

<b>Politique administrative</b> <i>Administrative Policy</i>	<b>No 33</b>
<b>Consommation d'alcool, de drogues et de médicaments en milieu de travail / Use of Alcohol, Drugs and Medication in the Workplace</b>	Résolution no: 2018-111 Adoptée le : 16 octobre 2018 <i>Resolution No. : 2018-111</i> Adopted on: October 16, 2018

<p><b>1. Introduction</b></p> <p>La Ville d'Edmundston (ci-après nommée l'« employeur ») considère qu'il est essentiel d'offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail sain, sécuritaire et propice à l'efficacité. De plus, comme employeur, elle reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité de ses employés et de ses citoyens.</p> <p>En conséquence, l'employeur doit s'assurer que ses employés maintiennent en tout temps les exigences physiques et psychologiques requises à l'exécution efficace et sécuritaire de leur travail.</p> <p>L'employeur s'engage ainsi à promouvoir et à maintenir un milieu de travail favorable et exempt des conséquences indésirables et des risques liés à l'alcool, aux drogues et aux médicaments en adoptant une politique à l'égard de tout usage de ces substances sur les lieux du travail.</p> <p>Par le biais de la présente politique, l'employeur souhaite également offrir son soutien à tout employé éprouvant des difficultés relatives à la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments et le référer à des ressources spécialisées pour l'évaluation et, au besoin, le traitement et la réadaptation.</p>	<p><b>1. Introduction</b></p> <p>The City of Edmundston (hereinafter called the « employer ») considers it is essential to offer a safe, secure and efficient work environment to its personnel. In addition, as an employer, it recognizes its obligation to take the necessary measures to protect the health and ensure the safety of its employees and its citizens.</p> <p>As a result, the employer must ensure that its employees maintain the physical and psychological requirements needed for the efficient and safe performance of their work.</p> <p>The employer is therefore committed to promoting and maintaining a favourable work environment free of undesirable consequences and risks associated with alcohol, drugs and medications by adopting a policy with respect to any use of these substances in the workplace.</p> <p>With this policy, the employer also wishes to offer its support to any employee experiencing difficulties as a result of alcohol, drug or medication use and refer them to specialized resources for assessment and, if necessary, treatment and rehabilitation.</p>
--	---

## 2. Objectifs

Les dispositions de la présente politique ont pour objet de :

- Assurer la sécurité de tous les employés municipaux, de ses citoyens et du public en général;
- Prévenir les risques associés à la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments;
- Identifier les rôles et responsabilités des divers intervenants;
- Informer le personnel des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt de conséquences indésirables et des risques liés à la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments sur les lieux de travail.

## 3. Application

La présente politique s'applique à tous les membres du conseil municipal, aux employés municipaux, aux pompiers auxiliaires, aux étudiants ainsi qu'aux employés contractuels lorsqu'ils sont sur les lieux de travail de l'employeur.

L'intention de cette politique s'applique aussi aux bénévoles, aux entrepreneurs et à tout fournisseur de services utilisés par la Ville d'Edmundston ou exécutant des travaux ou offrant des services au nom de celle-ci.

## 4. Règles de conduite

Il est strictement interdit :

- De se présenter au travail ou d'être en fonction alors que ses facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue ou un médicament;
- Pour tout employé occupant un « emploi à risque critique », d'être sous l'effet de l'alcool, de drogues ou de médicaments qui le rendrait inapte à remplir ses fonctions, alors qu'il est au travail et exerce ses fonctions. Le principe de tolérance zéro s'applique;

## 2. Objectives

The provisions of this policy are intended to:

- Ensure the safety of all municipal employees, its citizens and the general public;
- Prevent risks associated with the use of alcohol, drugs and medication
- Identify the roles and responsibilities of the various stakeholders;
- Inform employees of the rules to be followed in order to maintain a work environment free of undesirable consequences and risks associated with the use of alcohol, drugs or medication in the workplace.

## 3. Application

This policy applies to all municipal council members, municipal employees, auxiliary firefighters, students as well as contracted employees while on the employer's premises.

This policy also applies to volunteers, contractors and any service provider used by the City of Edmundston or performing work or providing services on her behalf.

## 4. Rules of conduct

It is strictly forbidden:

- To report for work or to be on duty while impaired by alcohol, drugs or medication;
- For any employee employed in a "critical risk position", to be under the influence of alcohol, drugs or medication that would make him unfit to fulfill and perform his duties while at work. The zero-tolerance principle applies;
- To possess alcohol, drugs or medication that could cause impairment in the performance of his duties.

- D'avoir en sa possession de l'alcool, de la drogue ou des médicaments qui pourraient causer un affaiblissement des facultés dans l'exercice de ses fonctions.

## 5. Définitions

**Apte à exercer ses fonctions/son travail :** La capacité d'effectuer en toute sécurité les tâches assignées sans restriction dues à la consommation ou aux effets de la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments, ou à tout autre problème de santé. (*Able to perform his duties / work*)

**Conseil municipal :** Composé du maire et des conseillers. (*Municipal council*)

**Conséquences indésirables :** Toute substance, y compris l'alcool, les drogues ou les médicaments, ayant un impact sur le comportement et dont l'utilisation a le potentiel de changer les façons de penser, de ressentir ou d'agir d'une personne, ou d'avoir des effets négatifs sur celle-ci. Aux fins de la présente politique, les substances préoccupantes sont celles qui inhibent la capacité d'un employé à effectuer son travail de façon sécuritaire et productive. (*Adverse effects*)

**Employé :** Individu embauché pour effectuer du travail pour le compte de la Ville d'Edmundston, y compris les employés municipaux, les pompiers auxiliaires, les étudiants et les employés contractuels. (*Employee*)

**Employé contractuel :** Individu effectuant un travail selon les modalités d'un contrat et qui n'est pas un employé-cadre permanent (p. ex. brigadiers scolaires, gardiens de prison). (*Contractual employee*)

**Employeur :** Désigne la Ville d'Edmundston. (*Employer*)

**Entrepreneur :** Personne qui, dans le cadre d'un contrat d'entreprise, s'engage à fournir des produits ou des services contre rémunération par la Ville d'Edmundston. (*Contractor*)

## 5. Definitions

**Able to perform his duties / work:** The ability to safely perform assigned duties without restrictions due to the consumption or effects of alcohol, drugs or medication use, or any other health problem. (*Apte à exercer ses fonctions/son travail*)

**Adverse effects:** Any substance, including alcohol, drug or medication, that affects behaviour and whose use has the potential to change a person's way of thinking, feeling or acting, or have negative effects on that person. For the purpose of this policy, substances of concern are those that inhibit the ability of an employee to perform his job safely and productively. (*Conséquences indésirables*)

**Contractor:** A person who, under a business contract, undertakes to provide products or services for remuneration by the City of Edmundston. (*Entrepreneur*)

**Contractual employee:** An individual performing work under the terms of a contract and who is not a permanent management employee (i.e. school crossing guards, prison guards). (*Employé contractuel*)

**Critical risk employment:** Employment in which an employee has a key and direct role in an activity for which a decrease in alertness due to the use of drugs, alcohol or medication could result in an incident or an accident causing death or serious injury, property damage or significant damage to the environment. Appendix B of this policy refers to the critical risk positions found within the City of Edmundston. (*Emploi à risque critique*)

**Employee:** An individual hired to work on behalf of the City of Edmundston, including municipal employees, auxiliary firefighters, students and contractual employees. (*Employé*)

**Facultés affaiblies:** Lorsque l'aptitude de l'employé au travail est altérée en raison de la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments. L'employé qui manifeste des signes révélateurs témoignant qu'il est incapable de fonctionner de façon sécuritaire et productive ou dont le niveau d'alcoolémie est égal ou supérieur à la limite permise par la loi alors qu'il est au travail et qu'il exerce ses fonctions, est considéré avoir des facultés affaiblies. L'annexe A énumère les signes communs d'affaiblissement des facultés. (*Impaired*)

**Emploi à risque critique:** Emploi dans lequel un employé a un rôle clé et direct dans une activité pour laquelle une diminution de vigilance due à l'usage de drogues, d'alcool ou de médicaments pourrait entraîner un incident ou un accident causant un décès ou des blessures graves, des dommages matériels importants ou des dommages importants à l'environnement. L'annexe B de la présente politique fait référence aux emplois à risque critique que l'on retrouve au sein de la Ville d'Edmundston. (*Critical risk employment*)

**Lieu de travail:** Tout local, lieu ou terrain appartenant à la Ville d'Edmundston, ou loué ou utilisé par elle ou ses organismes affiliés, et dans tout local, lieu ou terrain où s'exercent des activités en son nom. Le lieu de travail peut être un emplacement habituel ou temporaire (p. ex. lors de la participation à une formation ou une conférence à l'extérieur de la ville). La politique s'étend aussi à tout véhicule ou matériel roulant appartenant à l'employeur, ou loué ou utilisé par lui et ses organismes affiliés. (*Workplace*)

**Superviseur:** Personne qui dirige le travail d'autrui afin d'atteindre les résultats prédéterminés. Le fait d'avoir soit la responsabilité d'un lieu de travail ou l'autorité sur un travailleur suffit pour qu'une personne soit considérée comme un superviseur. (*Supervisor*)

**Employer:** Refers to the City of Edmundston. (*Employeur*)

**Impaired:** When the employee's ability at work is altered due to alcohol, drug or medication use. An employee who shows revealing signs that he or she is unable to function safely and productively or whose blood alcohol level is equal to or greater than the limit permitted by law while at work and performing his duties, is considered to be impaired. Appendix A lists the common signs of impairment. (*Facultés affaiblies*)

**Municipal council:** Composed of the Mayor and the Councillors. (*Conseil municipal*)

**Supervisor:** A person who supervises workers in order to achieve predetermined results. Being responsible for a workplace or having authority over a worker is sufficient for a person to be considered a supervisor. (*Superviseur*)

**Workplace:** Any premise, place or land belonging to, rented or used by the City of Edmundston and its affiliated organizations, and in any premise, place or land where activities are carried out on its behalf. The workplace may be a regular or temporary location (i.e. while attending training or an out-of-town conference). The policy also extends to any vehicle or rolling equipment belonging to, rented or used by the employer and its affiliated organizations. (*Lieu de travail*)

## 6. Rôles et responsabilités

### 6.1. Conseil municipal

- Approuve la présente politique et, le cas échéant, les mises à jour.

### 6.2. Directeur général

- Assure le respect de la présente politique ainsi que la diffusion de celle-ci auprès des individus à qui elle s'applique.

### 6.3. Superviseur

- Voit au respect de la présente politique par les employés et les entrepreneurs sous sa responsabilité;
- S'assure que la politique soit connue par tous les employés sous sa responsabilité;
- Soumet au secteur des ressources humaines, pour analyse, toute nouvelle fonction qu'il considère à risque élevé;
- Identifie les signes d'affaiblissement des facultés et réagit aux situations de consommation de substances quelle qu'en soit la cause;
- Dans le cas où il a des motifs raisonnables de croire qu'un employé ou un entrepreneur a consommé ou est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, ou qu'il a fait un usage de médicaments qui entraîne des facultés affaiblies, il retire immédiatement cet employé du travail, le retourne chez lui de façon sécuritaire et communique avec le secteur des ressources humaines;
- Communique avec le secteur des ressources humaines chaque fois que les circonstances le justifient;
- Réfère l'employé aux prises avec un problème de consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments au Programme d'aide aux employés et à la famille de l'employeur.

### 6.4. Employé

- Doit prendre connaissance et respecter la présente politique;
- Doit assurer la sécurité des lieux de travail

## 6. Roles and responsibilities

### 6.1. Municipal Council

- Approves this policy and, if necessary, any updates.

### 6.2. Chief Administrative Officer

- Ensures that the present policy is respected as well as circulated among the individuals to whom it applies.

### 6.3. Supervisor

- Ensures that the employees and contractors for whom he is responsible comply with this policy;
- Ensures that all employees for whom he is responsible are aware of this policy;
- Presents to the Human Resources Sector, for analysis, any new function he considers at high risk;
- Recognizes signs of impairment and responds to substance use situations regardless of the cause;
- If there are reasonable grounds to believe that an employee or a contractor has used or is under the influence of alcohol or drugs, or has used medication that causes impairment, he immediately removes the employee from his duties, assures his safe return home and then contacts the Human Resources Sector;
- Communicates with the Human Resources Sector whenever circumstances warrant;
- Refers the employee with an alcohol, drug or medication problem to the employer's Employee and Family Assistance Program.

### 6.4. Employee

- Must become aware of and abide by this policy;
- Must ensure the safety of the workplace for which he is responsible;
- Must be fit to perform his duties, that is, his abilities should not be impaired by alcohol, drugs, and/or medication while on duty;
- Any employee in a critical risk position

dont il est responsable;

- Doit être apte à exercer ses fonctions, c'est-à-dire que ses facultés ne doivent pas être affaiblies par l'alcool, la drogue ou un médicament alors qu'il est au travail;
- Pour tout employé occupant un emploi à risque critique, celui-ci doit s'abstenir de consommer de l'alcool et des drogues qui pourraient avoir des conséquences indésirables et le rendre inapte à effectuer son travail. Pour ce qui est de la prise de médicaments, celui-ci doit respecter la procédure ci-dessous :
  - S'il prend des médicaments, l'employé doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer ses fonctions sans danger. À cet égard, il est de la responsabilité de l'employé de collaborer et de s'enquérir auprès de son médecin traitant de la possibilité à occuper ses fonctions. L'employé devra produire un billet médical justifiant qu'il est apte à occuper son poste;
- Est responsable de solutionner un problème de dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments en faisant appel aux ressources mises à sa disposition;
- Doit observer les comportements de ses collègues en milieu de travail qui pourraient potentiellement être causés par un problème de consommation de substances et rapporter ces situations sans délai à son superviseur.

#### **6.5. Secteur des ressources humaines**

- Assure la diffusion et la mise à jour de la présente politique;
- Assure la disponibilité et l'accès des employés et des superviseurs à de la formation relative à la mise en œuvre de la présente politique;
- Est responsable de recommander, dans le respect des dispositions relatives aux

must abstain from alcohol and drugs that could have undesirable consequences and make him unfit to do his job. With respect to taking medication, the following procedure must be followed:

- If taking medication, the employee should consult a healthcare professional to ensure his ability to perform his duties safely. In this regard, it is the employee's responsibility to collaborate and to inquire about the possibility of performing his duties from his attending physician. The employee will have to produce a medical certificate justifying that he is fit to perform his duties;
- Is responsible for resolving an alcohol, drug or medication dependence by using the resources at his disposal.
- Must observe his colleagues' behaviour in the workplace that could potentially be caused by a substance use problem and report these situations immediately to his supervisor.

#### **6.5. Human Resources Sector**

- Ensures the distribution and updating of this policy;
- Ensures that training related to the implementation of this policy is available and accessible to the employees and supervisors;
- Is responsible for recommending the appropriate administrative and disciplinary measures in accordance with the working conditions;
- Establishes and manages the Employee and Family Assistance Program (EFAP).

conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances;

- Assure la mise en place et la gestion du Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF).

## 7. Procédure

L'employeur utilise l'observation comportementale pour déterminer un affaiblissement possible des facultés (p. ex. s'il y a un changement dans le comportement ou les capacités) qui pourrait entraîner un risque de blessure, de maladie ou d'incident pour cette personne, pour les autres ou pour l'environnement. Dans ce processus, l'employeur doit envisager l'existence d'un risque pour la sécurité de la personne et celle des autres, et chaque personne devrait être évaluée individuellement. L'exercice doit également reposer sur des faits et sur une documentation rigoureuse des circonstances, au moment opportun, par le superviseur en collaboration avec le secteur des ressources humaines.

Toutefois, l'employeur se réserve le droit, pour un motif raisonnable, de soumettre un employé à un test de dépistage d'alcool, de drogues ou de médicaments. Par exemple, constituent un motif raisonnable les éléments suivants :

- Suite à une détection visuelle au cours de laquelle un supérieur détecte une consommation de substance ou des facultés affaiblies, selon le cas;
- Suite à la plainte d'un employé ou d'un citoyen;
- Suite à une absence liée à la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments;
- Suite à un incident ou un accident de travail.

## 8. Prévention et réadaptation

Il est primordial de créer un milieu de travail favorable dans lequel il existe un environnement de respect et d'inclusion qui aide les personnes qui doivent surmonter des difficultés et qui assure la santé et la sécurité des employés.

## 7. Procedure

The employer uses behavioural observation in determining the possibility of impairment of abilities (i.e. if there is a change in behaviour or abilities) that could lead to a risk of injury, illness or incident for that person, for others or for the environment. Through this process, the employer must consider the existence of a risk to the safety of the person and that of others, and each person should be evaluated individually. The exercise must also be based on facts and on meticulous documentation of the circumstances, in a timely manner, by the supervisor in collaboration with the Human Resources Sector.

The employer, however, with reasonable grounds, reserves the right to subject an employee to an alcohol, drug or medication screening test. For example, the following are considered as reasonable grounds:

- Following a visual detection during which a supervisor detects substance use or impairment, as the case may be;
- Following a complaint by an employee or a citizen;
- Following an absence related to the use of alcohol, drugs or medications;
- Following a work-related incident or an accident.

## 8. Prevention and rehabilitation

It is essential to create a workplace where there is an environment of respect and inclusion helping people overcome difficulties and ensuring the health and safety of its employees.

L'employeur reconnaît que la dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments nécessite une aide appropriée et peut être traitée. Ainsi, il encourage l'employé souffrant d'une telle dépendance à se prendre en charge et à communiquer directement, et en toute confidentialité, avec une personne-ressource du PAEF.

The employer recognizes that dependence to alcohol, drugs or medication requires appropriate help and can be treated. The employer encourages employees suffering from such dependence to take control and to communicate directly and confidentially with an EFAP contact.

## 9. Divuligation

Si un employé doit prendre un médicament réputé pour causer un affaiblissement des facultés, il est essentiel qu'il en informe son employeur. Il peut s'agir de médicaments en vente libre ou de médicaments sur ordonnance, y compris le cannabis pour des fins thérapeutiques.

L'employeur a le droit de demander que ses employés déclarent leur consommation de drogue à des fins médicales et leur consommation de tout autre médicament pouvant affecter leurs facultés. L'obtention de cette information n'autorise pas l'employeur à s'enquérir de la maladie ou de l'état particulier d'un employé ayant obtenu une ordonnance pour un médicament ou une drogue. L'employeur s'intéressera particulièrement aux effets de cette consommation sur la capacité de l'employé à accomplir ses tâches. Si l'employeur a des préoccupations raisonnables quant aux facultés affaiblies d'un employé au travail, il peut demander au médecin de confirmer que la consommation prescrite n'affectera pas la capacité de l'employé à accomplir ses tâches de façon sécuritaire.

De façon générale, l'employeur n'a pas le droit de demander à ses employés de révéler s'ils consomment ou non des substances à l'extérieur du travail. L'employeur peut cependant faire enquête sur les agissements d'un employé à l'extérieur du travail s'il a des motifs raisonnables de croire que ces comportements nuisent aux capacités de l'employé dans l'accomplissement de ses tâches. Les motifs raisonnables de l'employeur doivent se fonder sur des observations de l'employé au travail et sur les liens pouvant être

## 9. Disclosure

If an employee is required to take a drug known to cause impairment, it is essential that he informs his employer. This may include over-the-counter medications or prescription drugs, including cannabis for therapeutic purposes.

The employer has the right to request that its employees disclose their drug use for medicinal purposes and their consumption of any other medication that may affect their abilities. Obtaining this information does not entitle the employer to inquire about an employee's particular illness or condition for which a drug or medication has been prescribed. The employer will pay particular attention to the effects of this prescription on the employee's ability to perform his duties. If the employer has reasonable concerns about an impaired employee at work, the employer may ask the physician to confirm that the prescribed consumption will not affect the employee's ability to perform his duties safely.

In general, the employer does not have the right to ask employees to disclose whether or not they are using substances outside of work. It may, however, investigate an employee's actions outside the workplace if he has reasonable grounds to believe that the employee's ability to perform his duties is impaired. The employer's reasonable grounds must be based on the employer's observations of the employee at work and on the link that could be established between the alleged actions and impairment of the employee at work.



établis entre les agissements allégués et les facultés affaiblies de l'employé au travail.

## 10. Confidentialité

L'employeur respecte le droit des employés à la confidentialité des renseignements personnels les concernant. En conséquence, il reconnaît que les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente politique sont de nature confidentielle et qu'ils le demeureront.

C'est pourquoi seuls les représentants de l'employeur qui doivent connaître les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente politique afin d'accomplir adéquatement leurs tâches auront accès à de tels renseignements.

## 11. Mesures administratives ou disciplinaires

Toute violation de la présente politique peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Le *Guide sur les mesures disciplinaires progressives* de l'employeur sera donc appliqué.

L'employé qui n'est pas apte à exercer ses fonctions en raison de son état sera immédiatement retourné chez lui de façon sécuritaire et ne sera pas autorisé à commencer ou à compléter son quart de travail. Le secteur des ressources humaines, en collaboration avec le superviseur, détermineront les étapes à suivre par la suite selon les circonstances (cas par cas).

## 12. Références

La présente politique doit être administrée et mise en œuvre de concert avec les documents cités ci-après :

- Conventions collectives en vigueur
- Guide sur les mesures disciplinaires progressives
- Lignes directrices sur les mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail
- Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée

## 10. Confidentiality

The employer respects the employee's rights to the confidentiality of their personal information. Accordingly, it acknowledges that the personal information obtained in connection with the application of this policy is of a confidential nature and will remain so.

That is why, in order to properly perform their duties, only employer representatives who need to know the personal information obtained in connection with the application of this policy will have access to such information.

## 11. Administrative and disciplinary measures

Any breach of this policy may result in administrative and/or disciplinary action, up to and including termination. The employer's *Guide to Progressive Disciplinary Measures* will therefore be applied.

An employee who is not fit to perform his duties due to his condition will be immediately returned home safely and will not be allowed to start or complete his work shift. The Human Resources Sector, in collaboration with the supervisor, will determine the next steps to follow depending on the circumstances (case by case).

## 12. References

This policy must be administered and implemented in conjunction with the following documents:

- Applicable collective agreements
- Guide on Progressive Disciplinary Measures
- Guidelines on accommodation for physical and mental disability at work
- Right to Information and Protection of Privacy Act
- New Brunswick Human Rights Act

- Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick

### 13. Demande de renseignements

Les questions au sujet de la présente politique doivent être acheminées au secteur des ressources humaines.

### 14. Abrogation

Cette politique remplace toute politique relative à la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments en milieu de travail de la Ville d'Edmundston.

### 15. Adoption et entrée en vigueur

La présente politique est en vigueur le jour de son adoption par le conseil municipal.

Adoptée le 16 octobre 2018.

### 13. Request for information

Questions regarding the present policy should be forwarded to the Human Resources Sector.

### 14. Abrogation

This policy replaces all other policies regarding use of alcohol, drugs and medication in the workplace of the City of Edmundston.

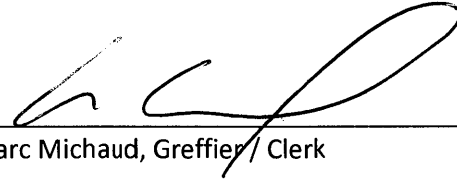
### 15. Adoption and effective date

This policy becomes effective the day of its adoption by municipal council.

Adopted on October 16, 2018.



Cyrille Simard, Maire / Mayor



Marc Michaud, Greffier / Clerk

#### Notes :

1. Le masculin est utilisé sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.
2. En cas de divergence entre le texte français et le texte anglais, français a préséance.

#### Notes:

1. The masculine gender is used in this publication without prejudice, for the sake of conciseness.
2. In the event of discrepancy between the English and French texts, the French shall be given precedence.

## ANNEXE A

### Signes et symptômes de problème de consommation de substances intoxicantes<sup>1</sup> (peu importe l'agent de causalité)

Quoique les signes et symptômes puissent différer d'une personne à l'autre, les indicateurs énumérés ci-dessous peuvent aider à reconnaître les problèmes de consommation.

	<b>Indicateurs</b>
<b>Physiques</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• détérioration de l'apparence ou de l'hygiène personnelle</li><li>• contusions inexplicables</li><li>• transpiration</li><li>• maux de tête</li><li>• tremblements</li><li>• diarrhée et vomissements</li><li>• crampes abdominales ou musculaires</li><li>• agitation</li><li>• utilisation fréquente de pastilles à la menthe, de gomme ou de rince-bouche</li><li>• haleine sentant l'alcool</li><li>• troubles de l'élocution</li><li>• démarche chancelante</li></ul>
<b>Répercussions psychosociales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• mésentente familiale (façon dont le collègue parle des membres de sa famille, par exemple)</li><li>• troubles de l'humeur (l'intéressé passe vite d'un état de fatigue extrême à un état de surexcitation)</li><li>• réactions verbales ou émotives peu appropriées</li><li>• irritabilité</li><li>• confusion ou pertes de mémoire</li><li>• réflexes ou agissements peu appropriés</li><li>• isolement des collègues</li><li>• manque d'attention ou de concentration et troubles de mémoire</li><li>• mensonges ou explications farfelues pour excuser le comportement</li></ul>
<b>Rendement au travail et image professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• congés de maladie fréquents (et heures supplémentaires possibles)</li><li>• passage demandé à des fonctions où on est moins visible ou moins supervisé</li><li>• arrivées tardives et départs hâtifs</li><li>• pauses prolongées, parfois sans avoir signalé aux collègues qu'on allait à la pause</li><li>• distractions</li><li>• erreurs de jugement</li><li>• détérioration du rendement</li><li>• nombre excessif d'incidents ou d'erreurs</li><li>• non-respect des politiques</li><li>• travail fait uniquement pour « s'en sortir »</li><li>• écrits négligés, illisibles ou entachés d'erreurs (rapports, etc.)</li><li>• fluctuations de la qualité du travail</li></ul>

<sup>1</sup> Référence : Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, *Stratégies en milieu de travail : Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis*, [https://www.cchst.ca/products/publications/cannabis\\_whitepaper.pdf](https://www.cchst.ca/products/publications/cannabis_whitepaper.pdf) (modifié pour adapter le contenu)

## APPENDIX A

### Signs and Symptoms of Problematic Substance Use <sup>2</sup> (not specific to any causal agent)

Although the signs and symptoms may differ from one person to another, the indicators listed below may help to recognize consumer problems.

<b>Physical</b>	<b>Indicators</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• deterioration in appearance and/or personal hygiene</li> <li>• unexplained bruises</li> <li>• sweating</li> <li>• headaches</li> <li>• tremors</li> <li>• diarrhea and vomiting</li> <li>• abdominal or muscle cramps</li> <li>• restlessness</li> <li>• frequent use of breath mints, gum or mouthwash</li> <li>• odour of alcohol on breath</li> <li>• slurred speech</li> <li>• unsteady gait</li> </ul>
<b>Psychosocial impacts</b>	<b>Indicators</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• family disharmony (e.g., how the colleague speaks of family members)</li> <li>• mood fluctuations (e.g., swinging from being extremely fatigued to 'perkiness' in a short period of time)</li> <li>• inappropriate verbal or emotional response</li> <li>• irritability</li> <li>• confusing or memory lapses</li> <li>• inappropriate responses or behaviour</li> <li>• isolation from colleagues</li> <li>• lack of focus or concentration and forgetfulness</li> <li>• lying and/or providing implausible excuses for behaviour</li> </ul>
<b>Workplace performance and professional image</b>	<b>Indicators</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• calling in sick frequently (may work overtime)</li> <li>• moving to a position where there is less visibility or supervision</li> <li>• arriving late for work or leaving early</li> <li>• extended breaks; sometimes without telling colleagues they are leaving</li> <li>• forgetfulness</li> <li>• errors in judgment</li> <li>• deterioration in performance</li> <li>• excessive number of incidents or mistakes</li> <li>• non-compliance with policies</li> <li>• doing enough work to just 'get by'</li> <li>• neglected, illegible or incorrect work (e.g., reports, etc.)</li> <li>• changes in work quality</li> </ul>

<sup>2</sup> Reference: Canadian Centre for Occupational Health and Safety, *Workplace Strategies: Risk of Impairment from Cannabis*, [https://www.ccohs.ca/products/publications/cannabis\\_whitepaper.pdf](https://www.ccohs.ca/products/publications/cannabis_whitepaper.pdf) (modified to adapt the content)

## **ANNEXE B**

### **Détermination des emplois à risque critique de la Ville d'Edmundston**

La liste identifie les principaux postes jugés critiques en regard de la sécurité parce qu'ils demandent un haut niveau d'attention et de concentration, une coordination, un bon équilibre, etc. Il s'agit d'emplois dans lesquels les employés ont un rôle clé et direct dans une activité pour laquelle une diminution de vigilance due à l'usage d'alcool, de drogues ou de médicaments pourrait entraîner un incident ou un accident important causant des décès ou des blessures graves, des dommages matériels importants ou des dommages importants à l'environnement.

Cette liste ne se veut aucunement exhaustive puisque certains postes, non énumérés dans le présent document, pourraient temporairement présenter un risque élevé (p. ex. le temps de l'exécution d'une tâche précise).

- 1. Conduite d'un véhicule d'urgence;**
- 2. Conduite de véhicules lourds (4 500 kilogrammes ou plus), y compris les charriots élévateurs à fourche, à plateforme ou à nacelle;**
- 3. Travail avec risques électriques, mécaniques ou hydrauliques;**
- 4. Entretien ou réparation de pièces ou équipements dont l'exécution déficiente des tâches peut entraîner de graves accidents;**
- 5. Travail en hauteur ou en espaces clos;**
- 6. Coordination ou intervention en situation d'urgence;**
- 7. Intervention pouvant nécessiter l'emploi de la force.**

## **APPENDIX B**

### **Determining Critical Risk Positions at the City of Edmundston**

The list identifies the main positions deemed critical for safety because they require a high level of attention and concentration, coordination, a good balance, and so on. These are jobs in which employees have a key and direct role in an activity for which a decrease in alertness due to the use of alcohol, drugs or medications could lead to a major incident or accident causing death or serious injury, substantial property damage or significant damage to the environment.

This list is by no means exhaustive as some items, not listed in this document, may temporarily present a high risk (i.e. the time of completion of a specific task).

- 1. Driving an emergency vehicle;**
- 2. Operation of heavy equipment (4,500 kilograms or more), including forklifts, platform trucks or aerial work platforms;**
- 3. Working with electrical, mechanical or hydraulic hazards;**
- 4. Maintenance or repair of parts or equipment whose defective performance may lead to serious accidents;**
- 5. Working at heights or in confined spaces;**
- 6. Coordination or intervention in an emergency situation;**
- 7. Intervention that may require the use of force.**