



**CENTRE DE LA PETITE ENFANCE MINI-CAMPUS**

# Politiques sur la consommation de cannabis et autres dérivés

---

Révisé en juillet 2023  
Par Sophie Chamberland  
[schamberland@minicampus.ca](mailto:schamberland@minicampus.ca)

**COOPÉRATIVE - AUTONOMIE - OUVERTURE À LA DIVERSITÉ - ESPRIT D'ÉQUIPE - PROFESSIONNALISME**

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>CHAPITRE I</b> .....	3
INTRODUCTION.....	3
<b>CHAPITRE II</b> .....	5
OBJECTIF .....	5
<b>CHAPITRE III</b> .....	5
DÉFINITION.....	5
<b>CHAPITRE IV</b> .....	6
PRINCIPES GÉNÉRAUX .....	6
<b>CHAPITRE V</b> .....	7
CHAMPS D'APPLICATION .....	7
<b>CHAPITRE VI</b> .....	7
DÉPISTAGE.....	7
<b>CHAPITRE VII</b> .....	8
APPLICATION DE LA POLITIQUE ET ENTRÉE EN VIGUEUR .....	8

## CHAPITRE I

# INTRODUCTION

---

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) prévoit 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 produits de cannabis légal avec d'autres adultes.
- Cultiver jusqu'à quatre (4) plants de cannabis dans leur propre résidence (4 plants au total par résidence, quel que soit le nombre d'adultes y demeurant). (PAS LÉGAL AU QUÉBEC – EN ATTENTE D'UNE DÉCISION DES TRIBUNAUX)
- 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.

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](http://www.msss.gouv.qc.ca) section documentation)

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

## CHAPITRE II

### OBJECTIF

---

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

Considérant les responsabilités et les obligations qui sont confiées en vertu des lois et engagements gouvernementaux, la priorité de tous les employés, étudiants, stagiaires, sous-traitants, dirigeants, employés sur appel et administrateurs est la sécurité des enfants dont l'équipe du CPE a la garde.

Pour ce faire, il est évident que l'usage du cannabis et de ses dérivés sur les lieux du travail (CPE, formation, colloque, sorties) pendant les heures de travail, dans le stationnement et durant les déplacements pour le travail est strictement interdit.

**Il est impératif que tous comprennent qu'il n'y aura aucune tolérance (tolérance zéro) pour l'usage du cannabis et de ses dérivés sur les lieux du travail.**

## CHAPITRE III

### DÉFINITION

---

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

**Lieux de travail :** CPE, 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 tel 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 l'employeur sur les lieux du travail et pendant les heures de travail.

**Heure de travail :** Aux fins de l'application de la présente politiques, les heures de travail comprennent les heures de travail requises par l'employeur auprès de l'employée, de la stagiaire, de l'employé sur appel et de l'étudiant, ses pauses, sa période de repas et la période pendant laquelle il se déplace de sa résidence jusqu'aux lieux de travail tel que défini aux présentes.

**Test de dépistage :** Tests par lesquels l'employeur 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.

## CHAPITRE IV

### PRINCIPES GÉNÉRAUX

---

- A. Il est strictement interdit pour les employés, employés sur appel, stagiaires, étudiants, sous-traitants, administrateurs et dirigeants de consommer du cannabis sous toutes ses formes sur les lieux du travail et pendant les heures de travail tel que définis aux présentes. L'employeur applique une politique de TOLÉRANCE ZÉRO.
- B. Il est strictement interdit pour les employés, employés sur appel, sous-traitants, stagiaires, étudiants, 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 entraînant des facultés affaiblies mettant à risque la santé et la sécurité de la personne concernée, des autres employés ou des enfants du CPE/BC. L'employeur applique une politique de TOLÉRANCE ZÉRO.

- C. Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner des mesures allant jusqu'au congédiement et la suspension du contrat.

## **CHAPITRE V**

### **CHAMPS D'APPLICATION**

---

La présente politique s'applique aux employés, employés sur appel, sous-traitants, stagiaires, étudiants, administrateurs et dirigeants du CPE.

La présente politique sera appliquée de manière impartiale, confidentielle et avec discernement.

## **CHAPITRE VI**

### **DÉPISTAGE**

---

Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'une employée, employé sur appel, stagiaire et étudiant a les facultés affaiblies, il 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 prendre des mesures allant jusqu'au congédiement pour le refus du test d'analyse.

## CHAPITRE VII

### 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 présidente du conseil d'administration 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.

*\*Cette présente politique a été écrite par l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPE) et entre en vigueur à compter du 19 février 2019.*

Modifiée et approuvée par résolution le 19 février 2019,

*\*Au nom de tous les membres du Conseil d'administration du Centre de la petite enfance Mini-Campus*