

 M O N C T O N	POLITIQUE	Département propriétaire: Ressources humaines
	Politique sur les drogues et l'alcool	
Date d'effet: 17 décembre 2018	Date de la dernière révision: 17 décembre 2018	
Autorité approbatrice: Conseil municipal	Remplace N°: N/A	

1. Objectif

La Ville de Moncton (la « Ville » ou l'« employeur ») s'engage à offrir à tous les employés un milieu de travail sain et sécuritaire. En sachant que l'employé qui se présente au travail alors que ses facultés sont affaiblies peut représenter un risque grave pour la santé et la sécurité, la Ville oblige tous ses employés à être aptes à travailler lorsqu'ils se présentent au travail.

La Ville reconnaît que la consommation de l'alcool, du cannabis, des drogues ou des autres substances psychotropes ou la consommation impropre de médicaments peut nuire à la santé et à la sécurité des employés, des entrepreneurs et du public et à l'environnement et avoir une incidence sur le rendement professionnel. Elle a donc adopté la Politique sur les drogues et l'alcool (la « politique ») afin de permettre de prévenir ces risques et d'intervenir lorsqu'ils se matérialisent.

Cette politique, qui est appelée à être continuellement révisée et évaluée, peut être modifiée périodiquement dans les cas jugés nécessaires pour l'adapter aux circonstances actuelles et à l'évolution des besoins de la Ville.

2. Portée et application

Cette politique s'applique à tous les employés de la Ville, y compris les membres du personnel permanents, temporaires, saisonniers, sur appel, contractuels, à temps plein et à temps partiel, ainsi que les stagiaires, lorsqu'ils se consacrent aux activités de la Ville, qu'ils se trouvent dans ses établissements et qu'ils conduisent ses véhicules ou exploitent son matériel.

Cette politique prévoit des normes et des responsabilités qui sont différentes pour les employés titulaires de postes essentiels à la sécurité et pour ceux qui ne le sont pas, selon la nature de leurs travaux et de leurs responsabilités.

Politique sur les drogues et l'alcool

Les dispositions applicables de cette politique sont portées à la connaissance de tous les entrepreneurs auxquels la Ville fait appel et qui doivent, dans le cadre des conditions de leurs contrats, en appliquer les exigences à eux-mêmes, ainsi qu'à leurs employés, sous-traitants et mandataires.

3. Définition des principaux termes

« **Alcool** » : Ce terme désigne les boissons alcoolisées, la bière, le vin et les spiritueux distillés, l'alcool éthylique ou les autres alcools de faible poids moléculaire, dont l'alcool méthylique et l'alcool isopropylique, ainsi que les substances intoxicantes que l'on trouve dans les médicaments ou d'autres produits et dont la consommation peut modifier la façon dont quelqu'un pense, se sent ou agit ou avoir une incidence néfaste à cet égard.

« **Apte au travail** » ou « **apte à travailler** » : Ce terme s'entend, dans le contexte de cette politique, de la capacité d'accomplir, en toute sécurité et de manière satisfaisante, l'ensemble des tâches et des fonctions attribuées dans les conditions de travail qui existent alors, sans limitations en raison de la consommation ou des effets résiduels de l'alcool, des drogues, du cannabis, des substances psychotropes ou des médicaments.

« **Cannabis** » : Au sens de la *Loi sur le cannabis*, ce terme s'entend de toute plante de cannabis, transformée ou non. Il s'agit d'un médicament psychotrope, qui est réglementé par le gouvernement fédéral et qui peut nuire au fonctionnement cognitif. Comme d'autres drogues préoccupantes, le cannabis (destiné à un usage récréatif, médical ou autre) peut changer la manière dont quelqu'un pense, se sent ou agit ou avoir une incidence néfaste à cet égard, et éventuellement nuire à la capacité de l'employé ou de l'entrepreneur de faire son travail en toute sécurité et d'être productif.

« **Activités municipales** » : Toutes les activités opérationnelles menées par les employés ou les entrepreneurs dans le cadre des opérations de la Ville, dans ses établissements ou hors de ces établissements.

« **Établissements de la Ville** » : Ce terme comprend, sans toutefois nécessairement s'y limiter, l'ensemble des terrains, installations, biens d'équipement mobile et véhicules dont la Ville est propriétaire ou locataire ou qu'elle contrôle directement pour mener les activités municipales.

« **Drogue** » : Toute substance, tout agent chimique ou tout médicament qui influe essentiellement sur le système nerveux central, dont il modifie les fonctions cérébrales en entraînant des changements temporaires dans la perception, l'humeur, la conscience et le comportement, en amoindrissant les fonctions cognitives ou psychomotrices. Ce terme s'entend également du cannabis. Les drogues sont des substances dont la consommation peut changer la manière dont quelqu'un pense, se sent ou agit ou avoir une incidence néfaste à cet égard, ou encore nuire à la capacité d'un travailleur de faire son travail en toute sécurité et d'être productif. Les drogues comprennent aussi toutes les substances psychotropes.

« **Employé** » : Ce terme s'entend de tous les employés à temps plein, à temps partiel, saisonniers, temporaires, contractuels, occasionnels et pour une durée fixe au service de la Ville, ainsi que des stagiaires et bénévoles de la Ville.

Politique sur les drogues et l'alcool

« **Entrepreneur** » : Toute personne physique ou morale (entreprise ou société), y compris ses employés, à laquelle fait appel la Ville dans le cadre de contrats principaux, de sous-traitance ou autres pour assurer des services destinés à la Ville, ainsi que les sous-traitants et leurs employés.

« **Incident majeur** » : Ce terme désigne les événements, circonstances, incidents, accidents ou quasi-accidents qui ont causé ou qui auraient pu causer des préjudices personnels graves, des accidents mortels, ainsi que la perte ou l'endommagement majeur de biens, de matériel, de véhicules ou de l'environnement.

« **Médicament** » : Tout médicament pharmaceutique réglementé qui exige l'autorisation d'un médecin ou d'un autre professionnel de la santé agréé avant qu'on puisse l'obtenir sur le territoire dans lequel le personnel assure les services. Ce terme s'entend également du cannabis médicalement autorisé. Les médicaments vendus sans ordonnance ou en vente libre que l'on peut obtenir sans autorisation font partie de cette définition quand leur consommation peut avoir une incidence sur l'aptitude au travail.

« **Poste essentiel à la sécurité** » : Ce terme désigne tous les postes dont les titulaires ont un rôle essentiel et direct dans une activité, dans les cas où leurs facultés sont affaiblies, ce qui pourrait donner lieu aux risques suivants ou causer des risques graves :

- événement, circonstance, incident, accident, sinistre ou quasi-accident grave ayant une incidence sur la santé et la sécurité des employés, des entrepreneurs, des clients, du public ou de l'environnement ou causant la perte ou l'endommagement des biens de la Ville;
- intervention inadéquate en cas d'urgence ou de problème opérationnel.

En principe, un poste essentiel à la sécurité a une incidence directe sur la sécurité des activités, donne à son titulaire une marge de manœuvre considérable pour intervenir indépendamment et sous surveillance limitée et ne permet pas à son titulaire de s'en remettre nécessairement à d'autres moyens de prévention ou contrôles techniques dans l'exercice de ses fonctions.

Voici, dans le cadre de l'application de cette politique, les postes essentiels à la sécurité :

- pompier;
- chauffeur d'autobus;
- conducteur de matériel;
- préposé au 911;
- gardien de zoo.

On considère également que les employés qui supervisent ou encadrent les titulaires de ces postes sont eux aussi titulaires de postes essentiels à la sécurité.

4. Normes de la politique

Afin de réduire le plus possible le risque de rendement contraire à la sécurité et insatisfaisant en raison de la consommation d'alcool, de cannabis, de drogues ou d'autres substances psychotropes ou de la consommation impropre de médicaments, on s'attend à ce que les employés respectent les normes

Politique sur les drogues et l'alcool

suivantes et se présentent au travail en étant aptes à travailler et en le restant pendant toute la journée de travail. Les employés doivent s'abstenir de consommer de l'alcool, du cannabis, des drogues ou d'autres substances ou médicaments psychotropes qui pourraient leur imposer des limites cognitives ou psychomotrices, amoindrir leurs facultés ou les empêcher normalement de s'acquitter de leurs fonctions professionnelles en toute sécurité et d'être productifs, ou qui pourraient changer la manière dont ils pensent, se sentent ou agissent.

Alcool

Il est interdit aux employés :

- de se présenter au travail ou d'y rester après avoir consommé de l'alcool;
- de consommer, de distribuer, d'offrir ou de vendre de l'alcool au travail, y compris pendant les repas et les pauses;
- de consommer de l'alcool après un incident jusqu'au moment où ils se soumettent à des contrôles ou que la Ville leur fait savoir qu'un contrôle n'est pas nécessaire.

Cannabis

Il est interdit aux employés :

- de se présenter au travail ou d'y rester après avoir consommé du cannabis;
- de consommer, de distribuer, d'offrir ou de vendre du cannabis au travail, y compris pendant les repas et les pauses.

En raison de la durée imprévisible au cours de laquelle le cannabis peut affaiblir leurs facultés, les employés titulaires de postes essentiels à la sécurité ne doivent pas en consommer dans les 24 heures précédant leur entrée en fonction. Tous les employés titulaires de postes essentiels à la sécurité et qui ont obtenu en bonne et due forme l'autorisation d'un médecin pour consommer du cannabis à des fins médicales doivent le porter à la connaissance de leur supérieur hiérarchique ou des Ressources humaines pour qu'on puisse se pencher sur la possibilité de les affecter à des postes non essentiels à la sécurité.

Drogues et accessoires de consommation de drogues

Il est interdit aux employés :

- de se présenter au travail ou d'y rester après avoir consommé des drogues;
- de consommer, de distribuer, d'offrir ou de vendre des drogues ou des accessoires de consommation de drogues au travail, y compris pendant les repas et les pauses.

Politique sur les drogues et l'alcool

Médicaments

Les médicaments préoccupants sont ceux qui nuisent ou qui pourraient nuire à la faculté de l'employé de faire son travail en toute sécurité et d'être productif. On s'attend à ce que les employés prennent avec modération les médicaments sur ordonnance, autorisés et en vente libre et respectent les normes suivantes en se présentant au travail :

- Il est interdit de consommer ou de posséder des médicaments sur ordonnance sans ordonnance obtenue licitement auprès d'un médecin autorisé.
- Il est interdit de prendre des médicaments à mauvais escient.
- On s'attend à ce que les employés consultent un médecin, un pharmacien ou un professionnel de la santé agréé et divulguent la nature de leurs responsabilités professionnelles afin de savoir si la consommation de médicaments pourrait nuire à leur faculté de faire leur travail en toute sécurité et les empêcher d'être productifs et à ce qu'ils prennent les mesures voulues pour réduire tous les risques correspondants.
- L'employé qui prend un médicament pouvant nuire à la sécurité et à la productivité de son travail doit le faire savoir à son gestionnaire ou à son supérieur hiérarchique avant de travailler, afin que l'on puisse se pencher sur l'éventuelle nécessité de modifier ses fonctions professionnelles en raison de la consommation de ce médicament ou sur d'autres options de traitement.

Responsabilités des employés

Les employés doivent :

- prendre connaissance de la politique et de leurs responsabilités en vertu de cette politique;
- être aptes au travail pour toutes les fonctions prévues et le rester pendant qu'ils se consacrent aux activités ou qu'ils se trouvent dans les établissements de la Ville ou lorsqu'ils travaillent sur appel;
- exercer leurs fonctions en toute sécurité, dans le respect de l'ensemble des règles, des politiques et des procédures applicables;
- refuser de se présenter au travail si on leur demande d'assurer des services non programmés et qu'ils ne sont pas aptes au travail;
- prévenir un supérieur hiérarchique ou un gestionnaire si un autre employé semble contrevenir à cette politique ou qu'il n'est normalement pas apte au travail;
- signaler les incidents majeurs à son supérieur hiérarchique le plus tôt possible après qu'ils se sont produits et apporter leur entière collaboration à toutes les enquêtes ultérieures;
- prendre des médicaments avec modération;
- être au courant des ressources offertes par la Ville et demander de l'aide quand il s'agit de traiter et de divulguer un cas potentiel ou émergent de consommation abusive de substances ou un trouble de l'accoutumance;
- faire savoir à leur supérieur hiérarchique ou à leur gestionnaire, avant de travailler, qu'il faut modifier leurs fonctions professionnelles parce qu'ils ont pris des médicaments;
- collaborer à toutes les enquêtes ou perquisitions en raison d'une contravention présumée à cette politique;

Politique sur les drogues et l'alcool

- participer au programme de contrôle de dépistage de l'alcool et des drogues, dans les cas où ils sont tenus de le faire en vertu de cette politique;
- suivre un traitement et les programmes de surveillance recommandés;
- informer tout de suite la Ville s'ils sont accusés d'un délit se rapportant à l'alcool ou aux drogues et qu'ils sont titulaires d'un poste essentiel à la sécurité.

Tous les employés qui conduisent ou exploitent, régulièrement ou périodiquement, un véhicule ou de l'équipement motorisé pour la Ville doivent prévenir le Service des ressources humaines lorsqu'ils perdent leur permis de conduire, pour qu'on puisse prendre les mesures voulues relativement à la sécurité et aux assurances.

Les employés doivent tout de suite prévenir leur supérieur hiérarchique s'ils sont accusés d'un délit de conduite automobile avec facultés affaiblies quand ils sont au volant d'un véhicule de la Ville ou qu'ils conduisent une voiture pour le compte de la Ville.

Responsabilités des gestionnaires et des supérieurs hiérarchiques

En plus de leurs responsabilités à titre de membres du personnel, tous les gestionnaires et les supérieurs hiérarchiques doivent aussi :

- gérer continuellement le rendement afin d'assurer la sécurité des activités et l'efficacité de l'administration de cette politique;
- guider les employés qui ont besoin d'aide pour résoudre un problème afin qu'ils puissent se prévaloir des ressources voulues (par exemple le Programme d'aide aux employés ou PAE);
- dépister les cas dans lesquels les facultés de quelqu'un peuvent être affaiblies;
- être au courant de cette politique, la faire connaître et exercer un encadrement dans la mise en œuvre et l'application de cette politique;
- s'assurer que tous les employés prennent connaissance de cette politique et la respectent;
- prendre des dispositions pour inviter immédiatement les employés à se soumettre à des contrôles de dépistage de l'alcool et des drogues, dans les cas où ils doivent le faire en vertu de cette politique;
- prendre immédiatement des mesures pour destituer provisoirement les employés de leurs fonctions après des résultats positifs ou non négatifs dans les contrôles de dépistage des drogues ou de l'alcool;
- veiller à ce que tous les renseignements personnels sur les employés restent absolument confidentiels.

5. Enquêtes

Une enquête est menée dans tous les cas où il y a des motifs de croire qu'un employé est inapte à travailler. L'employé est accompagné en lieu sûr par son supérieur hiérarchique et a l'occasion d'expliquer les raisons pour lesquelles il paraît être inapte à travailler.

Politique sur les drogues et l'alcool

S'il existe des motifs de préoccupation médicaux immédiats, le supérieur hiérarchique prend des dispositions pour accompagner l'employé et le conduire à un hôpital ou une clinique de la localité afin de lui prodiguer l'attention médicale voulue et doit prévenir l'infirmière en santé du travail.

L'employé syndiqué peut, à son gré, demander à se faire représenter par son syndicat dès le début d'une enquête, à la condition de ne pas la retarder inconsidérément. Si le retard est trop considérable, il faut se pencher sur d'autres options pour que l'employé puisse se faire représenter.

Les employés titulaires de postes essentiels à la sécurité sont soumis à des contrôles de dépistage dans les cas suivants :

- a) **Motifs raisonnables** : Dans tous les cas où la Ville a des motifs raisonnables de croire que les activités, l'apparence ou la conduite de quelqu'un qui exerce ses fonctions ou qui se présente au travail révèlent que ses facultés sont affaiblies, qu'il a consommé des drogues, du cannabis ou de l'alcool ou qu'il contrevient à cette politique, la Ville a l'obligation de se renseigner et doit, en vertu de la loi, amorcer une discussion avec l'employé sur ce qui peut expliquer que ses facultés soient affaiblies. Si un supérieur hiérarchique ou un collègue constate que les facultés d'un employé paraissent affaiblies, il est impératif de prendre les mesures voulues. Dans l'éventualité où l'on soupçonne que les facultés d'un employé sont affaiblies, il peut se révéler nécessaire de procéder à un contrôle de dépistage des drogues ou de l'alcool.

La décision de procéder à un contrôle de dépistage doit être prise par le supérieur hiérarchique, avec l'accord d'une deuxième personne dans la mesure du possible, afin de permettre de procéder à une évaluation impartiale. Le motif de la décision est consigné par écrit le plus tôt possible après avoir pris les mesures voulues.

La recommandation de soumettre l'employé à un contrôle de dépistage est prise en fonction de constatations personnelles précises qui découlent des indicateurs suivants, entre autres :

- la consommation observée ou la preuve de la consommation d'une substance (par exemple, l'odeur de l'alcool, du cannabis ou des drogues);
- le comportement excentrique ou atypique de l'employé;
- les changements dans l'aspect physique de l'employé;
- les changements de comportement de l'employé;
- les changements dans les habitudes d'élocution de l'employé;
- le fait d'être en possession ou de se trouver à proximité de l'alcool, du cannabis, de drogues ou d'accessoires de consommation de drogues.

La Ville doit appliquer cette politique dans un souci de justice et d'équité. Le gestionnaire ou le superviseur fait une évaluation de la situation en se réunissant avec l'employé et le consulte personnellement afin de se renseigner sur les comportements ou la conduite observés qui ont donné lieu à un doute raisonnable. L'employé syndiqué peut, à son gré, demander de se faire représenter par son syndicat à l'occasion de cette réunion, à la condition de ne pas retarder inconsidérément l'enquête. Le gestionnaire ou le supérieur hiérarchique donne à l'employé toutes les occasions

Politique sur les drogues et l'alcool

d'expliquer son comportement et de répondre à la question de savoir si ses facultés sont affaiblies par l'alcool, le cannabis, les drogues ou des substances ou médicaments psychotropes.

Dans les cas où le gestionnaire ou le supérieur hiérarchique détermine qu'il existe des motifs raisonnables d'intervenir, il doit demander à l'employé de se soumettre à un contrôle de dépistage des drogues ou de l'alcool et le destituer provisoirement de ses fonctions jusqu'à ce qu'il ait reçu les résultats négatifs du contrôle de dépistage.

Lorsque le problème immédiat est géré et qu'on a répondu aux préoccupations relatives à la sécurité, la Ville lance une enquête afin de savoir si l'employé a contrevenu à la politique et s'il est justifié de prendre des mesures disciplinaires. La Ville peut aussi déterminer si une autre ligne de conduite s'impose.

- b) **Après un incident** : Il peut se révéler nécessaire de prévoir des contrôles de dépistage des drogues ou de l'alcool après un incident majeur dans le cadre d'une enquête complète sur les circonstances, même s'il n'y a pas de motifs raisonnables d'agir ainsi. La décision d'inviter un employé ou un groupe d'employés à se soumettre à un contrôle de dépistage des drogues ou de l'alcool est prise par le supérieur hiérarchique qui mène l'enquête sur l'incident et avec l'accord d'une deuxième personne, dans toute la mesure du possible.

En décidant de demander un contrôle de dépistage, la Ville doit appliquer les principes suivants :

- i. Il faut procéder à une enquête sur l'incident majeur ou le quasi-accident afin de savoir si la consommation de drogues ou d'alcool est un facteur de causalité réaliste. On ne doit demander un contrôle de dépistage que dans les cas dans lesquels on ne peut pas éliminer la consommation de drogues ou d'alcool comme cause de l'incident majeur ou du quasi-accident.
- ii. La décision de demander un contrôle de dépistage en vertu de la présente section est laissée à la discrétion du supérieur hiérarchique et doit être prise dans chaque cas particulier par la personne qui mène l'enquête ou par le Service des ressources humaines. On tient alors compte de facteurs comme les fonctions professionnelles de l'employé, la mesure dans laquelle la sécurité est un facteur inhérent à ces fonctions et le niveau de participation de l'employé ou ses responsabilités relativement à l'incident majeur ou au quasi-accident.
- iii. L'incident majeur ou le quasi-accident doit être grave. Les incidents ou quasi-accident à caractère banal ou ceux qui causent des dégâts matériels ou des préjudices personnels mineurs ne constituent normalement pas, à eux seuls, un motif justifiant un contrôle de dépistage des drogues ou de l'alcool.
- iv. Avant de décider de demander un contrôle de dépistage, il faut tenir compte du droit de l'employé au respect de sa vie privée et à l'intégrité de sa personne, ainsi que de l'incidence qu'aura ce contrôle sur ces droits.

Politique sur les drogues et l'alcool

Il n'est pas nécessaire de procéder à des contrôles de dépistage des drogues ou de l'alcool s'il existe des preuves factuelles immédiates indiquant que d'autres facteurs ont été la seule cause de l'incident majeur et que les actes ou omissions des employés n'ont pas été des facteurs qui ont contribué à l'incident majeur ou au quasi-accident (par exemple, la défaillance de structures ou une panne mécanique).

Seuls sont invités à se soumettre à un contrôle de dépistage de l'alcool ou des drogues, les employés qui sont directement mis en cause dans la séquence des actes ou des omissions donnant lieu à un incident majeur, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de le croire.

Puisque tous les employés qui sont titulaires de postes essentiels à la sécurité et qui sont mis en cause peuvent être appelés à se soumettre à des contrôles de dépistage après un incident majeur, ils doivent signaler le problème à leur supérieur hiérarchique le plus tôt possible après l'incident et apporter leur entière collaboration à toute enquête ultérieure.

Quiconque ne signale pas un incident majeur contrevient à cette politique.

- c) **Réintégration des fonctions/contrôles de suivi** : Dans les cas où il continue de travailler après avoir échoué dans un contrôle de dépistage de l'alcool ou des drogues, l'employé doit se soumettre à un contrôle de suivi pour réintégrer ses fonctions et peut être soumis à un contrôle inopiné de dépistage de l'alcool ou des drogues pour une durée à préciser. L'employé qui a suivi un traitement ou un programme d'information en vertu de cette politique ou qui a divulgué une accoutumance à l'abus de substances ou suivi un traitement pour accoutumance à l'abus de substances et qui est rentré au travail peut être appelé à se soumettre à des contrôles de dépistage de l'alcool ou des drogues inopinés et continus. Il peut être appelé à donner son accord pour se soumettre à ces contrôles ou à conclure une entente dite « de dernière chance », qui l'oblige à se soumettre à des contrôles inopinés pour pouvoir réintégrer ses fonctions.

Incapacité ou refus de se soumettre à des contrôles :

Quiconque ne se présente pas directement à un contrôle de dépistage, ne collabore pas à la demande de contrôle, manque un contrôle programmé, tarde à se présenter à un contrôle, refuse de s'y soumettre, s'oppose à divulguer le résultat d'un contrôle à la direction, falsifie ou tente de falsifier, après confirmation, l'échantillon ou le résultat d'un contrôle ou ne déclare pas un incident qui pourrait éventuellement donner lieu à un contrôle est réputé contrevenir à cette politique et s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

6. Demandes de mesures d'accommodement

La Ville reconnaît que l'accoutumance à l'alcool ou aux drogues est une maladie traitable et qu'une intervention et une aide précoces permettent d'améliorer la probabilité qu'on réussisse à se défaire de cette accoutumance. Elle permet donc aux employés et aux membres de leur famille qui ont des problèmes personnels, y compris des difficultés liées à la consommation des drogues ou de l'alcool ou à l'accoutumance aux drogues ou à l'alcool, d'avoir accès au Programme d'aide aux employés et à leur famille (le « PAEF »). Les employés préoccupés par un problème de consommation d'alcool ou de

Politique sur les drogues et l'alcool

drogues ou aux prises avec ce problème sont invités à s'adresser au PAEF, à leur médecin personnel ou à des services communautaires compétents.

La Ville est consciente de l'importance de protéger la vie privée de ses employés et les encourage à adopter des mesures de prévention et de traitement. Toute l'information divulguée par l'employé relativement à un problème de consommation de drogues ou d'alcool ou à l'accès au PAEF fait l'objet d'une discrétion absolue, sauf dans les cas où il est nécessaire de la divulguer de façon limitée pour bien gérer la santé et la sécurité et respecter les conditions de cette politique. Il est interdit de donner des renseignements sur la santé sans l'accord écrit de l'employé.

Les employés qui demandent de l'aide ou qui s'en prévalent de leur plein gré pour triompher d'une accoutumance aux drogues ou à l'alcool, qui déclarent un problème ou qui participent à un programme de traitement ne sont pas exemptés de l'obligation de respecter des niveaux de rendement satisfaisants, d'être aptes au travail et de se conformer aux autres exigences de cette politique.

7. Contraventions à la politique et conséquences

Conformément à notre volonté d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire, tous les employés qui contreviennent à cette politique s'exposent, le cas échéant, à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat.

Dans tous les cas, il faut mener une enquête pour s'assurer qu'il y a bien eu contravention à la politique et consigner par écrit les résultats de cette enquête. En attendant les résultats de l'enquête, la Ville peut, à sa discrétion, suspendre l'employé qu'elle croit être en cause dans un incident pouvant donner lieu à des mesures correctives.

Les mesures correctives imposées et leur importance sont déterminées dans chaque cas particulier en tenant compte de tous les facteurs pertinents et de toutes les circonstances afférentes, en respectant le principe des motifs valables.

8. Administration et contact

Hôtel de ville

655, rue Main, Moncton (N.-B.) E1C 1E8

Téléphone: 506.853.3550

Email: info.clerk@moncton.ca