



POLITIQUE D'ALCOOL ET DE DROGUES AU TRAVAIL

Adoptée le : 19 mars 2025

Numéro de résolution : 20261019-09

Actualisée : 19 octobre 2026

1. INTRODUCTION

Le CPE/BC Les Petits Mousses considère essentiel d'offrir à l'ensemble de ses membres du personnel, un environnement de travail sain, sécuritaire et de qualité. De plus, comme employeur, le CPE/BC Les Petits Mousses reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses membres du personnel dans le cadre de leur travail et sur les lieux de travail. À titre de CPE/BC, il a également pour mission de promouvoir la qualité des services de garde éducatifs et d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des enfants qui reçoivent Ses services.

Le CPE/BC Les Petits Mousses s'engage à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables de l'alcool, des drogues et de l'abus de médicaments. À cette fin, il juge important d'adopter une politique de tolérance zéro à l'égard de tout usage qui pourrait en être fait sur les lieux de travail.

2. OBJECTIFS

La présente politique a pour but de clarifier la position du CPE/BC quant à la consommation d'alcool, de drogues ou d'abus de médicaments par les membres du personnel.

Les objectifs recherchés par la présente politique sont :

1. La prévention ;
2. L'information ;
3. La santé et la sécurité ;
4. La protection des membres du personnel et des enfants ;
5. La protection de l'image et la réputation du CPE/BC ;
6. La précision des rôles de chacun.

La présente politique applique une norme de tolérance zéro.

3. DÉFINITIONS

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

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

Lieux de travail : Le CPE/BC, les stationnements et déplacements pour le travail, ainsi que durant toute activité et sortie avec ou sans les enfants incluant les formations, les colloques, les réunions, etc.

Heures de travail : Les heures de travail requises par la direction auprès du membre du personnel, incluant ses pauses et sa période de repas.

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 plusieurs drogues illicites, d'alcool ou de médicaments.

Tests de dépistage : Tests par lesquels la direction du CPE/BC peut procéder à une évaluation objective des symptômes de facultés affaiblies.

4. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel du CPE/BC Les Petits Mousses, quel que soit le poste qu'ils occupent et quel que soit leur statut, incluant notamment les membres de la direction, les remplaçantes et les stagiaires.

La présente politique est appliquée de manière impartiale et avec discernement. Elle sera également appliquée de manière confidentielle pourvu que les circonstances le permettent.

5. RÈGLES DE CONDUITE

- Tout membre du personnel doit être apte à exécuter ses tâches lorsqu'il se présente au travail et demeurer apte pendant toutes ses heures de travail.
- Lorsqu'il est sur les lieux de travail, il est interdit au membre du personnel d'avoir en sa possession, de consommer, de distribuer, d'échanger ou d'exposer en vue de l'alcool, des drogues ou de l'abus de médicaments.
- Si un membre du personnel doit prendre des médicaments prescrits, ces médicaments ne devraient pas l'empêcher d'accomplir les tâches liées à son emploi avec compétence et en toute sécurité.
- Durant les heures de travail, aucune consommation d'alcool et/ou de drogues n'est permise.

Activités sociales ou spéciales

- Exceptionnellement, lors de la tenue d'activités sociales ou spéciales se déroulant sur les lieux de travail ou durant les heures de travail, la consommation d'alcool n'est généralement pas permise. Cependant, si une autorisation préalable et spécifique est accordée par la direction générale du CPE/BC, une consommation modérée et responsable peut être permise uniquement à condition qu'aucun enfant ne soit présent pendant ou après l'activité. Toute demande en ce sens doit être soumise à la direction pour approbation préalable.
- En cas de doute, le membre du personnel doit obtenir l'approbation de la direction générale pour s'assurer que la consommation d'alcool ne contrevient pas à la présente politique.

6. PRODUITS DU TABAC ET VAPOTAGE

L'usage de produits du tabac et de cigarettes électroniques (vapotage) est strictement interdit à l'intérieur des locaux du CPE/BC Les Petits Mousses.

Les membres du personnel qui souhaitent fumer ou vapoter doivent le faire uniquement durant leurs périodes de pause et exclusivement dans les endroits autorisés. Conformément à la Loi concernant la lutte contre le tabagisme, il est interdit de fumer ou de vapoter dans un rayon de neuf (9) mètres de toute porte, fenêtre ouvrante ou prise d'air du CPE.

Les membres du personnel doivent disposer des résidus de produits du tabac, notamment les mégots de cigarettes, dans les endroits désignés à cette fin. En aucun cas, ces résidus ne doivent se retrouver sur le sol du terrain du CPE.

De plus, après avoir fumé ou vapoté, le membre du personnel doit se laver les mains et, dans la mesure du possible, se brosser les dents ou se rincer la bouche avant de retourner auprès des enfants.

7. APPLICATIONS, SANCTIONS ET MESURES DISCIPLINAIRES

Le CPE/BC Les Petits Mousses peut entreprendre toute démarche jugée nécessaire pour assurer le respect de la présente politique. Il appliquera les sanctions appropriées en fonction de la gravité du manquement, conformément aux normes du travail, aux lois en vigueur et à la convention collective.

En se référant à la grille d'observation à la fin de cette politique, s'il existe des raisons de croire que le rendement d'un membre du personnel est affecté par la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments, ou que cette politique n'est pas respectée de quelque manière que ce soit, le CPE/BC Les Petits Mousses a le droit de s'informer sur la nature du problème et de prendre les mesures appropriées. Celles-ci peuvent inclure des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, selon la nature et la fréquence de l'infraction.

Si, en se référant à la grille d'observation, l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, tout membre du personnel sera retiré du travail et immédiatement retourné à son domicile de façon sécuritaire par un membre de sa famille, un ami ou toute personne ayant les capacités de le faire.

Le CPE/BC Les Petits Mousses se réserve le droit d'intenter toute poursuite judiciaire en cas de préjudice découlant du non-respect de la présente politique.

Lorsque la direction considère qu'un membre du personnel semble avoir les facultés affaiblies, elle procède de la façon suivante :

- Retirer la personne de son poste de travail afin de procéder à un dépistage d'évaluation (en utilisant la grille d'observation), et si possible, en présence d'un autre témoin.
- 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 demande à l'employé d'aller passer un test de dépistage dans un centre de prélèvement. Les frais de dépistage sont couverts par l'employeur.
- L'employé doit attendre que l'employeur reçoive les résultats du test et termine son enquête avant de pouvoir réintégrer le travail.

Si le membre du personnel refuse le test de dépistage ou si le résultat du test de dépistage d'alcool ou de drogues s'avère positif, des mesures administratives et/ou des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pourraient être prises.

8. TEST DE DÉPISTAGE

Une copie de la grille d'observation doit être remise à l'employé avant de procéder au dépistage.

Le CPE/BC envoie l'employé passer un test de dépistage d'alcool et/ou de drogues dans les cas suivants :

- Lorsque la direction a des motifs raisonnables et probables de croire, en se référant à la grille d'observation, qu'un membre du personnel, qui est au travail ou sur le point de l'être, a les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues ou témoigne de signes reliés à une consommation d'alcool ou de drogues ;
- Après un accident ou un incident sérieux, alors que la direction a des motifs raisonnables et probables de croire, en se référant à la grille d'observation, que la consommation d'alcool ou l'usage de drogues

est à l'origine de cet accident ou de cet incident ;

- Dans le cadre d'une entente de réintégration au travail à la suite d'une cure de désintoxication et/ou d'une absence pour invalidité en lien avec une problématique liée à la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments. Ces tests de dépistage sont faits de façon aléatoire.

Les résultats des tests de dépistage sont confidentiels.

9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La gestionnaire

- Voir au respect de la présente politique par les membres du personnel dont elle est responsable. Elle doit ainsi s'assurer que la politique soit connue par tous les membre du personnel sous sa responsabilité ;
- Empêcher tout membre du personnel d'exécuter ses tâches lorsqu'elle a un doute raisonnable que cette personne a des facultés affaiblies au travail ou sur les lieux du travail ou qu'elle a un problème d'alcool, de drogues ou d'abus de médicaments ;
- Apporter son aide aux membres du personnel aux prises avec un problème de dépendance à l'alcool et/ou aux drogues en vertu de son obligation d'accommodement.

Les membres du personnel

- Prendre connaissance de la présente politique et respecter les obligations qui en découlent ;
- Prendre les mesures et les moyens nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychologique ainsi que celles de ses collègues et s'engager à être apte à exercer ses fonctions ;
- Dans le cadre d'une enquête, aviser promptement et sans délai son supérieur immédiat si le membre du personnel a un doute raisonnable qu'une personne visée par la présente politique a des facultés affaiblies au travail ou sur les lieux du travail ;
- Collaborer à l'identification de mesures correctives à la suite d'un problème de consommation d'alcool et/ou de drogues ;
- Prendre les moyens nécessaires pour traiter adéquatement ses problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie en collaborant pleinement aux traitements qui lui sont proposés ou auxquels il a consenti ;
- Participer à sa réadaptation au travail en respectant le protocole d'entente de réintégration au travail, à la suite d'une cure de désintoxication ou d'une absence en lien avec une problématique d'alcoolisme ou de toxicomanie, le cas échéant.

10. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

Le CPE/BC Les Petits Mousses reconnaît que la dépendance à l'alcool, aux drogues et/ou aux médicaments nécessite une aide appropriée et peut être traitée. Le CPE/BC Les Petits Mousses encourage le membre du personnel souffrant d'une telle dépendance à se prendre en charge et à communiquer directement, et en toute confidentialité, avec la directrice adjointe ou la directrice générale.

Le CPE/BC Les Petits Mousses pourra offrir des mesures d'accommodements raisonnables à une membre du

personnel 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.

11. APPLICATION DE LA POLITIQUE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

L'application de la présente politique demeure confidentielle, de même que les informations obtenues lors de son application, lorsque les circonstances le permettent. La directrice générale est responsable de l'application de la présente politique et, en son absence, la directrice adjointe en assurera la responsabilité. Le conseil d'administration est responsable d'approuver la politique ainsi que ses mises à jour.

12. MISE À JOUR DE LA POLITIQUE

Le CPE/BC Les Petits Mousses se réserve le droit de modifier cette politique lorsqu'il le juge approprié, sans avis ni délai.

13. ENGAGEMENT DE L'EMPLOYÉ

Chaque employé reçoit une copie de cette politique par courriel.

Un cartable de toutes nos politiques est accessible dans la salle des employées.

Des rappels seront faits lors des réunions d'équipe.

Chaque employé doit :

- Prendre connaissance de la présente politique ;
- En comprendre ses obligations ;
- En comprendre les conséquences en cas de non-respect ;
- S'engager à respecter la présente politique.

Pour toutes questions, n'hésitez pas à communiquer avec la direction.

ANNEXE 1

Grille d'observation de signes objectifs de facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue

Tout en reconnaissant que certains problèmes médicaux ou de santé peuvent causer des changements similaires, la présente liste peut être utilisée pour documenter les signes objectifs reliés à des facultés affaiblies.

Date _____ Heure _____ Poste occupé par l'employé _____

Signes objectifs	✓ Observés	Précisez
Odeur d'alcool ou de drogue dégagée par le salarié		
Problèmes d'élocution		
Regard vitreux, yeux rouges		
Pupilles dilatées		
Mâchoire crispée		
Rougeur / pâleur de la peau		
Bouche pâteuse, asséchée		
Transpiration abondante		
Altération du jugement		
Difficulté de concentration, distraction		
Confusion des pensées, du discours		
Gestes très lents ou gestes très rapides, saccadés		
Parle de manière exagérée (très fort, gesticule, etc)		
Parle très lentement		
Rires fréquents et exagérés		
Mutisme et passivité inhabituelle		
Se blesse ou blesse quelqu'un		
Perte de contrôle de ses comportements		
L'employé a été vu en train de consommer des drogues ou de l'alcool		
Mention d'un témoin indiquant une consommation récente ou sur les lieux du travail		
La directrice a trouvé du matériel associé à la consommation de drogues ou d'alcool : • Sur le membre du personnel • Dans son casier • Ailleurs		

Décrivez le comportement de l'employé (gestes, actions, paroles)

Énoncez les risques de l'état de l'employé dommageable pour les tâches à effectuer (santé, sécurité, rendement, etc.).

Si vous répondez oui à plus d'une question et que vous pouvez justifier objectivement le comportement et les risques reliés au poste de travail, l'employé doit être raccompagné de manière sécuritaire à la maison avec un chauffeur désigné ou un taxi.

Signature de la directrice : _____ Date : _____

Signature du témoin : _____ Date : _____