



CENTRE DE LA PETITE ENFANCE PREMIER PAS

POLITIQUE DE LA TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DE LA CONSOMMATION D'ALCOOL OU DE DROGUES AU TRAVAIL

Adopté le 14 novembre 2018



Titre	
<p>CPE Premier Pas</p> <p>Titre Politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation d'alcool ou de drogues au travail</p>	<p>Code :</p>

Nature et approbation	
<p>Date d'approbation : 14 novembre 2018</p> <p>Niveau d'approbation :</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Conseil d'administration</p> <p><input type="checkbox"/> Comité exécutif</p>	<p>Nature du document :</p> <p><input type="checkbox"/> Règlement</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Politique</p> <p><input type="checkbox"/> Directive administrative</p> <p><input type="checkbox"/> Procédure</p>

Suivi
<p>Date d'entrée en vigueur de la politique: 14 novembre 2018</p> <p>Date (s) de modification :</p>

Consigne
<p>Dans ce document, l'utilisation du féminin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.</p>

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	3
2. Objectifs.....	3
3. Champs d'application.....	4
4. Définitions.....	4
5. Règles de conduite	4
6. Les produits du tabac	5
7. Rôles et responsabilités	5
8. Tests de dépistage.....	6
9. Activités sociales ou spéciales	6
10. Prévention et réadaptation	6
11. Mesures administratives ou disciplinaires	7
ANNEXE 1 : Grille d'observation de signes objectifs de facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue	8
ANNEXE 2: Accusé de réception.....	10

1. Introduction

Le CPE Premier Pas considère essentiel d'offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail sain, sécuritaire et de qualité. De plus, comme employeur, le CPE Premier Pas reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employées et celles des enfants.

En conséquence, dans le respect de la *Charte des droits et libertés de la personne* et conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le CPE Premier Pas doit s'assurer que ses employées maintiennent, en tout temps, les capacités psychologiques et d'intégrité requises à l'exécution efficace et sécuritaire de leur travail.

Le CPE Premier Pas s'engage ainsi à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables des drogues et de l'alcool et, à cette fin, se doit d'adopter une politique de tolérance zéro à l'égard de tout usage qui pourrait en être fait sur les lieux de travail.

Malgré la légalisation de l'usage du cannabis à des fins récréatives, la présente politique a pour but de préciser qu'il est strictement interdit de consommer du cannabis sur les lieux du travail ou d'être sous l'influence du cannabis au travail.

Le CPE Premier Pas souhaite également accompagner activement toute employée éprouvant des difficultés relatives à l'usage de drogues ou d'alcool et le ou la référer à des ressources spécialisées pour l'évaluation et au besoin, le traitement et la réadaptation.

2. Objectifs

2.1 Interdire la consommation, la possession, la distribution et la vente d'alcool et de drogues sur les lieux de travail ;

2.2 Interdire aux personnes visées par la présente politique d'exercer leurs fonctions sous l'effet de l'alcool ou de la drogue;

2.3 Informer les personnes visées par la présente politique que le CPE Premier Pas a une tolérance zéro concernant les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue au travail;

2.4 Établir les balises en matière de gestion des ressources humaines dans un contexte de consommation d'alcool ou de drogues;

2.5 Assurer un milieu de travail sain et sécuritaire;

2.6 Établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par la présente politique;

2.7 Contribuer à enrayer les effets néfastes qu'entraîne la consommation d'alcool ou de drogues.

3. Champs d'application

3.1 La présente politique s'applique à toutes les employées du CPE Premier Pas, incluant les gestionnaires, les employées régulières, les employées occasionnelles et toute personne appelée à exercer ses fonctions au CPE.

3.2 En tout temps, l'application de la politique sera faite avec discernement, impartialité et dans la confidentialité, pourvu que les circonstances le permettent.

4. Définitions

Tolérance zéro : Signifie que le niveau de drogues ou d'alcool pouvant altérer les facultés de l'employée doit être nul en tout temps durant les heures d'ouverture du CPE, alors que l'employée est au travail et exerce sa fonction. Aucune substance ne doit être détectée lors d'un test de dépistage, le cas échéant.

Drogue : Toute substance, incluant les médicaments, dont la consommation peut modifier les modes de pensée, de perception ou de comportement diminuant ainsi la capacité d'une personne à effectuer son travail.

Alcool : Tout produit contenant un pourcentage d'alcool.

Personne sous l'influence d'alcool ou de drogues: Personne qui a consommé des substances qui ont pour effets d'altérer ou de modifier, de façon visible ou non, son état ou son comportement psychique ou physique.

Test de dépistage : Analyse de laboratoire visant la recherche de substances psychoactives présente dans l'organisme, à partir d'un échantillon approprié.

Gestionnaire : Signifie tout employée cadre ayant des employées sous sa responsabilité.

Lieu de travail : Signifie un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente pour y fournir une prestation de travail;

5. Règles de conduite

5.1 Il est strictement interdit de consommer, d'avoir en sa possession, de distribuer, de vendre ou faire le trafic de drogues ou d'alcool sur les lieux de travail durant ou en dehors des heures d'ouverture ;

5.2 Il est strictement interdit de se présenter au travail (soit au début de son quart de travail ou au retour de sa pause) ou d'être en fonction avec les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue;

5.3 Toute employée doit être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui lui sont attribuées. Lorsqu'il est au travail, une employée ne doit pas être sous l'effet de l'alcool ou de drogue et de leurs effets résiduels;

5.4 Toute employée sera retirée du travail lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de drogue. L'employée sera alors immédiatement retournée chez elle.

6. Les produits du tabac

6.1 Il est interdit d'utiliser des produits du tabac dans les locaux du CPE Premier Pas. Les employées qui désirent fumer des cigarettes ou utiliser d'autres produits du tabac doivent le faire uniquement durant les périodes de pause ou de repas, et seulement dans les endroits autorisés. Ainsi, il est interdit de fumer dans un rayon de neuf mètres de toute porte, fenêtre qui s'ouvre conformément à la Loi concernant la lutte contre le tabagisme.

6.2 L'employée doit disposer des résidus des produits du tabac, notamment les mégots de cigarette, de façon appropriée et aux endroits désignés à cette fin. En aucun temps ces résidus ne devraient se retrouver sur le sol du terrain du CPE.

6.3 L'employée doit se nettoyer les mains après usage et, dans la mesure du possible, se brosser les dents ou se rincer la bouche.

7. Rôles et responsabilités

7.1 La gestionnaire :

7.1.1 Voir au respect de la présente politique par le personnel dont elle est responsable. Elle doit ainsi s'assurer que la politique soit connue par toutes les employées sous sa responsabilité;

7.1.2 Empêcher toute employée d'exécuter ses tâches lorsqu'il a un doute raisonnable que cette personne est sous l'influence d'alcool ou de drogues;

7.2.2 Apporter son aide à l'employée aux prises avec un problème de dépendance aux drogues ou à l'alcool en vertu de son obligation d'accommodement.

7.2 L'employée :

7.2.1 Prendre connaissance de la présente politique et respecter les obligations qui en découlent;

7.2.2 Prendre les mesures et les moyens nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychologique ainsi que celles de ses collègues et s'engager à être apte à exercer ses fonctions;

7.2.3 Aviser promptement et sans délai son supérieur immédiat si elle a un doute raisonnable qu'une personne visée par la présente politique est sous l'influence d'alcool ou de drogues;

7.2.4 Collaborer lorsqu'elle est sollicitée à des fins de dépistage;

7.2.5 Collaborer à l'identification de mesures correctives à la suite d'un problème de consommation d'alcool ou de drogues;

7.2.6 Prendre les moyens nécessaires pour traiter adéquatement ses problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie en collaborant pleinement aux traitements qui lui sont proposés ou auxquels elle a consenti;

7.2.7 Participer à sa réadaptation au travail en respectant le protocole d'entente de réintégration au travail, à la suite d'une cure de désintoxication ou d'une absence en lien avec une problématique d'alcoolisme ou de toxicomanie, le cas échéant.

8. Tests de dépistage

8.1 Un test de dépistage d'alcool ou de drogues peut être effectué, avec le consentement libre et éclairé de l'employée, dans les cas suivants :

- Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables et probables de croire qu'une employée, qui est au travail ou sur le point de l'être, a les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues ou témoigne de signes reliés à une consommation d'alcool ou de drogues;
- Après un accident ou un incident sérieux, alors que l'employeur a des motifs raisonnables et probables de croire que la consommation d'alcool ou l'usage de drogues est à l'origine de cet accident ou de cet incident;
- Dans le cadre d'une entente de réintégration au travail à la suite d'une cure de désintoxication et/ou d'une absence pour invalidité en lien avec une problématique liée à la consommation d'alcool ou de drogues. Ces tests de dépistage sont faits de façon aléatoire;

8.2 Si l'employée refuse le test de dépistage ou si le résultat du test de dépistage d'alcool ou de drogues s'avère positif, des mesures administratives et/ou des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pourraient être prises.

8.3 Les résultats des tests de dépistage sont confidentiels.

9. Activités sociales ou spéciales

9.1 Exceptionnellement, la consommation modérée et responsable d'alcool peut être autorisée par la directrice générale dans le cadre de la tenue d'activités particulières, comme le souper de Noël ou le souper du personnel. À cette fin, une autorisation écrite est requise, et ce, préalablement à la tenue de l'activité.

9.2 En cas de doute, l'employée doit s'adresser à la direction générale pour s'assurer que la consommation d'alcool ne contrevient pas à la présente politique.

9.3 Cependant, la consommation de drogues, d'en posséder, d'en distribuer, d'en vendre ou en faire le trafic pendant les activités sociales ou spéciales demeurent interdites.

10. Prévention et réadaptation

10.1 Le CPE Premier Pas reconnaît que la dépendance aux drogues ou l'alcool nécessite une aide appropriée et peut être traitée.

10.2 Elle encourage l'employée souffrant d'une telle dépendance à se prendre en charge et à communiquer directement, et en toute confidentialité, avec la directrice générale.

11. Mesures administratives ou disciplinaires

11.1 Toute violation de la présente politique peut entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

ANNEXE 1 : Grille d'observation de signes objectifs de facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue

*Tout en reconnaissant que certains problèmes médicaux ou de santé peuvent causer des changements similaires, la présente liste doit être utilisée pour documenter les signes objectifs reliés à des facultés affaiblies.

Date _____

Heure _____

Poste occupé par la salariée _____

Signes objectifs observés	
Odeur d'alcool ou de drogue dégagée par la salariée, précisez :	
Problèmes d'élocution	
Regard vitreux, yeux rouges	
Pupilles dilatées	
Mâchoire crispée	
Rougeur / pâleur de la peau	
Bouche pâteuse, asséchée	
Transpiration abondante	
Altération du jugement	
Difficulté de concentration, distraction	
Confusion des pensées, du discours	
Gestes très lents	
Geste très rapides, saccadés	
Parle de manière exagérée (très fort, gesticule, etc)	
Parle très lentement	
Rires fréquents et exagérés	
Mutisme et passivité inhabituelle	
Se blesse ou blesse quelqu'un	
Pertes de contrôle de ses comportements	
La directrice a vu la salariée consommer des drogues ou de l'alcool	

Mention d'un témoin indiquant une consommation récente ou sur les lieux du travail	
<p>La directrice a trouvé du matériel associé à la consommation de drogues ou d'alcool :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur la salariée - Dans son casier - Ailleurs 	

Décrivez le comportement de la salariée (gestes, actions, paroles)

Énoncez les risques de l'état de la salariée dommageable pour les tâches à effectuer (santé sécurité, rendement).

Si vous répondez oui à plus d'une question et que vous pouvez justifier objectivement le comportement et les risques reliés au poste de travail, veuillez retourner la salariée à la maison avec un chauffeur désigné ou un taxi.

(Signature de la directrice / date)

(Signature du témoin/ date)

ANNEXE 2: Accusé de réception

Politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation d'alcool ou de drogues au travail

Je, _____

Salariée du CPE Premier Pas, reconnais avoir reçu un exemplaire de la politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation d'alcool ou de drogues au travail.

Je déclare avoir pris connaissance des termes que ladite politique contient, en comprendre la teneur et être en accord avec les règles et principes énoncés. Je réalise que toute violation de ma part à cette politique pourra entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

Signature de l'employé (e) _____

Date : _____

Veillez s.v.p. compléter ce formulaire et le retourner à l'attention de la directrice générale au plus tard dans les 5 jours où vous aurez eu accès à ou reçu votre exemplaire du code de conduite pour l'utilisation des médias sociaux

Grille d'observation de signes objectifs de facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue