



POLITIQUE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET/OU DE DROGUES AU CPE DES BELLES-RIVIÈRES

Approuvée : Conseil d'administration
(14 janvier 2019)

Dans le présent document, le genre féminin est utilisé sans aucune discrimination.

1. FONDEMENT

Le CPE des Belles-Rivières se doit d'offrir des services de qualité en vue d'assurer la santé, la sécurité, le développement et le bien-être des enfants dont il a la charge, mais également la santé et la sécurité de ses employées. En ce sens, le CPE des Belles-Rivières tient fermement à maintenir un milieu de travail exempt d'alcool et de drogues. Puisque la consommation d'alcool ou de drogues par une employée est susceptible de causer une menace sérieuse à la santé et la sécurité des enfants qui l'entourent, le CPE des Belles-Rivières juge important de se doter d'une politique de tolérance zéro sur la consommation d'alcool et de drogues au travail.

2. DÉFINITIONS

« **Alcool** » : Toute boisson contenant un pourcentage quelconque d'alcool.

« **Drogue** » : Toute substance, incluant les médicaments, dont la consommation peut modifier ou altérer le jugement ou les modes de pensée, la perception ou le comportement diminuant ainsi la capacité d'un individu à effectuer son travail.

« **Facultés affaiblies** » : état d'un individu dont l'adresse, l'aptitude, la facilité ou l'habileté physique ou intellectuelle est altérée par l'usage d'une ou de plusieurs drogues illicites, d'alcool ou de médicaments.

3. PRINCIPES

Chaque employée du CPE des Belles-Rivières occupe un poste exigeant et doit en tout temps être en pleine possession de ses moyens puisqu'un jugement faussé ou altéré par la consommation d'alcool ou de drogues est susceptible de mettre en péril la santé et la sécurité des enfants. La présente politique établit donc les principes du CPE des Belles-Rivières relativement à l'interdiction :

- d'être sous l'influence ;
- de consommer ;
- de posséder, d'échanger ou de faire le commerce, d'alcool et/ou de drogues au travail.

La présente politique applique une norme de tolérance zéro.

4. OBJECTIFS

La présente politique vise à offrir des lignes directrices claires et non équivoques aux employées quant aux principes de la présente politique et à faciliter l'uniformité de la mise en œuvre de ses dispositions.

5. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les employées du CPE des Belles-Rivières, quel que soit le poste qu'elles occupent et quel que soit leur statut, incluant notamment toutes les remplaçantes, les cadres et les stagiaires.

6. INTERDICTION

Il est strictement interdit à une employée du CPE des Belles-Rivières :

- d'avoir les facultés affaiblies,
- de consommer,
- de posséder, d'échanger ou de faire le commerce, d'alcool et/ou de drogues dans le cadre de son travail. Cette interdiction vise également le terrain des installations du CPE des Belles-Rivières.

7. TEST DE DÉPISTAGE

Il incombe à toute employée d'être apte à exercer ses fonctions en pleine possession de toutes ses facultés. Aucune employée ne doit se présenter au travail ou exercer ses fonctions avec les facultés affaiblies.

Le CPE des Belles-Rivières pourra faire passer un test de dépistage de consommation d'alcool et/ou de drogues et/ou retirer immédiatement une employée de son poste, dans les circonstances suivantes :

1. Si le CPE des Belles-Rivières a des motifs raisonnables et probables de croire qu'il y a dérogation à la présente politique.
2. Si le CPE des Belles-Rivières a des motifs raisonnables et probables de croire que l'employée a les facultés affaiblies à la suite de la consommation d'alcool ou de drogues.
3. À la suite d'un incident important lié au travail, survenu ou évité, si les faits laissent raisonnablement croire que l'alcool ou la drogue est en cause.
4. À la suite d'une absence reliée à des problèmes de consommation d'alcool ou de drogues, dans le but de vérifier l'abstinence de l'employée.

Le CPE des Belles-Rivières s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'employée visée par le test de dépistage et s'engage, dans les situations décrites à la présente section, à utiliser les tests les moins intrusifs possible. Dans cette optique, le CPE des Belles-Rivières pourra, pour détecter la consommation de drogues, effectuer un test salivaire ou tout autre test adapté pour vérifier la consommation, et pour détecter la consommation d'alcool, prélever un échantillon d'haleine.

L'employée requise de se soumettre à un test de dépistage obtiendra les résultats du test et aucun autre renseignement médical ne sera requis par le CPE des Belles-Rivières.

Dans le cas où un test de dépistage est requis, la direction générale devra obtenir préalablement le consentement de l'employée concernée. Si toutefois l'employée concernée refuse de consentir au test de dépistage, elle sera alors présumée avoir échoué le test et s'exposera à des mesures disciplinaires sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

8. ACTIVITÉS SOCIALES OU SPÉCIALES

Lors de toute activité sociale ou spéciale se déroulant sur les lieux de travail ou durant les heures de travail ou encore, lors d'autres circonstances liées aux activités organisationnelles, la possession et/ou la consommation d'alcool pourra être permise uniquement si elle a été approuvée par écrit par la direction générale du CPE des Belles-Rivières.

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

9. OBLIGATION DE DÉNONCIATION

Dans le but de prévenir tout incident ou accident pouvant mettre à risque la santé, sécurité et l'intégrité physique des employées et des enfants au CPE des Belles-Rivières, tout employée doit dénoncer à la direction générale une collègue ayant un problème d'alcool, de drogues ou d'abus de médicaments ou encore, ayant les facultés affaiblies au travail ou sur les lieux du travail.

10. OBLIGATIONS LORSQUE LE PARENT D'UN ENFANT A LES FACULTÉS AFFAIBLIES

Tout employée est dans l'obligation d'intervenir immédiatement et d'empêcher le parent ou une personne autorisée de quitter le CPE des Belles-Rivières avec un enfant, si elle a un doute raisonnable que le parent ou la personne autorisée conduit son véhicule avec des facultés affaiblies.

Tout employée est dans l'obligation de refuser de laisser partir l'enfant, si elle a un motif raisonnable de croire que le parent ou la personne autorisée qui se présente au CPE des Belles-Rivières, n'est pas apte à assurer la santé et la sécurité de l'enfant.

L'employée avisera verbalement cette personne qu'elle ne peut partir avec l'enfant étant donné le doute raisonnable sur ses facultés affaiblies ou quant aux capacités de ce dernier à assurer la santé et la sécurité de cet enfant. La personne autorisée devra, pour pouvoir quitter avec l'enfant, contacter les services d'un taxi ou communiquer avec une tierce personne pour reconduire l'enfant à son domicile.

Dans le cas où la personne autorisée quitterait néanmoins avec l'enfant ou ferait preuve d'agressivité, l'employée devra aviser immédiatement le service de police local.

11. AIDE AUX EMPLOYÉES

Le CPE des Belles-Rivières encourage toute employée ayant un problème d'alcool ou de drogues à demander de l'aide ou des conseils et à faire part de son problème en communiquant avec la direction générale à ce sujet.

Le CPE des Belles-Rivières pourra offrir des mesures d'accommodements raisonnables à une employée souffrant d'un tel problème dans la mesure où elle reconnaît sa dépendance à l'alcool, aux drogues et/ou aux médicaments, qu'elle confirme son intention de vaincre son problème de dépendance et qu'elle s'engage à prendre tous les moyens nécessaires et/ou recommandés pour demeurer sobre.

12. CONTRAVENTION À LA PRÉSENTE POLITIQUE

Le CPE des Belles-Rivières peut faire toute démarche jugée nécessaire pour assurer le respect de la présente politique.

Toute contravention à la présente politique sera sujette à l'application par le CPE des Belles-Rivières de toute mesure jugée appropriée selon les circonstances, pouvant aller selon le cas, jusqu'au congédiement. Le CPE des Belles-Rivières se réserve le droit d'intenter toute poursuite judiciaire en cas de préjudice.

Le trafic de toute substance visée par la présente politique sur les propriétés du CPE des Belles-Rivières sera dénoncée au service de police local.

13. PROCÉDURE DE RACCOMPAGNEMENT

Le CPE des Belles-Rivières s'engage à s'assurer qu'une employée contrevenant à la présente politique et ayant les facultés affaiblies, puisse se faire raccompagner de façon sécuritaire par un membre de sa famille, un ami ou par toute personne ayant les capacités pour ce faire.

14. MISE À JOUR DE LA POLITIQUE

Le CPE des Belles-Rivières se réserve le droit de modifier cette politique lorsqu'il le juge approprié, sans avis ni délai.

ANNEXE I

FORMULAIRE DE DÉTECTION

SECTION A : INFORMATIONS GÉNÉRALES		
Date, heure, lieu :		
Identité de l'employé :		
Identité du témoin (superviseur ou collègue) :		
SECTION B : SIGNES ET SYMPTÔMES USUELS (encercler ceux observés)		
PHYSIQUES	RÉPERCUSSIONS SOCIALES	RENDEMENTS AU TRAVAIL
<ul style="list-style-type: none"> détérioration de l'apparence et /ou de l'hygiène personnelle contusions inexplicables transpiration maux de tête tremblements diarrhée et vomissements crampes abdominales ou musculaires agitation utilisation fréquente de pastilles à la menthe, de gomme ou de rince-bouche haléine sentant l'alcool troubles de l'élocution démarche chancelante 	<ul style="list-style-type: none"> mésentente familiale (façon dont le collègue parle des membres de sa famille, par exemple) troubles de l'humeur (l'intéressé passe vite d'un état de fatigue extrême à un état de surexcitation) réactions verbales ou émotionnelles peu appropriées irritabilité confusion ou pertes de mémoire réflexes ou agissements peu appropriés isolement des collègues manque d'attention ou de concentration et troubles de mémoire mensonges ou explications saugrenues pour excuser le comportement 	<ul style="list-style-type: none"> congés de maladie fréquents (et heures supplémentaires possibles) passage demandé à des fonctions où on est moins visible ou moins supervisé arrivées tardives et départs hâtifs pauses prolongées, parfois sans avoir signalé aux collègues qu'on allait à la pause distractions erreurs de jugement détérioration du rendement nombre excessif d'incidents ou d'erreurs non-respect des politiques travail fait uniquement pour « s'en sortir » écrits négligés, illisibles ou entachés d'erreurs (rapports, etc.) fluctuations de la qualité du travail
AUTRES (signes et symptômes) :		
SECTION C : DÉCLARATION DU TÉMOIN		
SECTION D : DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ (s'il y a lieu)		
Signature du témoin :		

ANNEXE II

RAPPORT D'INTERVENTION

SECTION A : INFORMATIONS GÉNÉRALES		
Date, heure, lieu :		
Identité de l'employé :		
Identité de l'intervenant :		
SECTION B : SIGNES ET SYMPTÔMES USUELS (encercler ceux observés)		
PHYSIQUES	RÉPERCUSSIONS SOCIALES	RENDEMENTS AU TRAVAIL
<ul style="list-style-type: none"> • détérioration de l'apparence et /ou de l'hygiène personnelle • contusions inexplicables • transpiration • maux de tête • tremblements • diarrhée et vomissements • crampes abdominales ou musculaires • agitation • utilisation fréquente de pastilles à la menthe, de gomme ou de rince-bouche • haleine sentant l'alcool • troubles de l'élocution • démarche chancelante 	<ul style="list-style-type: none"> • mésentente familiale (façon dont le collègue parle des membres de sa famille, par exemple) • troubles de l'humeur (l'intéressé passe vite d'un état de fatigue extrême à un état de surexcitation) • réactions verbales ou émotives peu appropriées • irritabilité • confusion ou pertes de mémoire • réflexes ou agissements peu appropriés • isolement des collègues • manque d'attention ou de concentration et troubles de mémoire • mensonges ou explications saugrenues pour excuser le comportement 	<ul style="list-style-type: none"> • congés de maladie fréquents (et heures supplémentaires possibles) • passage demandé à des fonctions où on est moins visible ou moins supervisé • arrivées tardives et départs hâtifs • pauses prolongées, parfois sans avoir signalé aux collègues qu'on allait à la pause • distractions • erreurs de jugement • détérioration du rendement • nombre excessif d'incidents ou d'erreurs • non-respect des politiques • travail fait uniquement pour « s'en sortir » • écrits négligés, illisibles ou entachés d'erreurs (rapports, etc.) • fluctuations de la qualité du travail
AUTRES (signes et symptômes) :		
SECTION D : DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ		
SECTION E : DÉCLARATION DE L'INTERVENANT		
SECTION F : DÉCLARATION DU TÉMOIN (s'il y a lieu)		
Signature de l'employé :		
Signature de l'intervenant :		
Signature du témoin (s'il y a lieu) :		