

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROGUE ET D'ALCOOL POUR LES RESSOURCES HUMAINES DE GOLF QUÉBEC



INTENTION

La Fédération de golf du Québec (« Golf Québec ») reconnaît que la drogue et l'Alcool peuvent constituer une menace pour ses valeurs et ses objectifs. Par conséquent, cette Politique (la « **Politique** ») décrit les attentes de Golf Québec à l'égard de ses Ressources humaines en ce qui a trait à l'usage de drogues et d'Alcool sur les Lieux de ses activités :

- L'usage de drogues illicites et de Cannabis est strictement interdit en tout temps dans l'exercice de leurs fonctions;
- 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 Québec ou par des clients, des partenaires ou des commanditaires de Golf Québec.
- « **Alcool** » signifie tout produit contenant un pourcentage d'alcool.
- « **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 cannabis, de médicaments ou aux effets secondaires de leur usage afin de ne pas compromettre ni de menacer la sécurité ou la santé des personnes, l'environnement ou les biens.
- « **Bénévole** » désigne toute personne qui travaille bénévolement pour Golf Québec.
- « **Cannabis** » désigne le cannabis frais ou séché ainsi que ses produits dérivés dont l'usage, la possession et l'achat sont décrits dans la Loi encadrant le cannabis, au Québec, et dont la production, la vente ou le transfert sont décrits dans Loi sur le cannabis (LC 2018, ch. 16), au Canada.
- « **Déficience** » 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 déficience 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, mais sans s'y limiter.
- « **Lieux des activités** » désigne tout endroit où se tiennent les activités et les événements sanctionnés par Golf Québec, que ce soit dans ses bureaux ou à l'extérieur.
- « **Médicament** » renvoie à toute substance prescrite pour usage personnel par un médecin traitant, y compris notamment le cannabis prescrit pour usage médical et tout autre remède en vente libre obtenu de manière légale.
- « **Membre du personnel** » désigne toute personne en relation d'embauche (à plein temps, à temps partiel ou occasionnel) avec Golf Québec, de même que tout entrepreneur contractuel œuvrant pour le compte de Golf Québec.

- « **Ressources humaines** » regroupe les membres du personnel et les bénévoles de Golf Québec.

CHAMP D'APPLICATION

Cette Politique s'applique à toutes les Ressources humaines 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 Québec, y compris lors de déplacements à des fins de travail pour Golf Québec;
- Lors d'une présence sur les Lieux des activités de Golf Québec;
- En conduisant un véhicule de Golf Québec (qu'il soit la propriété de Golf Québec, loué par Golf Québec ou prêté à Golf Québec);
- En représentant Golf Québec, quelle que soit l'occasion, ou lorsqu'il y a possibilité d'incidence sur la réputation ou les intérêts de Golf Québec.

LIGNES DIRECTRICES

Les Ressources humaines doivent respecter toutes les exigences 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 et sans s'y limiter :

- Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- Loi concernant la lutte contre le tabagisme ou son équivalent d'autres juridictions;
- Loi encadrant le cannabis au Québec ou son équivalent d'autres juridictions;
- Loi sur le cannabis en vigueur au Canada (L.C. 2018, ch. 16);
- La Charte des droits et libertés de la personne.

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

RESPONSABILITÉS

Golf Québec :

- Communiquer cette Politique à toutes les Ressources humaines;
- Fournir la formation relative à cette Politique aux Ressources humaines, y compris de l'information sur l'usage de drogues illicites, de Cannabis, d'Alcool ou de Médicaments;
- Offrir du soutien à tout Membre du personnel demande volontairement de l'aide pour traiter sa dépendance ou son abus de drogues illicites, d'Alcool ou de Cannabis ou, encore, son accoutumance aux Médicaments;
- Relever de ses fonctions toute personne des Ressources humaines s'il existe une présomption raisonnable que cette personne n'est pas Apte au travail;
- Prendre les mesures nécessaires pour enquêter sur toute violation probable de cette Politique.

Ressources humaines :

- Lire cette Politique et s'engager à la respecter;

- Être Apte au travail en tout temps lors de l'exécution de leurs tâches;
- S'engager à utiliser tout Médicament sous ordonnance de façon sécuritaire et responsable;
- Faire preuve de jugement en consommant modérément de l'Alcool lors d'Activités sociales;
- Ne pas consommer de drogues illicites ni de Cannabis lors d'Activités sociales;
- Rapporter toute infraction à cette Politique à la direction générale ou à une personne compétente de Golf Québec dès que possible.

DIVULGATION VOLONTAIRE

- Si une personne des Ressources humaines doit prendre un Médicament qui pourrait nuire à son rendement au travail ou à sa capacité d'accomplir ses tâches, cette personne doit en informer la direction générale dès que possible et avant le début du traitement, si possible. Golf Québec 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 Québec reconnaît que la dépendance à la drogue (drogues illicites, Cannabis ou Médicaments) ou à l'Alcool est un handicap tel que décrit dans la Charte des droits et libertés de la personne. Les Ressources humaines souffrant d'un problème de dépendance ou d'abus de substance sont encouragées à demander de l'aide.
- Une personne des Ressources humaines qui révèle avoir 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 la direction générale.

PROGRAMME D'AIDE AUX MEMBRES DU PERSONNEL

Golf Québec offre un Programme d'aide aux Membres du personnel comme avantage social afin d'aider les Membres du personnel ayant des problèmes individuels, familiaux ou au travail, y compris les problèmes liés à la dépendance, à l'accoutumance ou à l'abus de substances. Les Membres du personnel (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 Programme d'aide aux Membres du personnel.

CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DE LA POLITIQUE

Enquête

- Face à toute situation entraînant le non-respect de la Politique, Golf Québec mènera une enquête;
- Un Membre du personnel dont la conduite fait l'objet d'une enquête peut être suspendu, avec ou sans salaire, durant l'enquête et retiré des Lieux des activités de Golf Québec;
- Un(e) Bénévole qui fait l'objet d'une enquête peut être relevé(e) de ses

responsabilités durant l'enquête et prévenu(e) de se tenir à l'écart des Lieux des activités de Golf Québec.

Mesures disciplinaires et correctives

- À la suite de l'enquête, la direction générale prendra les mesures nécessaires, le cas échéant;
- En cas de non-respect de cette Politique, la personne touchée est assujettie à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou au renvoi du service bénévole.

CONFIDENTIALITÉ

Golf Québec traite tout renseignement personnel lié à cette Politique de manière confidentielle et ne divulgue aucun renseignement à moins que cette divulgation soit jugée nécessaire afin de protéger les Ressources humaines 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 en conformité avec la loi applicable.

ENGAGEMENT

Golf Québec

- Protéger la sécurité, la santé et le bien-être de toutes ses Ressources humaines des visiteurs et des participant(e)s aux activités de Golf Québec, en particulier les enfants et les jeunes participant(e)s;
- Traiter les dossiers avec respect, bienveillance et en toute confidentialité;
- Fournir du soutien aux personnes qui en font la demande.

Ressources humaines

- Comprendre que la Politique pourra être réévaluée et faire l'objet de modifications en tout temps, au besoin, et s'informer des changements possibles;
- Comprendre qu'à défaut de respecter la Politique, ils s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif valable ou à leur renvoi du service bénévole;
- Signer un formulaire d'engagement fourni par Golf Québec au début de chaque nouvelle année d'activités.

Pour obtenir de plus amples informations au sujet de cette Politique, veuillez communiquer avec la direction générale de Golf Québec.