****

**Politique en matière d’alcool et de drogues**

**Fondement**

Le CPE/BC de Rivière-du-Loup 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/BC de Rivière-du-Loup 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/BC de Rivière-du-Loup juge important de se doter d’une politique de tolérance zéro sur la consommation d’alcool et de drogues au travail.

**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.

**Principes**

Chaque employée du CPE/BC de Rivière-du-Loup occupe un poste exigeant, nécessitant une vigilance de tous les instants, 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/BC relativement à l’interdiction :

* D’être sous l’influence
* De consommer
* De posséder, d’échanger ou de faire le commerce

d’alcool et de drogues au travail (incluant les réunions, les formations, toutes les heures travaillées). *La présente politique applique une norme de tolérance zéro.*

**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.

**Champ d’application**

La présente politique s’applique à toutes les employées du CPE/BC de Rivière-du-Loup, quel que soit le poste qu’elles occupent et quel que soit leur statut, incluant notamment toutes les remplaçantes, les cadres et les stagiaires.

**Interdiction**

Il est strictement interdit à une employée du CPE/BC de Rivière-du-Loup :

* D’avoir les facultés affaiblies
* De consommer
* De posséder, d’échanger ou de faire le commerce

d’alcool et de drogues dans le cadre de son travail. Cette interdiction vise également le terrain des installations du CPE/BC.

**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/BC de Rivière-du-Loup pourra faire passer un test de dépistage de consommation d’alcool et de drogues et retirer immédiatement une employée de son poste, dans les circonstances suivantes :

1. Si le CPE/BC de Rivière-du-Loup a des motifs raisonnables et probables de croire qu’il y a dérogation à la présente politique
2. Si le CPE/BC de Rivière-du-Loup 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 absente reliée à des problèmes de consommation d’alcool ou de drogues, dans le but de vérifier l’abstinence de l’employée

Le CPE/BC de Rivière-du-Loup 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/BC de Rivière-du-Loup 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/BC de Rivière-du-Loup.

Dans le cas où le 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 lors présumée avoir échoué le test et s’exposera à des mesures disciplinaires sévères pouvant aller jusqu’au congédiement.

**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 de circonstances liées aux activités organisationnelles, la possession et la consommation d’alcool pourra être permise uniquement si elle a été approuvée par écrit par la direction du CPE/BC de Rivière-du-Loup.

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.

**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/BC de Rivière-du-Loup, toute employée doit dénoncer à la direction 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.

**Obligations lorsque le parent d’un enfant a les facultés affaiblies**

Toute employée est dans l’obligation d’intervenir immédiatement et d’empêcher le parent ou une personne autorisée de quitter le CPE/BC de Rivière-du-Loup avec un enfant, si elle a un doute raisonnable que le parent ou la personne autorisée conduit son véhicule avec des facultés affaiblies.

Toute 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/BC de Rivière-du-Loup 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.

**Aide aux employées**

Le CPE/BC de Rivière-du-Loup encourage toute employée ayant un problème de consommation d’alcool ou de drogues à demander de l’aide ou des conseil d et à faire part de son problème en communiquant avec la direction à ce sujet.

Le CPE/BC 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 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 recommandés pour demeurer sobre.

**Contravention à la présente politique**

Le CPE/BC de Rivière-du-Loup 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/BC de toute mesure jugée appropriée selon les circonstances, pouvant aller, selon le cas, jusqu’au congédiement. Le CPE/BC de Rivière-du-Loup 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/BC de Rivière-du-Loup sera dénoncé au service de police local.

**Procédure de raccompagnement**

Le CPE/BC 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.

**Mise à jour de la politique**

Le CPE/BC de Rivière-du-Loup se réserve le droit de modifier cette politique lorsqu’il le juge approprié, sans avis ni délai.

**Date d’effet :** 7 décembre 2018

**Approuvé par le C.A. le :** 6 décembre 2018

**Date de révision : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Date de modification :\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Auteur AQCPE et CPE/BC de Rivière-du-Loup**

**ANNEXE 1**

**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* |
| * Détérioration de l’apparence et/ou de l’hygiène personnelle
* Confusions inexpliquées
* Transpiration
* Maux de tête
* Tremblements
* Diarrhée ou 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
 | * 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
 | * 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.)
* Fluctuation 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 11**

**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* |
| * Détérioration de l’apparence et/ou de l’hygiène personnelle
* Confusions inexpliquées
* Transpiration
* Maux de tête
* Tremblements
* Diarrhée ou 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
 | * 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
 | * 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.)
* Fluctuation de la qualité du travail
 |
| *AUTRES (*signes et symptômes) : |
| *SECTION C : DÉCLARATION DU L’EMPLOYÉ* |
|  |
| *SECTION D : DÉCLARATION DE L’INTERVENANT* |
|  |
| *Signature du témoin (S’il y a lieu):* |  |
| *Signature de l’intervenant :* |  |
| *Signature de l’employé :* |  |