



POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO RELATIF AU TRAVAIL AVEC LES FACULTÉS AFFAIBLIES

**Alcool
Médicaments
Drogues licites (cannabis)
Drogues illicites**

**ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
LE 15 OCTOBRE 2018**

DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC., TOUS DROITS RÉSERVÉS 2018
Adoptée le 15 octobre 2018 par le conseil d'administration du CPE l'Univers de Mamuse et Méduque Inc. –
résolution numéro 03-15-10-2018

- ATTENDU QUE** le CPE doit respecter des obligations légales strictes à l'égard de sa prestation de services de garde dont, entre autres, celles concernant la santé et la sécurité de l'enfant, sa surveillance constante, l'administration des médicaments, le contrôle des allergies alimentaires ainsi que les mesures d'évacuation;
- ATTENDU QUE** le CPE doit aussi respecter des obligations légales strictes en matière de santé et sécurité du travail et doit intervenir et ne pas laisser travailler une salariée dont les facultés sont affaiblies;
- ATTENDU QUE** les salariées ont des droits dont entre autres celui à la vie privée et ceux liés à la consommation de médicaments, d'alcool, de cannabis ou autres produits licites;
- ATTENDU QUE** certains produits de consommation licite peuvent entraîner pour la salariée des facultés affaiblies et ce, dans le cadre de son travail;
- ATTENDU QUE** les salariées ont aussi des obligations légales importantes dont celles d'offrir une prestation de travail prudente, diligente et sécuritaire pour elle-même, pour les autres salariées et pour les enfants;
- ATTENDU QUE** la Loi sur la santé et sécurité du travail interdit de travailler avec les facultés affaiblies.

EN CONSÉQUENCE, le préambule faisant partie de la présente, le CPE adopte la politique suivante :

1. Objectif

La présente politique a pour objectif de s'assurer que les salariées en fonction au CPE n'ont pas les facultés affaiblies dans le cadre de leur travail. Elle veut indiquer d'une façon claire :

- les droits et obligations de chaque salariée;
- les droits et obligations de la direction et du CPE;
- les conséquences liées aux manquements à la présente politique.

2. Définition

On entend par « facultés affaiblies », entre autres, l'une ou l'autre des situations suivantes :

- Étourdissements, somnolence, sentiment de faiblesse ou de vertige, fatigue, maux de tête;

- Altération de la mémoire et perturbation de la faculté d'attention, de concentration, de penser et de prendre des décisions;
- Désorientation, confusion, sensation d'ivresse, sensation anormale ou pensées anormales, sentiment d'être trop « euphorique », sentiment d'irréalité, sentiment de ralentissement extrême de la perception temporelle;
- Méfiance, nervosité, épisodes d'anxiété ressemblant à des crises de panique, paranoïa (perte de contact avec la réalité), hallucinations (voir ou entendre des choses qui ne sont pas réelles);
- Déficience de la motricité et de la perception, altération des perceptions corporelles, perte du plein contrôle des mouvements du corps, chutes;
- hypersensibilité;
- nausées, vomissements.

3. Portée

Sont visées par cette politique l'ensemble des salariées du CPE incluant le personnel d'encadrement. Les stagiaires sont aussi couvertes par cette politique.

4. Rôles, responsabilités et obligations

4.1. Du CPE

Assurer aux parents un service sécuritaire, stable et de haute qualité tout en préservant les droits fondamentaux des salariées. Il doit notamment :

- Adopter la présente politique qui encadre l'interdiction de travailler avec les facultés affaiblies;
- Adopter périodiquement et au besoin les modifications nécessaires pour maintenir cette politique conforme aux lois et règlements applicables.

DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC., TOUS DROITS RÉSERVÉS 2018

Adoptée le 15 octobre 2018 par le conseil d'administration du CPE l'Univers de Mamuse et Méduque Inc. – résolution numéro 03-15-10-2018

4.2. Du personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement a la responsabilité de l'application de la présente politique. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer que personne n'exerce ses fonctions avec les facultés affaiblies. Il doit notamment diffuser la présente politique, affirmer son application et l'évoquer aux salariées chaque fois que les circonstances l'exigent.

Entre autres :

- Il doit procéder aux affichages requis par les législations dont l'interdiction de fumer;
- Il doit collaborer avec les inspecteurs ;
- Il doit retirer de son poste, immédiatement et sans délai, une salariée dont il doute raisonnablement d'une possibilité de facultés affaiblies;
- Il doit retirer de son poste, immédiatement et sans délai, une salariée qui est en possession ou qui a consommé du cannabis sur les lieux de travail;
- Il doit prendre les mesures, administratives ou disciplinaires, appropriées;
- Il doit procéder aux enquêtes requises;
- Lorsqu'utile, il peut faire procéder aux tests de dépistage ;
- Lorsque requis, il doit évaluer les possibilités d'accommodement raisonnable et évaluer les contraintes excessives;

4.3. Des salariées

Les salariées ont entre autres la responsabilité de:

- Ne pas dégager des odeurs d'alcool ou de cannabis;
- Ne pas consommer de l'alcool ou du cannabis sur les lieux de travail;
- Ne pas travailler avec les facultés affaiblies;
- Ne pas se présenter au travail avec les facultés affaiblies;
- Quitter le travail d'une manière sécuritaire si elles ont les facultés affaiblies;
- Déclarer qu'elles ont les facultés affaiblies;
- Collaborer à trouver des solutions de remplacement lorsque requis;
- Dénoncer les comportements qui sont de nature à causer un préjudice au CPE, aux enfants ou aux autres salariées. Les salariées doivent informer leur supérieur si elles ont des préoccupations à l'égard des facultés d'une autre salariée;
- Collaborer à toute enquête à cet égard;
- Déclarer à la direction du CPE les ordonnances médicales qu'elles possèdent ayant pour effet d'affaiblir les facultés lors du travail.

DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC., TOUS DROITS RÉSERVÉS 2018

Adoptée le 15 octobre 2018 par le conseil d'administration du CPE l'Univers de Mamuse et Méduque Inc. –
résolution numéro 03-15-10-2018

5. Dispositions particulières concernant la possession du cannabis

Une salariée doit respecter la Loi encadrant le cannabis. Conformément à la Loi encadrant le cannabis :

8. Il est interdit à quiconque d'avoir en sa possession du cannabis :

3° sur les terrains et dans les installations d'un centre de la petite enfance ou d'une garderie au sens de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (chapitre S-4.1.1).

6. Dispositions particulières pour l'usage du cannabis

Une salariée doit respecter la Loi encadrant le cannabis. Conformément à la Loi encadrant le cannabis :

19. Une personne qui, à l'occasion de sa prestation de travail ou de services, **doit assurer la garde** ou autrement prendre soin d'un(e) mineure, d'un(e) aîné(e) ou de toute personne en situation de vulnérabilité ne **peut faire usage** de cannabis durant les heures où elle effectue cette prestation.

16. Il est **interdit de fumer** du cannabis dans tous les lieux suivants :

1° les abribus et les aires extérieures utilisées pour l'attente d'un moyen de transport collectif;

2° les tentes, chapiteaux et autres installations semblables montés de façon temporaire ou permanente et qui accueillent le public;

3° les terrains d'un établissement de santé ou de services sociaux;

4° les terrains d'un établissement d'enseignement postsecondaire;

5° les terrasses et les autres aires extérieures exploitées dans le cadre d'une activité commerciale et qui sont aménagées pour y permettre le repos, la détente ou la consommation de produits;

DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC., TOUS DROITS RÉSERVÉS 2018

Adoptée le 15 octobre 2018 par le conseil d'administration du CPE l'Univers de Mamuse et Méduque Inc. – résolution numéro 03-15-10-2018

6° **les aires extérieures de jeu destinées aux enfants** et qui accueillent le public, y compris les aires de jeux d'eau, les pataugeoires et les planchodromes;

7° **les terrains sportifs et les terrains de jeux**, y compris les aires réservées aux spectateurs, qui sont fréquentés par des mineurs et qui accueillent le public;

8° **les terrains des camps de jour et des camps de vacances** de même que les patinoires et les **piscines extérieures** qui sont fréquentés par des mineurs et qui accueillent le public;

7. Mesures disciplinaires et administratives

En cas de contravention à l'une des dispositions de la présente politique, le CPE appliquera une mesure disciplinaire pouvant aller de l'avertissement écrit jusqu'au congédiement. La mesure sera conséquente avec la gravité et la récurrence des actes reprochés.

Cependant, le personnel d'encadrement doit appliquer, suite à une enquête, les mesures suivantes :

- Si la salariée dégage une odeur d'alcool ou de drogue, une suspension sévère;
- En cas de travail avec les facultés affaiblies, un congédiement immédiat.
- En cas de consommation de drogues ou d'alcool sur les lieux du travail, un congédiement immédiat;

8. Diffusion et révision de la politique

Après son adoption par le conseil d'administration, les salariées sont informées par voie de communiqué et/ou par courriel et/ou par le site Web du CPE de l'entrée en vigueur ou de la mise à jour de sa politique. Le CPE s'engage à revoir périodiquement la présente politique afin de l'adapter ou de la bonifier en fonction de circonstances particulières, d'évènements passés ou de l'évolution dans le temps des pratiques du CPE ou de la législation.

DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC., TOUS DROITS RÉSERVÉS 2018

Adoptée le 15 octobre 2018 par le conseil d'administration du CPE l'Univers de Mamuse et Méduque Inc. – résolution numéro 03-15-10-2018