

Centre de la **P**etite **E**nfance



Politique sur la consommation de cannabis

CPE Les Services de garde Gribouillis

Adoptée par le conseil d'administration

le 23 octobre 2018

1. Préambule

Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois (projet de loi C-45) prévoient que tous les adultes canadiens pourront :

- Acheter du cannabis séché ou frais, de l'huile de cannabis, des graines et des plants aux fins de culture auprès d'un détaillant soumis à la réglementation provinciale ou, lorsque cette option n'est pas offerte, directement auprès d'un producteur autorisé fédéral;
- Posséder, dans l'espace public, jusqu'à 30 grammes de cannabis légal séché ou l'équivalent;
- Partager jusqu'à 30 grammes de cannabis légal séché, ou l'équivalent, et de produit de cannabis légal avec d'autres adultes;
- Modifier du cannabis à domicile pour fabriquer à des fins personnelles divers produits de cannabis pourvu que ce processus n'emploie aucun solvant organique dangereux.

Au Canada, un individu pourra cultiver jusqu'à quatre (4) plants de cannabis dans sa propre résidence (4 plants au total par résidence quel que soit le nombre d'adultes y demeurant). Cependant, étant en attente d'une décision des tribunaux, cette mesure n'est pas légale au Québec.

2. Obligations légales

Les lois prévoient les obligations suivantes :

- **Art. 2087 du Code civil du Québec** : L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié;
- **Art. 2088 du Code civil du Québec** : L'employé, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail;
- **Art. 1463 du Code civil du Québec** : Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux;
- **Art. 51 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail** : L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur;
- **Art. 49 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail** : Le travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Le travailleur doit veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux du travail;

- **Entente multisectorielle et loi et règlements sur les services de garde éducatifs à l'enfance** : toute personne œuvrant auprès des enfants a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ceux-ci. Elle a, en outre, l'obligation de dénoncer toute situation relative aux abus sexuels, mauvais traitements physiques, négligence ou absence de soins menaçant leur santé physique. (www.msss.gouv.qc.ca section documentation).

3. But et objectifs

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

Les objectifs recherchés par la présente politique sont la prévention, l'information, la sécurité, la protection des employés et des enfants, de l'image et la réputation du CPE et la 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 toutes les employées, stagiaires, sous-traitants, dirigeants, employées 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 etc.) 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 et/ou la suspension du contrat.

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

4. Définitions

- **Cannabis** : Marijuana, « pot » sous toutes ses formes, liquide, huile, comestible, cigarette, cigare, pipe, onguent et pommades;
- **Lieux de travail** : Le CPE, les 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 la direction du CPE sur les lieux du travail et pendant les heures de travail;
- **Heures de travail** : Aux fins de l'application de la présente politique, les heures de travail comprennent les heures de travail requises par la direction auprès de l'employée, de

l'employée sur appel, de la stagiaire, ses pauses, sa période de repas et la période pendant laquelle elle se déplace de sa résidence jusqu'aux lieux de travail, tel que défini aux présentes;

- **Tests de dépistage** : Tests par lesquels la direction du CPE 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.

5. Principes généraux

- Il est strictement interdit pour les employées, employées sur appel, stagiaires, sous-traitants, administrateurs et dirigeants de consommer du cannabis sous toutes ses formes sur les lieux du travail et pendant les heures de travail tels que définis aux présentes. L'employeur applique une politique de TOLÉRANCE ZÉRO entraînant le congédiement immédiat et/ou la suspension du contrat.
- Il est strictement interdit pour les employées, employées sur appel, sous-traitants, stagiaires, administrateurs et dirigeants de se présenter au travail, sur les lieux du travail et pendant les heures de travail sous l'effet du cannabis, de l'alcool, des drogues ou d'un mélange de ceux-ci et entraînant des facultés affaiblies mettant à risque la santé et la sécurité de la personne concernée, des autres employées ou des enfants du CPE. La direction du CPE applique une politique de TOLÉRANCE ZÉRO entraînant le congédiement immédiat et/ou la suspension du contrat.

6. Champs d'application

La présente politique s'applique aux employées, employées sur appel, sous-traitants, stagiaires, et administrateurs et dirigeants du CPE, durant les heures de travail et les déplacements pour se rendre sur les lieux du travail. La présente politique sera appliquée de manière impartiale, confidentielle et avec discernement.

7. Dépistage

Lorsque la direction considère qu'une employée, employée sur appel, ou stagiaire semble avoir les facultés affaiblies, elle 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 détermine que la personne a les facultés affaiblies et n'a pas la capacité d'assumer ses responsabilités, l'employeur procède 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 ;

- Voir à l'application du dépistage chez un sous-traitant.

8. Diffusion de la politique

La direction est responsable de la diffusion de cette politique auprès de son personnel par les modes de communication en vigueur au CPE (journal, site internet, rencontre du personnel).

9. 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, la directrice adjointe 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 fera l'objet d'une révision chaque 3 ans ou au besoin.

Approuvée par le conseil d'administration du CPE Les Services de garde Gribouillis
le 23 octobre 2018.



Signature de la présidente

ANNEXE 1 **Lettre de congédiement**

DATE

Madame XX
ADRESSE RÉSIDENTIELLE

OBJET : VOTRE CONGÉDIEMENT

Madame,

En date du XX, nous vous avons procédé à une évaluation objective de vos facultés et par conséquent, de votre capacité à faire votre travail.

Lors de cette rencontre, nous avons pu constater que vous aviez des facultés affaiblies qui vous empêchaient de faire votre travail correctement et surtout, sécuritairement pour vous, vos collègues et les enfants dont nous avons la charge.

Suite à cette évaluation, nous avons procédé à un test de dépistage qui nous a confirmé que vous aviez consommé du cannabis. *(Suite à cette évaluation, nous vous avons demandé de procéder à un test et vous avez refusé entraînant votre congédiement selon notre politique).*

Nous vous avons transmis et expliqué la Politique du CPE sur la consommation du cannabis et nous vous avons clairement mentionné que le CPE a une tolérance zéro pour la consommation du cannabis et ses dérivés.

Considérant l'importance de la responsabilité qui nous est impartie en regard des jeunes enfants de notre CPE et considérant que vous n'avez pas respecté la Politique du CPE, nous nous voyons dans l'obligation de mettre fin à votre contrat de travail pour cause.

Signature de la direction

ANNEXE 2 Liste des éléments à évaluer pour déterminer si une personne a les facultés affaiblies

L'évaluation objective se fait devant témoin et/ou en filmant et enregistrant avec votre cellulaire et constitue une protection pour vous.

Se rappeler que le cannabis inhibe l'adrénaline (temps de réaction du cerveau reptilien permettant la survie) et la satiété. Toujours tenir compte des capacités physiques habituelles de la personne évaluée (handicap, surpoids, obésité...).

1. Un ou 2 yeux rougis _____
2. Sourire niais (épais) _____
3. Parle beaucoup _____
4. Rire pour rien et/ou beaucoup _____
5. Dire n'importe quoi ou tenir des propos qui n'ont pas de sens _____
6. Porter des lunettes fumées à l'intérieur _____
7. Lancer un stylo et observer le temps de réaction _____
8. Faire asseoir et lever et observer le temps de réaction _____
9. Debout, les yeux fermés, observer le temps de réaction pour que l'index droit touche au nez _____
10. Debout, faire marcher en ligne droite et observer le temps de réaction _____
11. Debout, demander que la personne aille toucher à son talon gauche avec sa main droite _____
12. Pour 7, 8, 9, 10 et 11, observer la réaction de la personne :

Rire : _____

Euphorie : _____

Questions de la personne : _____

Capacité à le faire dans un délai raisonnable pour une personne à jeun :

Si selon votre jugement objectif, et après avoir passé au travers de cette liste, la personne n'aura pas la capacité d'arrêter un enfant qui voudrait monter une clôture en l'espace de quelques secondes, vous lui dites que vous devez faire un test de dépistage du cannabis et vous faites passer le test de l'haleine.