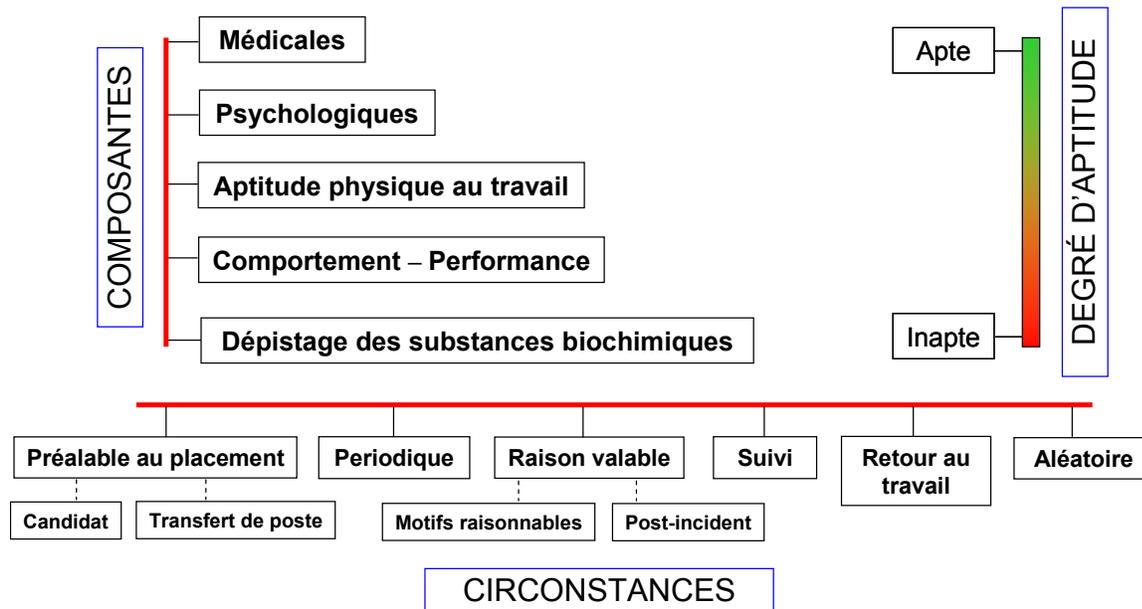


Figure 1 : Cadre conceptuel illustrant les composantes utilisées pour évaluer l'aptitude au travail, ainsi que les circonstances dans lesquelles on peut procéder à une telle évaluation. Le degré d'aptitude d'un travailleur peut être classé selon plusieurs catégories allant d'apte à inapte à accomplir les fonctions associées à son poste.

Composantes de l'aptitude au travail – Que doit-on évaluer?

On peut effectuer des évaluations médicales, psychologiques, sur l'aptitude physique au travail, mesurer le comportement et la performance, ou procéder à un test de dépistage des substances biochimiques en vue d'établir si un travailleur possède les capacités d'exécuter, de façon sécuritaire, les tâches reliées à son poste. En ce qui concerne le dépistage de substances biochimiques, on détermine si les facultés sont affaiblies en raison de l'alcool ou de drogues au moyen de divers tests et méthodes analytiques. Il est possible de dépister l'affaiblissement des facultés par l'alcool ou les drogues et les troubles connexes par des évaluations médicales, psychologiques ou des mesures du comportement et de la performance.

Circonstances liées à l'aptitude au travail – À quel moment évaluer?

Les évaluations liées à l'aptitude au travail peuvent être réalisées dans les circonstances suivantes :

- Au cours de l'examen préalable au placement
- Périodiquement
- Au cours d'une évaluation pour raisons valables (si un superviseur, par l'observation du comportement, a des motifs raisonnables de croire qu'un travailleur est inapte à accomplir ses tâches, ou si les résultats d'une enquête sur un accident ou un événement révèlent que le dépistage post-incident est justifié)

- À titre de suivi, afin de confirmer l'abstinence du travailleur au terme d'un programme de traitement de la toxicomanie ou de la dépendance
- De façon aléatoire et inopinée

Travail important sur le plan de la sûreté – Qui évaluer?

Il est essentiel de tenir compte des répercussions sur le plan de la santé et de la sûreté découlant de la baisse de la performance humaine lorsqu'on s'emploie à définir les paramètres de l'évaluation de l'aptitude au travail et à déterminer les travailleurs qui seront assujettis à ces paramètres. Au Canada, si certaines industries appliquent des exigences d'aptitude au travail similaires pour tous, d'autres utilisent des normes plus sévères pour les personnes qui occupent des postes importants sur le plan de la sûreté. Dans certains secteurs industriels, un site entier est classé comme important sur le plan de la sûreté. C'est notamment le cas pour bon nombre de sites pétroliers et gaziers dans la région des sables bitumineux du Nord de l'Alberta.

Exigences relatives au travail – Quoi évaluer?

En règle générale, les évaluations de l'aptitude au travail permettent d'évaluer un travailleur pour un poste précis et dans des conditions de travail précises [8]. Lorsqu'un employeur œuvrant dans un secteur important sur le plan de la sûreté adopte des normes ou des exigences relatives à l'aptitude au travail, il est possible que ces normes ou exigences soient jugées discriminatoires en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* [9]. Toutefois, selon cette même Loi, les employeurs peuvent instaurer des normes ou des exigences professionnelles justifiées, qui constituent des exclusions, en s'appuyant sur le fait que la qualification du travailleur faisant l'objet de l'exclusion est requise en toute légitimité.

Degrés d'aptitude au travail – Résultat d'une évaluation de l'aptitude au travail

Au terme de l'évaluation de l'aptitude au travail, un professionnel de la santé qualifié déterminera l'aptitude physique du candidat ou du titulaire du poste en regard des qualifications requises pour le poste. Le professionnel de la santé indiquera si le candidat ou le titulaire du poste est apte ou inapte à exercer ses fonctions, ou apte à les accomplir sous réserve de restrictions ou de conditions particulières. Ces conditions peuvent être temporaires ou permanentes.

4.0 Pourquoi l'aptitude au travail est-elle importante?

Les centrales nucléaires sont conçues, construites et exploitées en tenant compte avant tout de la sûreté. C'est pourquoi le secteur nucléaire a adopté le principe de la « défense en profondeur », lequel préserve trois fonctions essentielles de sûreté (contrôler la puissance, refroidir le combustible et contenir les matières radioactives), à la base de la technologie en matière de sûreté des centrales nucléaires. Les divers niveaux de défense en profondeur visent à offrir une protection correspondant à l'augmentation du risque [10]. La défense en profondeur est intimement liée à la mise en place de barrières physiques successives visant à prévenir le rejet de matières radioactives dans l'environnement. Elle comprend également plusieurs autres mesures de protection qui se chevauchent (p. ex., assurance de la qualité, formation et accréditation du

personnel, procédures). Si un niveau de défense en profondeur venait à faillir, le niveau suivant prendrait la relève. Ce processus par étapes se poursuivrait jusqu'aux niveaux de défense supérieurs. Judicieusement appliqué, le principe de la défense en profondeur permet de faire en sorte qu'une défaillance de l'équipement ou une erreur humaine ne puisse, à elle seule, engendrer de danger pour la population ou l'environnement, et que l'association de plusieurs défaillances ayant des conséquences néfastes ne soit que fort peu probable [11].

À tous les niveaux du processus de défense en profondeur, les titulaires de permis de centrales nucléaires doivent se doter de mesures de protection additionnelles, y compris de programmes relatifs à la performance humaine, qui tiennent compte du rôle que jouent les facteurs humains au chapitre de la sûreté nucléaire. Les programmes relatifs à la performance humaine visent à minimiser les possibilités d'erreurs humaines et/ou de défaillances au cours des activités de conception, de construction, d'exploitation, d'entretien, de remise en état et de déclassement des installations nucléaires du Canada.

L'importance de l'aptitude au travail en lien avec les erreurs humaines et les défaillances a été reconnue à l'échelle internationale et nationale dans les industries importantes sur le plan de la sûreté.

4.1 Leadership international dans le secteur nucléaire

À l'échelle internationale, l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) a mis en lumière la nécessité de se doter de solides PAT. L'AIEA élabore des normes de sûreté nucléaire en vue de promouvoir de solides niveaux de sûreté à utiliser pour les applications de l'énergie nucléaire. Le cadre de l'AIEA qui soutient l'aptitude au travail est décrit dans deux documents sur les exigences en matière de sûreté [12, 13] et dans de nombreux guides traitant de la sûreté.

Pour toutes les installations nucléaires, l'AIEA recommande que les législateurs inspectent les PAT des titulaires de permis et en évaluent l'efficacité [14]. Les organismes de réglementation doivent également veiller à ce que les exploitants d'installations nucléaires mettent en œuvre les « directives concernant l'aptitude physique en fonction du nombre d'heures de travail, de la santé et de l'abus éventuel d'alcool et d'autres drogues » [15].

L'AIEA recommande également que toutes les installations nucléaires se dotent de directives sur la consommation de substances intoxicantes. L'Agence indique qu'il serait également pertinent de formuler des recommandations à l'intention des titulaires de permis de centrales nucléaires au sujet de la consommation de ces substances, lesquelles s'appliqueraient à toutes les installations nucléaires. Les titulaires de permis devront établir et mettre en œuvre une politique applicable aux employés, aux entrepreneurs et aux visiteurs et traitant de « l'usage illicite de drogues et de l'abus d'alcool, en accord avec la réglementation nationale » [16]. Ils devront en outre se doter de mécanismes visant à déterminer qui sont les personnes ayant une tendance à la toxicomanie (alcool et drogues) et à mettre en place des contrôles administratifs en vue d'observer, de surveiller et de contrôler l'aptitude au travail du personnel de quart. L'AIEA recommande également d'éviter d'employer des personnes qui ont une tendance à la toxicomanie pour s'acquitter de tâches liées à la sûreté [17].

Bien que l'Agence n'émette pas d'avis concernant le dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues, il convient de mentionner que plusieurs pays procèdent à des tests de dépistage dans leurs installations de centrales nucléaires. En Finlande et aux États-Unis, les organismes de réglementation exigent que les tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues soient effectués sur les sites des centrales nucléaires. En outre, même si l'organisme de réglementation nucléaire ne l'exige pas, les titulaires de permis de centrales nucléaires de la Suède et du Royaume-Uni ont l'habitude de procéder à des tests de dépistage.

4.2 Expérience dans d'autres industries au Canada

D'autres secteurs d'activités, comme les transports et l'exploitation pétrolière et minière, ont reconnu et démontré la valeur de solides programmes d'aptitude au travail (PAT) visant particulièrement les préoccupations concernant la consommation de substances intoxicantes. En effet, les politiques et les pratiques qui prévalent couramment dans ces secteurs dépassent que celles qui prévalent dans le secteur nucléaire au Canada.

Transports Canada (TC) s'est doté d'une politique relative à la consommation de substances intoxicantes et d'exigences connexes qui sont documentées dans les exigences législatives qui découlent des lois et règlements et dans les règles et normes de réglementation. Ce ministère a adopté plusieurs dispositions pour prévenir, décourager et déceler la dépendance aux substances intoxicantes chez les travailleurs qui occupent des postes importants sur le plan de la sûreté, ainsi que pour remédier au problème. La dépendance aux substances intoxicantes est évaluée au cours de l'examen préalable au placement et au moyen d'examens médicaux périodiques. À titre de ministère responsable de la réglementation régissant les transports au Canada, TC impose des exigences législatives claires qui interdisent de travailler sous l'influence de l'alcool ou de drogues dans tous les modes de transport. Il importe de mentionner que TC n'a aucune exigence législative officielle qui oblige le dépistage de l'alcool et de drogues. Toutefois, le dépistage des substances intoxicantes effectué à titre de suivi est un contrôle prévu mais non exigé pour les pilotes, les gens de la mer et les travailleurs des chemins de fer afin que leur certificat médical soit rétabli à la suite d'un traitement pour alcoolisme ou toxicomanie.

Le Bureau de la sécurité des transports (BST) enquête sur les accidents liés au transport maritime, ferroviaire, aérien et par pipeline. Les enquêteurs du BST ont le pouvoir d'exiger des examens médicaux ou des autopsies qui comprennent le dépistage de l'alcool et/ou des drogues. Il se peut qu'un examen médical soit exigé lorsque des motifs raisonnables indiquent qu'un tel examen « est utile à l'enquête ou susceptible de l'être ».

Il importe de souligner que dans l'industrie du transport, les pratiques liées aux politiques et au dépistage relatif à la consommation d'alcool et de drogues dépassent largement les exigences établies par l'organisme de réglementation des transports. Bien qu'un grand nombre de facteurs puissent contribuer à ce phénomène, il est évident que l'industrie du transport accorde une grande priorité à la prévention de la conduite avec facultés affaiblies, qu'il s'agisse de navires, d'aéronefs, de matériel ferroviaire ou de véhicules motorisés. De plus, cette industrie reconnaît sans nul doute les effets néfastes que la consommation de substances intoxicantes peut avoir sur la performance en matière de sûreté, ainsi que sur la productivité des travailleurs.

Hormis l'industrie du transport, plusieurs autres industries importantes sur le plan de la sûreté (p. ex., l'exploitation pétrolière et minière, ainsi que les services publics) ont mis en œuvre des politiques et des programmes de dépistage relatifs à l'abus de substances intoxicantes. Selon une étude récente, environ 40 p. 100 des lieux de travail dans les domaines du transport, de la construction ou des ressources ont mis en œuvre des programmes de dépistage des drogues [18].

Dans un échantillon d'entreprises canadiennes qui ont choisi d'adopter une politique sur la consommation de substances intoxicantes, trois types de tests de dépistage ont été mis en place quasi universellement : le dépistage de suivi, le dépistage pour des raisons valables, et le dépistage post-incident. Un faible pourcentage d'entreprises procède à un test de dépistage au cours de l'examen préalable au placement dans le cas de candidats qui postulent, mais un nombre encore plus faible d'entre elles optent pour le test de dépistage aléatoire [7]. Environ le quart des entreprises de cet échantillon ont adopté le test de dépistage au cours de l'examen préalable au placement dans le cas de candidats qui postulent. Cependant, le test de dépistage aléatoire n'est exigé que par un peu moins du cinquième de ces entreprises. Un pourcentage légèrement plus élevé des entreprises de l'industrie du transport ont adopté le test de dépistage aléatoire comparativement à d'autres industries (exploitation minière, pétrolière et gazière, ainsi que les services publics).

5.0 Exigences en matière d'aptitude au travail dans le secteur nucléaire au Canada

Le Canada est membre de l'AIEA et il est signataire de la *Convention sur la sûreté nucléaire*, adoptée en 1994. Par conséquent, le Canada s'est engagé à veiller à ce que « les possibilités et les limites de l'action humaine soient prises en compte pendant toute la durée de la vie d'une installation nucléaire. » (article 12) [19].

La CCSN régit la performance humaine par l'établissement d'exigences réglementaires très élevées, qui sont énoncées aux articles 12 et 17 du *Règlement général sur la sûreté et la réglementation nucléaires* [20]. De plus, les titulaires de permis de centrales nucléaires au Canada sont tenus de mettre en place un système de gestion conforme à la norme de l'Association canadienne de normalisation (CSA) N286-05, qui précise que « [...] pour soutenir la sûreté de l'exploitation, la direction est tenue de définir et de mettre en œuvre des pratiques qui contribuent à l'excellence sur le plan de la performance des travailleurs » [traduction] [21].

La CCSN exige que les centrales nucléaires canadiennes mettent en œuvre et maintiennent un programme relatif à la performance humaine. Le manuel des conditions de permis des centrales renferme des conseils sur le contenu d'un programme efficace relatif à la performance. La CCSN recommande que ce programme traite de toute la gamme des considérations liées aux facteurs humains, et ce, pour toutes les fonctions et activités qui se déroulent à l'échelle de l'établissement, de sorte que les travailleurs soient pleinement soutenus pour être en mesure d'effectuer leur travail en toute sûreté. Dans un proche avenir, la CCSN a l'intention de rédiger des documents d'application de la réglementation sur le thème général de la performance humaine, ainsi que d'autres documents sur les exigences générales en matière d'aptitude au travail, en plus d'un document particulier sur la gestion des heures de travail et de la fatigue. Ces documents seront tous présentés au public à des fins de rétroaction.

Plusieurs documents existants de la CNSC, qui traitent des divers aspects de l'aptitude au travail, ont été inclus dans les permis d'exploitation des réacteurs de puissance ou dans les manuels des conditions de permis de chaque centrale nucléaire au Canada. Ces documents sont les suivants :

- RD-204, *Accréditation des personnes qui travaillent dans des centrales nucléaires* [22]
- G-323, *Assurer la présence d'un nombre suffisant de travailleurs qualifiés aux installations nucléaires de catégorie I – Effectif minimal* [23]
- RD-363, *Aptitudes psychologiques, médicales et physiques des agents de sécurité nucléaire* [24]
- S-298, *Norme relative à la force d'intervention pour la sécurité nucléaire* (document à accès restreint) [25]

En outre, aux termes du *Règlement sur la sécurité nucléaire*, toutes les installations nucléaires au Canada sont tenues d'être dotées d'un programme de sensibilisation des superviseurs « pour faire en sorte que ceux-ci soient formés pour reconnaître, chez les employés [...], les changements de comportement qui pourraient constituer une menace pour la sécurité de l'installation » [...] [26].

Les centrales canadiennes se conforment aux exigences actuelles de la CCSN en ce qui a trait à l'aptitude au travail. Les titulaires de permis ont diverses méthodes pour évaluer cette dernière, allant des examens médicaux jusqu'aux programmes d'observation par les superviseurs, mais les mesures diffèrent considérablement d'un titulaire à l'autre. La plupart des titulaires de permis ont intégré à leur PAT le concept des postes importants sur le plan de la sûreté et appliquent des exigences additionnelles relatives aux examens médicaux.

Fait important, des règles claires sont en vigueur dans les centrales nucléaires canadiennes, lesquelles interdisent d'être en possession d'alcool et de drogues ou sous leur influence au travail. Ces règles précisent également les conséquences en cas de violation. De plus, les employeurs s'attendent à ce que les employés déclarent volontairement toute condition qui pourrait nuire à leur capacité d'effectuer leur travail sans risque, y compris la consommation de médicaments sous ordonnance ou en vente libre. En outre, les titulaires de permis dépendent de la déclaration par les pairs et de l'observation par les superviseurs. Bien que le dépistage des substances biochimiques ne soit pas explicitement obligatoire dans les centrales nucléaires canadiennes, il existe une exception : à un site, il est précisé qu'un travailleur qui a été traité pour une toxicomanie ou l'alcoolisme doit se soumettre à un test de dépistage des substances intoxicantes pour confirmer son abstinence comme condition de son retour au travail.

À l'heure actuelle, si les exigences de la CCSN sont importantes, elles n'obligent pas explicitement les titulaires de permis à agir de manière proactive en ce qui concerne la consommation de substances intoxicantes.

Bien que les titulaires de permis ne soient pas tenus, aux termes des exigences de la CCSN relatives à l'aptitude au travail, de se pencher sur la question de la consommation de substances intoxicantes, la CCSN souhaite obtenir une rétroaction de la part du secteur nucléaire, de la population canadienne et des autres parties intéressées sur l'élaboration

d'exigences réglementaires supplémentaires visant à faire l'examen de cette question.**6.0 Propositions de renforcement de la politique, des programmes et des tests de dépistage relatifs à la consommation d'alcool et de drogues**

La CCSN est d'avis que les exigences actuelles du programme relatif à l'alcool et aux drogues devraient être renforcées pour accorder plus d'attention aux problèmes possibles de consommation et d'abus de substances intoxicantes. La CCSN désire se montrer proactive et adopter une approche préventive en la matière. Elle reconnaît la nécessité de mettre en place des exigences supplémentaires, plus rigoureuses et plus explicites, afin de se pencher sur la question de la consommation de substances intoxicantes dans le secteur nucléaire canadien.

Pour ce faire, la CCSN propose de miser sur les exigences et l'orientation actuelles en matière d'aptitude au travail, en adoptant une stratégie à trois volets. Elle propose d'élaborer des exigences supplémentaires s'appliquant aux titulaires de permis de centrales nucléaires en vue d'assurer que ceux-ci :

1. mettent en place un cadre stratégique pertinent;
2. mettent sur pied des programmes de soutien;
3. utilisent des tests efficaces pour le dépistage des substances biochimiques.

6.1 Cadre stratégique

La CCSN juge qu'il est essentiel de mettre en œuvre une approche uniforme s'appliquant à l'ensemble des titulaires de permis de centrales nucléaires. Elle prévoit exiger que ces derniers ajoutent à leurs politiques, au minimum, les exigences suivantes :

Instauration d'une politique qui interdit strictement aux travailleurs en service de consommer ou de posséder de l'alcool ou des drogues. Aux termes de cette politique, les titulaires de permis devraient prendre des mesures visant à empêcher les travailleurs :

- i. d'apporter, de conserver ou de consommer de l'alcool, des drogues illicites, des drogues interdites ou d'avoir en leur possession des accessoires facilitant la consommation de drogues dans les locaux ou sur les lieux d'une installation nucléaire;
- ii. de travailler dans une installation nucléaire sous l'effet de l'alcool ou d'une drogue quelconque (illicite, interdite, médicament sur ordonnance ou en vente libre) altérant ou susceptible d'altérer leur capacité à exécuter leurs tâches sans risque.

La CCSN propose également que toutes les personnes autorisées à pénétrer sans escorte dans les zones protégées des centrales nucléaires soient assujetties aux mesures susmentionnées. Dans les centrales nucléaires canadiennes, les travailleurs doivent suivre une formation spécialisée pour exécuter de façon sécuritaire les tâches associées au fonctionnement ou à l'entretien de l'équipement qui contrôle, refroidit, contient ou transporte les matières radioactives. Puisque le

travail effectué dans ces installations a un impact sur la sûreté, la CCSN considère que l'ensemble de la zone protégée de toute centrale nucléaire constitue un site important sur le plan de la sûreté. Par conséquent, les titulaires de permis devraient tenir compte de toutes les étapes du cycle de vie d'une centrale nucléaire, notamment la conception, la construction, l'exploitation, la remise en état et le déclassement.

Bien que la portée de cette initiative se limite actuellement aux centrales nucléaires, la CCSN désire obtenir une rétroaction en vue de savoir si les exigences proposées en matière de politiques, de programmes et de tests de dépistage relatifs à la consommation de substances intoxicantes devraient s'appliquer également aux autres installations nucléaires autorisées, y compris aux réacteurs de recherche, aux mines, aux usines de concentration et aux installations de traitement.

6.2 Programmes de soutien

Pour soutenir les politiques susmentionnées, il est proposé que les titulaires de permis de centrales nucléaires soient tenus d'adopter des mesures visant à garantir que les travailleurs et les superviseurs comprennent les rôles et les responsabilités qui leur incombent. Ces exigences de programme viseraient plusieurs secteurs clés et permettraient de veiller à ce que les travailleurs, dans l'exercice de leurs fonctions, ne soient pas sous l'effet de l'alcool ou de drogues nuisant à leur performance. La CCSN juge à tout le moins que les quatre éléments suivants sont essentiels :

- **Programmes de sensibilisation et de formation destinés aux travailleurs**

Afin de garantir que les travailleurs comprennent comment se conformer aux exigences de la politique, les titulaires de permis devraient offrir une formation continue aux personnes qui bénéficient d'un accès sur les lieux sans escorte. Le programme de sensibilisation et de formation devrait comprendre une description des risques pour la sûreté liés à la consommation de substances intoxicantes et de ses répercussions possibles sur la performance, et englober des exigences ou des directives spécifiques concernant certaines questions, comme la conduite requise des employés sur appel et lorsqu'ils ne sont pas en devoir.

- **Accès à des mesures de soutien**

Les titulaires de permis devraient offrir aux travailleurs l'accès à un programme d'aide aux employés (PAE). En règle générale, les PAE abordent toute une gamme de difficultés auxquelles les travailleurs sont confrontés, notamment les problèmes psychologiques, émotionnels, familiaux, financiers, de santé, et ceux associés à la consommation d'alcool ou de drogues. Les titulaires de permis devraient veiller à ce que le PAE soit accessible aux travailleurs sur une base volontaire ou exigé en vertu de la recommandation du superviseur. Les titulaires de permis devraient en outre orienter les travailleurs vers un professionnel en toxicomanie, s'il y a lieu. Ils devraient également définir les attentes relatives à la déclaration volontaire et à l'initiative des pairs.

- **Programmes de sensibilisation des superviseurs**

Les titulaires de permis devraient veiller à ce que la consommation d'alcool et de drogues soit abordée expressément dans les programmes de sensibilisation des superviseurs. Ces programmes sont déjà exigés aux termes des articles 38 et 48 du *Règlement sur la sécurité nucléaire*. Ils devraient être conçus de manière à garantir que les superviseurs puissent reconnaître les changements de comportement associés à l'affaiblissement des facultés par l'alcool ou les drogues, susceptibles de compromettre la sûreté.

- **Mécanismes d'enquête**

Si un titulaire de permis a des raisons de croire qu'un travailleur qui bénéficie d'un accès sans escorte n'est pas apte à s'acquitter de ses fonctions ou contrevient à la politique sur l'alcool et les drogues, il devrait alors faire enquête. Les titulaires de permis devraient élaborer et mettre en œuvre des mesures pour examiner le cas des travailleurs soupçonnés, y compris en effectuant des enquêtes sur l'inaptitude à la tâche, en menant des fouilles et en établissant des procédures d'escorte.

Bien que les exigences relatives aux politiques et aux programmes de soutien dont il est question dans cette proposition visent plusieurs secteurs importants et permettent de veiller à ce que les travailleurs, dans l'exercice de leurs fonctions, ne consomment ni alcool ni drogue, la CCSN désire obtenir une rétroaction en vue de savoir si ces mesures suffisent, ou si elles devraient être élargies afin d'englober les exigences du dépistage des substances biochimiques.

Les tests de dépistage de l'alcool et des drogues constituent, en plus des mesures susmentionnées, des mécanismes d'enquête qui permettent de confirmer l'affaiblissement des facultés par l'alcool ou les drogues. Cette question est traitée plus en détail ci-après.

6.3 Tests de dépistage des substances biochimiques

La CCSN croit que les tests de dépistage des substances biochimiques sont une solution à envisager en vue de résoudre des problèmes possibles de consommation d'alcool et de drogues dans les centrales nucléaires canadiennes. Avant de préciser les exigences s'appliquant au dépistage des substances biochimiques proposées par la CCSN, il serait judicieux de dresser un bref portrait des pratiques de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues en vigueur dans les milieux de travail canadiens.

Au Canada, il n'existe pas, à l'échelle fédérale ou provinciale, d'exigences législatives qui définissent les paramètres du test de dépistage de la consommation de substances intoxicantes en milieu de travail. En dépit du manque d'orientation, « les entreprises de plusieurs secteurs industriels au pays ont mis en place, au cours des 20 dernières années, certains processus de dépistage de la consommation de substances intoxicantes en milieu de travail. » [7]. Si le principe de sûreté est reconnu par tous comme le principal motif qui sous-tend la mise en œuvre de ces politiques de dépistage, les éléments suivants peuvent expliquer les raisons pour lesquelles les pratiques industrielles ont évolué en l'absence d'exigences législatives : diligence requise et

obligations de l'employeur en vertu du *Code criminel* [27]; arbitrage et décisions de la Cour concernant les politiques industrielles; accidents graves de transport; participation syndicale (Operation Redblock) [28] et des associations des travailleurs de l'industrie (Airline Pilots Association) [29]; exigences transfrontalières s'appliquant aux transporteurs routiers et au transport ferroviaire, imposées par le département des Transports des États-Unis.

En l'absence d'une législation spécifique canadienne sur le dépistage de la consommation de substances intoxicantes, les précédents établis par les diverses décisions de justice déterminent les pratiques en matière de dépistage en vigueur au Canada [7]. Au fur et à mesure de l'évolution de la jurisprudence, les tribunaux ont déterminé que le dépistage de l'alcool et des drogues était acceptable dans les circonstances suivantes :

- Dépistage **préalable au placement** des candidats ou des titulaires de postes transférés à des postes importants sur le plan de la sûreté.
- **Pour des raisons valables :**
 - dépistage **pour motifs raisonnables** s'appliquant aux postes importants sur le plan de la sûreté;
 - dépistage **post-incident** s'appliquant aux postes importants sur le plan de la sûreté.
- Dépistage **de suivi** comme préalable au retour à un poste important sur le plan de la sûreté et consécutif à un traitement pour un trouble de consommation de substances intoxicantes.
- Dépistage **aléatoire** (alcool uniquement) pour les travailleurs qui occupent des postes importants sur le plan de la sûreté, sur les lieux de travail présentant des risques inhérents [7].

La nouvelle politique de la Commission canadienne des droits de la personne sur le dépistage de la consommation d'alcool et de drogues est, dans ses grandes lignes, conforme aux pratiques de dépistage susmentionnées. En ce qui a trait au dépistage aléatoire de la consommation d'alcool, la politique de la Commission canadienne des droits de la personne exige des employeurs qu'ils informent les travailleurs « que les tests de dépistage de l'alcool constituent une condition d'emploi » et « prennent des mesures d'adaptation à l'égard de ceux dont le test de dépistage est positif » [30].

Un examen récent de la jurisprudence canadienne indique que, d'une manière générale, les industries ont élaboré des politiques requérant le test de dépistage à la suite d'événements graves consécutifs à la consommation de substances intoxicantes sur les lieux de travail. Compte tenu des répercussions possibles d'un accident nucléaire, l'industrie nucléaire ne peut se permettre d'adopter une approche réactive.

Exigences proposées pour le dépistage des substances biochimiques

En dépit des restrictions actuelles inhérentes à la technologie de dépistage des drogues, établies par la Commission canadienne des droits de la personne et la jurisprudence arbitrale et de droit, il convient de tenir compte de la prépondérance des droits à la vie privée par rapport aux droits à la sûreté d'une installation nucléaire et des collectivités environnantes. Compte tenu des risques possibles en matière de sûreté qu'un travailleur avec facultés affaiblies constitue pour une installation nucléaire, la CCSN estime que la prépondérance des droits devrait pencher en faveur des préoccupations de la population en matière de sûreté. Selon la CCSN, les titulaires de permis devraient examiner toutes les mesures raisonnables pouvant être prises, notamment le dépistage aléatoire de l'alcool et des drogues en vue de prévenir, de décourager et de déceler toute consommation de substances intoxicantes sur les lieux des centrales nucléaires canadiennes et de remédier au problème.

En outre, la CCSN a conclu que le test de dépistage de la consommation de substances intoxicantes réservé exclusivement aux personnes occupant des postes critiques sur le plan de la sûreté n'était pas suffisant, étant donné que les travailleurs qui assument d'autres fonctions peuvent également poser des actes ayant des répercussions sur la sûreté nucléaire. Par conséquent, la CCSN propose que toutes les personnes autorisées à pénétrer sans escorte dans les zones protégées des centrales nucléaires soient soumises à un test de dépistage de l'alcool et des drogues.

Bien que le test de dépistage de la consommation de substances intoxicantes soit proposé pour toutes les personnes autorisées à pénétrer sans escorte dans les zones protégées des centrales nucléaires, la CCSN désire obtenir une rétroaction concernant la population visée par le dépistage. Voici quelques options possibles :

- **Toutes les personnes autorisées à pénétrer sans escorte dans les zones protégées**
- **Toutes les personnes occupant des postes critiques sur le plan de la sûreté**
- **Toutes les personnes susceptibles d'influer sur la sûreté d'une installation nucléaire dans le cadre de leur travail, même si elles n'ont pas accès au site nucléaire (p. ex., fournisseurs, agences de conception).**

Conformément à l'approche proposée par la CCSN, toutes les personnes autorisées à pénétrer sans escorte devraient se soumettre à un test de dépistage de l'alcool et des drogues dans les circonstances précisées ci-après :

- **Dépistage préalable au placement**

Avant de bénéficier d'un accès sur les lieux sans escorte, toute personne devra se soumettre à des tests de dépistage de l'alcool et des drogues. En outre, les candidats ou les titulaires de postes transférés à des postes nécessitant un accès sans escorte devront se soumettre à des tests de dépistage de la consommation de substances intoxicantes

préalables à leur placement. Les tests de dépistage de l'alcool et des drogues ne devraient pas être utilisés en tant qu'outils de sélection pour l'emploi, ni effectués avant de déterminer que le candidat possède toutes les autres qualifications requises pour bénéficier de l'accès sans escorte.

- **Dépistage pour raison valable**

Le test de dépistage pour raison valable comporte deux éléments, à savoir le test de dépistage pour motifs raisonnables et le test de dépistage post-incident.

Aux termes du premier élément, les personnes bénéficiant d'un accès sans escorte devront se soumettre à un test de dépistage pour raison valable s'il y a un motif raisonnable de croire qu'elles sont, dans l'exercice de leurs fonctions, incapables d'accomplir leurs tâches en raison des effets néfastes de la consommation d'alcool ou de drogues. Les motifs sous-tendant la raison valable doivent être vérifiés de façon indépendante au moyen d'une observation fondée sur des données probantes pouvant notamment comprendre l'odeur de l'haleine, l'utilisation ou la possession observée de substances intoxicantes, l'élocution, l'apparence physique et le comportement, ainsi qu'un épisode ou des événements semblant indiquer un comportement irrationnel ou téméraire.

Aux termes du test de dépistage post-incident, une personne qui bénéficie d'un accès sans escorte devra se soumettre à des tests si elle a causé, en tout ou en partie, un incident ayant entraîné des décès, des blessures corporelles, d'importants dommages pour l'environnement ou pour le matériel de sûreté. La décision relative au dépistage de la consommation de substances intoxicantes devrait tenir compte des incidents évités de justesse et des infractions aux règlements qui s'y rapportent.

- **Dépistage de suivi**

Les travailleurs diagnostiqués comme toxicomanes ou alcooliques, ou encore atteints d'un trouble de dépendance devront éventuellement suivre un programme de traitement complet, sous la surveillance d'un professionnel en toxicomanie ou d'un spécialiste en traitement des dépendances. Lorsqu'ils seront réintégrés dans leurs tâches ou recouvriront leur accès sans escorte, ils devront accepter de se soumettre, durant une période de deux ans, à des tests inopinés de dépistage de l'alcool et des drogues. Le test de dépistage inopiné aura lieu au moins une fois par trimestre.

- **Test de dépistage aléatoire**

Les travailleurs qui bénéficient d'un accès sans escorte devront se soumettre à des tests de dépistage aléatoire de l'alcool et des drogues. Dans ce contexte, tous les travailleurs du groupe cible pourront être sélectionnés pour le test de dépistage aléatoire, qu'ils aient été ou non soumis au préalable à des tests de dépistage. La CCSN prévoit fixer le taux de test de dépistage annuel à 50 % du personnel, pour l'alcool et les drogues.

Bien que cette proposition tienne compte des exigences relatives au test de dépistage aléatoire de la consommation d'alcool et de drogues, la CCSN désire obtenir une rétroaction afin de trouver un juste équilibre entre le droit à la vie privée des personnes et la sûreté d'une installation nucléaire et des collectivités environnantes.

Les titulaires de permis devraient, conformément aux bonnes pratiques en vigueur, élaborer et mettre en œuvre des programmes de dépistage de la consommation de substances intoxicantes requérant la participation d'un administrateur qualifié indépendant, chargé de recueillir et d'analyser les échantillons, de procéder aux examens médicaux et de communiquer les résultats des tests aux administrateurs des programmes[7]. Les titulaires de permis seraient également tenus d'imposer des tests de dépistage des drogues illicites et des métabolites, comme il est précisé à l'annexe A de ce document. En outre, ils seraient aussi tenus de signaler à la CCSN, par les mécanismes de communication définis, toute infraction à la politique, notamment les résultats positifs d'un test de dépistage de l'alcool ou de drogues.

7.0 Conclusions

Pour toute industrie importante sur le plan de la sûreté, l'aptitude au travail est un élément crucial du programme de performance humaine, actuellement exigé pour l'ensemble des titulaires de permis de centrales nucléaires, au Canada. La CCSN a le devoir de protéger l'environnement, la santé et la sûreté des personnes et d'assurer la sécurité nationale. Il est par conséquent impératif d'envisager toutes les mesures raisonnables à prendre afin de minimiser les conséquences de l'alcool et des drogues sur performance humaine.

La CCSN s'est fixé pour priorité de veiller à ce que les travailleurs canadiens du secteur nucléaire, dans l'exercice de leurs fonctions, n'aient pas consommé d'alcool ou de drogues susceptibles de nuire à leur performance. Par conséquent, la CCSN propose de renforcer les exigences réglementaires s'appliquant aux politiques, aux programmes et au dépistage relatifs à la consommation de substances intoxicantes.

La CCSN croit que les mesures exposées dans ce document de travail permettraient aux titulaires de permis d'adopter une approche uniforme. De plus, la mise en œuvre de ces mesures garantirait que les titulaires de permis prendraient des dispositions pour prévenir, décourager et déceler toute consommation d'alcool et de drogues sur les lieux des centrales nucléaires canadiennes, et remédier au problème.

La CCSN encourage vivement le secteur nucléaire, les autres parties intéressées et la population à faire valoir leurs points de vue sur ces propositions.

Veillez faire parvenir vos commentaires à :
Commission canadienne de sûreté nucléaire
C.P. 1046, Succursale B
Ottawa (Ontario) K1P 5S9
Télécopieur : 613-995-5086
Courriel : consultation@cnsccsn.gc.ca

ANNEXE A

Drogues illicites et nuisant à la performance

Drogues illicites

La CCSN envisage de constituer une liste des drogues illicites ou des métabolites à soumettre au dépistage, similaire à celle publiée par la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis. Les titulaires de permis de centrales nucléaires devraient, au minimum, exiger de leurs travailleurs qu'ils se soumettent à un test de dépistage de toute une gamme de drogues, notamment les drogues illicites énoncées ci-après. Cette liste est établie selon les commentaires formulés en 2008 par la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis à l'intention du département de la Santé et des Services sociaux des États-Unis (*Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing* ((HHS Guidelines)) [31] :

- Métabolites de marijuana
- Métabolites de cocaïne
- Opiacés (codéine, morphine, 6-acétylmorphine)
- Amphétamines (amphétamine, méthamphétamine, méthylènedioxyamphétamine (MDMA), méthylènedioxyamphétamine (MDA), méthylènedioxyéthylamphétamine (MDEA).
- Phéncyclidine (PCP)

Bien que la CCSN envisage de constituer une liste des drogues à soumettre au dépistage et d'établir, pour chaque drogue, le point au-delà duquel on considère que les facultés sont affaiblies, elle désire obtenir une rétroaction afin de savoir si elle devrait donner suite à cette initiative.

Médicaments nuisant à la performance

La CCSN envisage d'élaborer des exigences afin de veiller à ce que les travailleurs à l'emploi de titulaires de permis de centrales nucléaires sachent et comprennent qu'ils ont le devoir de signaler à la direction la prise de tout médicament sur ordonnance et en vente libre susceptible de nuire à leur performance, comme le précise la section 6.0. Les titulaires de permis devront, à tout le moins, évaluer la possibilité de restreindre ou de modifier l'accès à la zone protégée aux travailleurs qui se présentent au travail sous l'influence des médicaments énoncés ci-après. Cette liste de produits n'est pas exhaustive, et il existe bien d'autres médicaments sur ordonnance et en vente libre qui peuvent nuire à la performance des travailleurs et avoir d'éventuelles répercussions sur le plan de la sûreté. En outre, le travailleur qui ne possède pas d'ordonnance valide ne devrait pas être autorisé à prendre un médicament sur ordonnance, notamment lorsque l'on sait que ce médicament a un effet sur la performance humaine.

- Anticonvulsivants
- Antihistaminiques
- Anti-inflammatoires
- Barbituriques
- Comprimés contre le rhume et sirops contre la toux

- Médicaments contre le mal des transports (p. ex., Gravol, Antivert)
- Myorelaxants
- Analgésiques narcotiques (p. ex., Demerol, Darvon, codéine)
- Stimulants (p. ex., pilules coupe-faim, méthylphénidate)

ÉBAUCHE

Glossaire

composante comportement-performance (*behavioural-performance component*)

Évaluation du comportement et de la performance au moyen de l'observation fondée sur la compréhension subjective ou par l'entremise de l'administration de tests moteurs et perceptuels objectifs ou de tests cognitifs plus approfondis [32].

composante concernant l'aptitude physique au travail (*occupational fitness component*)

Évaluation de la forme physique en regard des critères directement reliés aux éléments des fonctions essentielles d'un poste spécifique, établie conformément au test en trois étapes prévu afin d'établir l'exigence professionnelle justifiée.

composante médicale (*medical component*)

Jugement objectif de l'état de santé et des capacités fonctionnelles d'une personne, posé par un médecin au moyen de la comparaison avec les conditions de travail et les normes de santé qui s'y rapportent, exigées dans le cadre d'un poste précis, et défini selon les constatations médicales (antécédents, examen, test de laboratoire) et l'avis clinique [34].

composante psychologique (*psychological component*)

Évaluation effectuée par un psychiatre ou un psychologue du travail visant à déterminer si une personne possède une santé psychique suffisante pour accomplir les fonctions inhérentes à un poste.

Évaluation effectuée par un psychiatre ou un psychologue du travail visant à écarter la possibilité d'une déficience d'ordre psychiatrique susceptible de nuire au travail, y compris tous les troubles mentaux et affectifs, dont les toxicomanies et dépendances [5].

drogue illicite (*illicit drug*)

Toute drogue énumérée à l'Annexe I, le cannabis inscrit à l'Annexe II et les amphétamines citées à l'Annexe III de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* [33].

drogue interdite (*illegal drug*)

En plus des drogues illicites, utilisation ou possession non autorisée de toute drogue énumérée à l'Annexe IV de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* [33], pour laquelle la personne ne possède pas d'ordonnance valide délivrée par un praticien autorisé.

exigence professionnelle justifiée (*bona fide occupational requirement*)

Condition d'embauche imposée selon la croyance sincère qu'elle constitue un élément essentiel pour effectuer le travail en toute sécurité, de façon efficace et fiable qui, objectivement, est raisonnablement nécessaire à l'accomplissement du même travail (site Web de la Commission canadienne des droits de la personne). Norme ou règlement essentiel pour exécuter les fonctions d'un poste.

poste important sur le plan de la sûreté (*safety-sensitive position*)

Poste défini par l'entreprise comme jouant un rôle dans l'exploitation et pour lequel la baisse de la performance pourrait causer un incident grave compromettant la santé et la sûreté des travailleurs, des clients, du personnel des clients, de la population et la sûreté du matériel et de l'environnement. Tous les travailleurs qui doivent régulièrement occuper, par roulement, des postes importants sur le plan de la sûreté ou remplacer des collègues sur ce type de postes sont concernés.

Les superviseurs et les gestionnaires qui supervisent directement les postes de niveau d'exploitation, qui sont appelés à exécuter des tâches ou à assumer des responsabilités similaires à celles qui relèvent des postes importants sur le plan de la sûreté sont jugés comme occupant ce type de poste [35].

En outre, toute détermination d'un poste important sur le plan de la sûreté devrait tenir compte du travail de l'employé, ainsi que de la nature de l'équipement et du matériel qu'il manipule [35].

Références

1. U.S. Department of Energy. *Human Performance Improvement Handbook - Volume 1, Concepts and Principles*; DOE-HDBK-1028-2009: 1-20, 2009. Disponible à l'adresse : http://www.hss.doe.gov/nuclearsafety/techstds/docs/handbook/doe-hdbk-1028-2009_volume1.pdf.
2. Skof, M. et Molan, G. *Impacts of Human Fitness for Duty on System's Performance - Human Reliability and System's Performance*; Ljubljana, Slovenia (éd.) : 428-436, 1994. Disponible à l'adresse : <http://www.djs.si/proc/psa1994/1510.pdf>.
3. Reason, J. *Human Error*; New York: Cambridge University Press, ISBN 9780521306690, 1990.
4. Gertman, D., Hallbert, B., Parrish, M., Sattison, M. *et al.* U.S. NRC: *Review of Findings for Human Performance Contribution to Risk in Operating Events* (NUREG/CR-6753, INEEL/EXT-01-01166), 2002. <http://www.nrc.gov/reading-rm/doc-collections/nuregs/contract/cr6753/>.
5. Rigaud, M. *Behavioural Fitness for Duty (FFD)*. Work, 16: 3-6, 2001.
6. Palmer, K., Cox, R. et Brown, I. *Fitness for Work: The Medical Aspects*. Quatrième édition. New York: Oxford University Press Inc., ISBN 978-0-19-856822-3, 2007.
7. Butler, B. *Incidence sur le secteur nucléaire des politiques canadiennes récentes en matière de consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail* INFO-0831. Produit à contrat pour la Commission canadienne de sûreté nucléaire, 2011.
8. Santé Canada. *Guide de l'évaluation de la santé au travail (GEST)*, Édition révisée. Ottawa, 2011. Disponible uniquement sur le site interne de la fonction publique : <http://publiservice.gc.ca/services/rapb-dgrp/epohd-dmust/epohd/publications/ohag/ohag-2011-05-24.pdf>.
9. Ministère de la Justice. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C., 1985, c. H-6, 1985. Disponible à l'adresse : <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/H-6.pdf>.
10. Agence internationale de l'énergie atomique. *Sûreté des centrales nucléaires : conception, NS-R-1*, 2000. Disponible à l'adresse : http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub1099f_web.pdf.
11. Groupe consultatif international pour la sûreté nucléaire. *La défense en profondeur en sûreté nucléaire, INSAG-10*, 1996. Disponible à l'adresse : http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub1013e_web.pdf.
12. Agence internationale de l'énergie atomique. *Infrastructure législative et gouvernementale pour la sûreté nucléaire, la sûreté radiologique, la sûreté des déchets radioactifs et la sûreté*

- du transport, GS-R-1, 2000. Disponible à l'adresse : http://www-pub.iaea.org/mtcd/publications/pdf/pub1093f_web.pdf.*
13. Agence internationale de l'énergie atomique. *Sûreté des centrales nucléaires: exploitation, Prescriptions, NS-R-2, 2000. Disponible à l'adresse : http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub1096f_web.pdf.*
 14. Agence internationale de l'énergie atomique. *Inspection réglementaire des installations nucléaires et pouvoir de coercition de l'organisme de réglementation, GS-G-1.3, 2002. Disponible à l'adresse : http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub1130f_web.pdf.*
 15. Agence internationale de l'énergie atomique. *Examen-évaluation des installations nucléaires par l'organisme de réglementation, GS-G-1.2, 2002. Disponible à l'adresse : http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub1128f_web.pdf.*
 16. Agence internationale de l'énergie atomique. *L'organisme exploitant des centrales nucléaires, NS-G-2.4, 2001. Disponible à l'adresse : http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub1115f_web.pdf.*
 17. Agence internationale de l'énergie atomique. *Recruitment, Qualification and Training of Personnel for Nuclear Power Plants, NS-G-2.8, 2002. Disponible à l'adresse : http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub1140_scr.pdf.*
 18. Macdonald, S., Csiernik, R., Durand, P, Rylett, M. et Wild, T. *Prevalence and Factors Related to Canadian Workplace Health Programs*. La revue canadienne de santé publique, Vol.97, N° 2, 121-125, 2006.
 19. Agence internationale de l'énergie atomique. *Convention sur la sûreté nucléaire, Français : INFCIRC/449, 1994. Disponible à l'adresse : http://www.iaea.org/Publications/Documents/Infcirc/Others/French/infcirc449_fr.pdf.*
 20. Ministère de la Justice. *Règlement général sur la sûreté et la réglementation nucléaires, SOR/2000-202, 2008. Disponible à l'adresse : <http://laws.justice.gc.ca/PDF/SOR-2000-202.pdf>.*
 21. Association canadienne de normalisation. N286-05 (R2010), *Exigences relatives au système de gestion des centrales nucléaires, 2010. Disponible à l'adresse : <http://shop.csa.ca/fr/canada/nuclear/n286-05-r2010/invnt/27022422005/>.*
 22. Commission canadienne de sûreté nucléaire. RD-204, *Accréditation des personnes qui travaillent dans des centrales nucléaires, 2008. Disponible à l'adresse : <http://nuclearsafety.gc.ca/fr/lawsregs/regulatorydocuments/published/html/rd204/index.cfm>.*
 23. Commission canadienne de sûreté nucléaire. G-323, *Assurer la présence d'un nombre suffisant de travailleurs qualifiés aux installations nucléaires de catégorie I – Effectif*

- minimal*, 2007. Disponible à l'adresse : http://nuclearsafety.gc.ca/pubs_catalogue/uploads/G-323_F.pdf.
24. Commission canadienne de sûreté nucléaire. *Aptitudes psychologiques, médicales et physiques des agents de sécurité nucléaire*, 2008. Disponible à l'adresse : http://publications.gc.ca/collections/collection_2009/ccsn-cnsc/CC173-3-4-363F.pdf.
25. Commission canadienne de sûreté nucléaire. S-298, *Norme relative à la force d'intervention pour la sécurité nucléaire*.
26. Ministère de la Justice. *Règlement sur la sécurité nucléaire, DORS/2000-209*, 2010. Disponible à l'adresse : <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2000-209/index.html>.
27. Ministère de la Justice. *Modifications apportées par le projet de loi C-45 aux dispositions du code criminel sur la responsabilité pénale des organisations*. 2011. Disponible à l'adresse : <http://www.justice.gc.ca/fra/dept-min/pub/c45/>.
28. United Transportation Union. *Operation Redblock*. Disponible à l'adresse : <http://www.utu342.org/id2.html>.
29. Steenblik, J. *HIMS: The Quiet Success Story*. Air Line Pilot, 2007. Disponible à l'adresse : <http://wearealpa.org/SAS/HIMS.pdf>.
30. Commission canadienne des droits de la personne. *Politique de la Commission canadienne des droits de la personne sur le dépistage d'alcool et de drogues* (révisée), 2009. Disponible à l'adresse : http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/padt_pdda_eng.pdf.
31. U.S. Nuclear Regulatory Commission (U.S. NRC). *NRC Staff-Proposed Changes for Direct Final Rule Making*, 10 CFR Part 26, 2008. Disponible à l'adresse : <http://www.nrc.gov/reactors/operating/ops-experience/fitness-for-duty-programs/ffd-files/staff-proposal-part-26-dfr-oct-11-2011.pdf>.
32. Miller, J. 1996. *Fit for Duty?* Ergonomics in Design, 4(2): 11-17.
33. Ministère de la Justice. 2011. *Loi réglementant certaines drogues et autres substances, L.C. ch. 19, 1996*. Disponible à l'adresse : <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-38.8/>.
34. Cowell, J. *Guidelines on Fitness-to-Work Examinations*. Journal de l'Association médicale canadienne, 135: 985-988, 1986. Disponible à l'adresse : <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1491271/pdf/cmaj00129-0027.pdf>.
35. Picher, M. *J.D. Irving v. CEPU, Local 104 and 1309 (Drug and Alcohol Policy Grievance)*: 111 L.A.C. (4^e édition) 328, 2002.