



BC La trottinette carottée

POLITIQUE PRÉVENTIVE SUR LA CONSOMMATION DE CANNABIS EN MILIEU DE TRAVAIL

1) PRÉANBULE

La Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi règlementant 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.

2) OBLIGATIONS LEGALES

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 oeuvrant 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 bureau coordonnateur (BC) La trottinette carottée quant à l'utilisation du cannabis par les employés.

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

Pour ce faire, il est évident que l'usage du cannabis et ses dérivés sur les lieux du travail (BC, formation, colloque, sorties etc.) pendant les heures de travail et durant les déplacements pour le travail est strictement interdit et pourrait avoir comme conséquence, le congédiement de l'employé.

4) DEFINITIONS

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

Lieux de travail : Le BC, les déplacements pour le travail, ainsi que durant toute activité pour le BC.

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 BC 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 des l'employés du BC, les pauses, la période de repas et la période pendant laquelle ils se déplacent de la résidence jusqu'aux lieux de travail, tel que défini aux présentes.

Dépistage : Évaluation objective de l'état de consommation de la personne.

5) PRINCIPES GENERAUX

- Il est strictement interdit pour les employés, employés 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 pouvant entraîner le congédiement.
- Il est strictement interdit pour les employés, employés 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 employés, des RSG ou des enfants du réseau du BC.

6. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique aux employés, employés sur appel, sous-traitants, stagiaires, et administrateurs et dirigeants du BC, 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) DEPISTAGE

Lorsque la direction considère qu'un employé, employé sur appel, ou stagiaire semble avoir les facultés affaiblies, elle procède de la façon suivante :

1. Retire la personne de son poste de travail afin de procéder à un dépistage d'évaluation en présence d'un autre témoin.
2. Procède à un dépistage d'évaluation en plusieurs points afin de déterminer la capacité de la personne à assumer ses responsabilités.
3. 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'employé pourrait être suspendu et rencontré par le conseil d'administration.

8) APPLICATION DE LA POLITIQUE ET ENTREE 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. Le président 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 BC La trottinette carottée le 31 mars 2020.

Signature du président du conseil d'administration