



POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROGUE ET D'ALCOOL POUR LES EMPLOYÉS ET BÉNÉVOLES

Veillez noter que, dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique à la seule fin de ne pas alourdir le texte.

Engagement de Golf Canada :

L'Association royale canadienne de golf, œuvrant sous le nom de Golf Canada (« **Golf Canada** »), s'est engagée à protéger la sécurité, la santé et le bien-être de tous ses employés et bénévoles, ainsi que de tous les visiteurs et participants aux activités de Golf Canada, en particulier les enfants et les jeunes participants.

Intention :

Cette Politique (la « **Politique** ») décrit les attentes de Golf Canada à l'égard de son personnel en ce qui a trait à l'usage de drogues illicites et d'alcool sur les lieux régis par Golf Canada dans l'exercice de leurs fonctions pour le compte de Golf Canada.

Politique :

Golf Canada reconnaît que les drogues illicites et l'alcool peuvent constituer une menace pour nos valeurs et objectifs. Par conséquent, il est strictement interdit au personnel de Golf Canada de faire usage d'alcool, de drogues illicites et de marijuana en tout temps dans l'exercice de leurs fonctions rémunérées ou bénévoles, sauf dans les cas suivants :

- L'usage de médicaments est autorisé, dans la mesure où la personne demeure apte au travail.
- L'usage modéré d'alcool est permis lors de certaines activités sociales, dans la mesure où la personne demeure apte au travail.

Définitions:

- « **Activités sociales** » renvoie aux célébrations et autres événements à caractère social organisés par Golf Canada ou par des clients, partenaires ou commanditaires de Golf Canada.
- « **Alcool** » signifie toute boisson vendue et consommée légalement dont la teneur en alcool dépasse 1,1 % par volume.
- « **Apte au travail** » renvoie à la capacité d'exécuter de manière sécuritaire et compétente les tâches assignées sans aucune limitation ni déficience due à l'usage de drogues illicites, d'alcool, de marijuana ou de médicaments, ou aux effets secondaires de leur usage, afin de ne pas compromettre ni menacer la sécurité ou la santé des personnes, l'environnement ou les biens.
- « **Bénévole** » désigne toute personne membre du Conseil d'administration, d'un Comité ou Conseil de Golf Canada, ainsi que toute autre personne qui travaille bénévolement aux tournois de Golf Canada ou qui est inscrite au Tableau de service bénévole de Golf Canada. Pour plus de précision, aux fins de la présente Politique, les bénévoles fournis par un club hôte sont assujettis à cette Politique lorsqu'ils travaillent aux tournois de Golf Canada. Cette Politique, ainsi que les autres attentes de Golf Canada à leur égard, seront communiquées aux bénévoles de clubs hôtes lors de leur orientation.
- « **Drogue illicite** » désigne toute drogue qui n'a pas été obtenue de manière légale ou qui ne peut être obtenue de manière légale au Canada et dont l'usage, la vente, la possession, l'achat ou le transfert sont restreints ou interdits par la loi, y compris notamment les médicaments obtenus sans ordonnance médicale valide.

- « **Déficiance** » renvoie à un état physique ou mental perturbé par l'influence d'alcool ou de drogue, que la substance en question soit légale ou non. La déficiance peut se manifester sous forme d'yeux vitreux ou rouges, de démarche instable, de difficulté à articuler, de mauvaise coordination ou d'autre comportement atypique.
- « **Employé** » désigne toute personne en relation d'embauche (à plein temps, à temps partiel ou occasionnelle) avec Golf Canada, de même que tout entrepreneur contractuel œuvrant pour le compte de Golf Canada.
- « **Lieux régis par Golf Canada** » désigne tout endroit où sont menées les affaires et se tiennent les activités de Golf Canada, y compris tout endroit où des activités ou événements reliés à Golf Canada se déroulent à l'extérieur des bureaux et autres établissements ou propriétés de Golf Canada.
- « **Marijuana** » désigne le cannabis, tel que décrit à l'Annexe II de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* (L.C. 1996, ch. 19), consommé ou détenu sans autorisation médicale, y compris des fleurs, des feuilles et de l'huile de cannabis ou des aliments qui en contiennent, entre autres.
- « **Médicament** » renvoie à toute substance prescrite pour usage personnel par un praticien qualifié, y compris notamment la marijuana prescrite pour usage médical et tout autre remède en vente libre obtenu de manière légale.
- « **Personnel de Golf Canada** » regroupe tous les employés et bénévoles de Golf Canada, et « **Personne de Golf Canada** » désigne tout employé ou bénévole individuel de Golf Canada.

Champ d'application :

Cette Politique s'applique à tout le personnel de Golf Canada comme suit :

- durant les heures de travail, y compris les pauses;
- pendant la conduite des affaires ou l'exécution de tâches pour le compte de Golf Canada, y compris lors de déplacements à des fins de travail pour Golf Canada;
- lors d'une présence sur des lieux régis par Golf Canada;
- en conduisant un véhicule de Golf Canada (qu'il soit la propriété de Golf Canada, loué par Golf Canada ou prêté à Golf Canada);
- en représentant Golf Canada, quelle que soit l'occasion, ou lorsqu'il y a possibilité d'incidence sur la réputation ou les intérêts de Golf Canada.

Lignes directrices :

Sauf exception restreinte pour la marijuana prescrite d'usage médical, la loi interdit la consommation de cannabis au travail. Le personnel de Golf Canada doit respecter toutes les exigences réglementaires, dont celles régissant la possession et l'usage de cannabis.

Les exigences réglementaires qui s'appliquent sont celles prescrites par les lois suivantes, telles que modifiées de temps à autre :

- Loi sur la santé et la sécurité du travail
- Loi concernant la lutte contre le tabagisme ou son équivalent d'autres juridictions
- Code des droits de la personne
- Loi encadrant le cannabis au Québec ou son équivalent d'autres juridictions
- Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales

La présente Politique sera interprétée de manière à respecter toutes les lois pertinentes en vigueur, notamment celles citées ci-dessus.

Responsabilités :

Golf Canada :

- communiquera cette Politique à tout le personnel de Golf Canada;
- fournira la formation relative à cette Politique, y compris de l'information sur l'usage de drogues illicites, de marijuana, d'alcool ou de médicaments, au personnel de Golf Canada;
- assurera le transport sécuritaire du personnel de Golf Canada lors d'activités sociales où de l'alcool sera servi;
- offrira du soutien à toute personne de Golf Canada qui demandera volontairement de l'aide pour traiter sa dépendance ou son abus de drogue illicite, d'alcool ou de marijuana, ou son accoutumance aux médicaments;
- relèvera ou écartera de son poste toute personne de Golf Canada s'il existe une présomption raisonnable que cette personne n'est pas apte au travail;
- prendra des mesures pour enquêter sur toute infraction potentielle à cette Politique.

Le personnel de Golf Canada :

- lira, comprendra et respectera cette Politique;
- sera apte au travail en tout temps lors de l'exécution de ses tâches, y compris au volant d'un véhicule;
- utilisera la marijuana à usage médical dûment prescrite et tout autre médicament sous ordonnance de façon sécuritaire et responsable;
- fera preuve de jugement en consommant modérément de l'alcool lors d'activités sociales;
- ne possèdera pas, ni ne consommera de drogue illicite ni de marijuana lors d'activités sociales;
- rapportera toute infraction à cette Politique au Service des ressources humaines ou à une personne compétente de Golf Canada dès que possible;
- saura qu'il pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires.

Divulgarion volontaire :

- Si une personne de Golf Canada doit prendre un médicament qui pourrait nuire à son rendement au travail ou à sa capacité d'accomplir ses tâches, elle doit en informer le Service des ressources humaines dès que possible et avant le début du traitement si possible. Golf Canada peut exiger des documents d'un médecin habilité pour confirmer la capacité qu'a la personne d'exécuter les tâches relatives à son poste, pour évaluer toute limitation associée au médicament ou encore pour justifier la mutation adéquate de la personne à un autre poste ou à d'autres responsabilités selon le cas.
- Golf Canada reconnaît que la dépendance à la drogue (drogue illicite, marijuana ou médicament) ou à l'alcool est une maladie. Le personnel de Golf Canada souffrant d'un problème de dépendance ou d'abus de substance est encouragé à demander de l'aide.
- Une personne de Golf Canada qui révèle qu'elle a un problème de dépendance, d'accoutumance ou d'abus peut être assujettie à certaines conditions ou à un protocole de retour au travail qui seront élaborés au cas par cas par le Service des ressources humaines.

Programme d'aide aux employés :

Golf Canada offre un Programme d'aide aux employés (PAE) comme avantage social afin d'aider les employés ayant des problèmes personnels, familiaux ou au travail, y compris les problèmes liés à la dépendance, à l'accoutumance ou à l'abus de substances. Les employés (et les personnes à leur charge) peuvent obtenir de l'aide par téléphone, en personne, en ligne et grâce à diverses ressources de santé et de bien-être offertes par le PAE.

Conséquences d'une infraction à la politique :

Enquête :

- Face à toute situation impliquant un soupçon d'infraction à la Politique, Golf Canada mènera une enquête.
- Un employé dont la conduite soulève des questions peut être suspendu, avec ou sans salaire, durant l'enquête et retiré des lieux régis par Golf Canada.

- Un bénévole dont la conduite soulève des questions peut être relevé de ses responsabilités durant l'enquête et prévenu de se tenir à l'écart des lieux régis par Golf Canada.

Mesures disciplinaires et correctives :

- Selon les conclusions de l'enquête, le Service des ressources humaines décidera s'il y a eu infraction à la Politique et déterminera les mesures à prendre en conséquence, le cas échéant.
- Le personnel de Golf Canada trouvé coupable d'infraction à cette Politique s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou au renvoi du service bénévole. S'il y a lieu, Golf Canada pourrait aussi tenter des poursuites en conformité avec la loi.

Confidentialité :

Golf Canada traitera tout renseignement personnel lié à cette Politique de manière confidentielle et ne divulguera aucun renseignement à moins que cette divulgation soit jugée nécessaire afin de protéger le personnel de Golf Canada ou toute autre personne, d'enquêter au sujet d'une plainte ou d'un incident, de prendre des mesures correctives, d'évaluer et de mettre au point un plan d'accommodement, ou si la loi l'exige.

Engagement personnel :

Je reconnais avoir reçu une copie de la *Politique de Golf Canada en matière de drogue et d'alcool* (la « **Politique** »). J'accepte de lire et de me familiariser avec les énoncés de la politique. J'accepte également de suivre et de respecter toutes les règles énoncées dans la Politique et ferai en sorte que tout le personnel de Golf Canada travaillant sous ma direction connaît cette Politique.

Je sais en outre que la Politique sera continuellement réévaluée et pourra faire l'objet de modifications en tout temps, au besoin.

De plus, je comprends qu'à défaut de respecter la Politique, je m'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à mon licenciement immédiat pour motif valable ou à mon renvoi du service bénévole.

Signature de l'employé ou bénévole : _____

Nom de l'employé ou bénévole: _____ Date: _____

Si vous avez quelque question au sujet de cette Politique, veuillez communiquer avec le Service des ressources humaines de Golf Canada