



POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION DE CANNABIS CPE Communautaire les Trottinettes

POLITIQUE ADOPTÉE PAR RÉOLUTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN DATE DU 9 janvier 2019

1. INTRODUCTION

La présente politique a pour but de clarifier la position de l'employeur quant à l'utilisation du cannabis par les employés.

2. OBJECTIFS

Les objectifs recherchés par la présente politique sont la prévention, l'information, la sécurité, la protection des employés, des enfants, de l'image et la réputation de notre CPE et de précision des rôles de chacun.

Considérant les responsabilités et les obligations qui nous sont imparties en vertu des lois et engagements gouvernementaux, la priorité de tous les employés, étudiants, stagiaires, responsables de services de garde, sous-traitants, dirigeants, employés sur appel et administrateurs est la sécurité des enfants dont nous avons la garde.

Pour ce faire, il est évident que l'usage du cannabis et ses dérivés sur les lieux du travail (CPE, formation, colloque, sorties) pendant les heures de travail, dans le stationnement et durant les déplacements pour le travail est strictement interdit ayant comme conséquence, le congédiement immédiat de l'employé fautif.

**IL EST IMPÉRATIF QUE TOUS COMPRENENT QU'IL N'Y AURA AUCUNE
TOLÉRANCE (TOLÉRANCE ZÉRO) POUR L'USAGE DU CANNABIS ET SES
DÉRIVÉS SUR LES LIEUX DU TRAVAIL.**

3. DÉFINITIONS

CANNABIS : Marijuana, « pot » sous toutes ses formes, liquide, huile, comestible, cigarette, cigare, pipe, onguent et pommades.

LIEUX DE TRAVAIL : CPE pendant les heures de travail incluant la cour s'il y a lieu, stationnements et déplacements pour le travail ainsi que durant toute activité et sortie avec ou sans les enfants.

USAGE PERSONNEL : Usage du cannabis ailleurs que sur les lieux de travail et en dehors des heures de travail tels que définis aux présentes.

FACULTÉS AFFAIBLIES : État anormal pouvant être provoqué par l'usage récent de l'alcool et/ou de drogue incluant les médicaments et le cannabis.

TOLÉRANCE ZÉRO : Aucun usage du cannabis sous toutes ses formes ne sera accepté et toléré par l'employeur sur les lieux du travail et pendant les heures de travail.

HEURES DE TRAVAIL : Aux fins de l'application de la présente politiques, les heures de travail comprennent les heures de travail requises par l'employeur de la part de l'employé, du stagiaire, de l'employé sur appel et de l'étudiant, ses pauses, sa période de repas et la période pendant laquelle il se déplace de sa résidence jusqu'aux lieux de travail tel que défini aux présentes.

TESTS DE DÉPISTAGE : Tests par lesquels l'employeur peut procéder à une évaluation objective des symptômes de facultés affaiblies préalable à un test de dépistage par analyse capillaire, urinaire ou par l'haleine.

4. PRINCIPES GÉNÉRAUX

A. Il est strictement interdit pour les employés, employés sur appel, stagiaires, étudiants, sous-traitants, administrateurs et dirigeants de consommer du cannabis sous toutes ses formes sur les lieux du travail ou pendant les heures de travail tels que définis aux présentes. L'employeur applique une politique de TOLÉRANCE ZÉRO entraînant le congédiement immédiat.

B. Il est strictement interdit pour les employés, employés sur appel, sous-traitants, stagiaires, étudiants, RSG, administrateurs et dirigeants de se présenter au travail, sur les lieux du travail ou pendant les heures de travail avec les facultés affaiblies par l'effet du cannabis, de l'alcool, des drogues ou d'un mélange de ceux-ci. L'employeur applique une politique de TOLÉRANCE ZÉRO entraînant le congédiement immédiat et/ou la suspension du contrat.

C. Il est strictement interdit pour les employés, employés sur appel, sous-traitants, stagiaires, étudiants, administrateurs et dirigeants d'avoir en leur possession (sans utilisation) du cannabis ou ses produits dérivés sur les lieux de travail. L'employeur applique une politique de TOLÉRANCE ZÉRO entraînant la suspension immédiate du contrat.

5. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique aux employés, employés sur appel, sous-traitants, stagiaires, étudiants, administrateurs et dirigeants du CPE. La présente politique sera appliquée de manière impartiale, confidentielle et avec discernement.

6. DÉPISTAGE

Lorsque l'employeur considère qu'une employée, employé sur appel, stagiaire et étudiants semblent avoir les facultés affaiblies, il procède de la façon suivante :

- Retire la personne de son poste de travail afin de procéder à un dépistage d'évaluation en présence d'un autre témoin ;
- Procède à un dépistage d'évaluation en plusieurs points afin de déterminer la capacité de la personne à assumer ses responsabilités ;
- Dans l'éventualité où l'employeur a des motifs raisonnables de croire que la personne a les facultés affaiblies, l'employeur peut procéder à un test de dépistage par analyse capillaire, urinaire ou par l'haleine ;
- La personne peut refuser le test de dépistage par analyse capillaire, urinaire ou par l'haleine mais l'employeur peut procéder à son congédiement immédiat pour refus du test d'analyse.

7. APPLICATION DE LA POLITIQUE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

L'APPLICATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE DEMEURE CONFIDENTIELLE ET LES INFORMATIONS OBTENUES LORS DE SON APPLICATION SONT AUSSI CONFIDENTIELLES.

La directrice générale est responsable de l'application de la présente politique et, en son absence, une direction d'installation sera responsable de son application.

La présidente du conseil d'administration est responsable de l'application de la présente politique à l'égard de la directrice générale.

La présente politique entre en vigueur à compter du 4 février 2019.

