



Politique de Squash Canada sur le cannabis

Approuvée par le conseil d'administration de Squash Canada, le 13 novembre 2018

Objectif

Squash Canada (l'« employeur ») s'engage à protéger la santé et la sécurité de ses employés et du public en offrant un milieu de travail sûr et sain.

Au regard de l'entrée en vigueur de la légalisation du cannabis au Canada le 17 octobre 2018, Squash Canada souhaite communiquer des lignes directrices et des règles claires sur l'usage et l'abus du cannabis récréatif dans le contexte professionnel.

On sait que l'usage de certains médicaments sur ordonnance, dont le cannabis médical, peut altérer la capacité d'une personne à exécuter son travail de façon sécuritaire et efficace.

Par conséquent, cette politique vise à établir les attentes de l'employeur concernant l'aptitude au travail, de même que ses obligations et ses attentes relatives à l'instauration de mesures d'adaptation appropriées pour les employés aux prises avec des problèmes de toxicomanie ou de dépendance, ou qui sont habilités par la loi à consommer du cannabis à des fins médicales.

Définitions

« **cannabis** » désigne toute forme de cannabis, notamment les fleurs de cannabis, les feuilles, les huiles et les produits comestibles.

« **employés** » inclut quiconque qui entretient une relation de travail avec Squash Canada, tout fournisseur dépendant ou indépendant, et toute personne qui se trouve sur le lieu de travail de l'employeur à des fins professionnelles.

« **aptitude au travail** » signifie qu'une personne est apte à exécuter les tâches de façon compétente, en toute sécurité et d'une façon qui ne met pas en péril et qui ne menace pas la sécurité ou la santé de cette personne ou de tiers, de l'environnement ou d'un bien.

« **état d'ébriété** » s'entend d'un état où une personne est sous l'effet de la drogue, qu'elle soit licite ou illicite. Les yeux vitreux ou rougis, une démarche instable, un trouble d'élocution et une mauvaise coordination sont notamment des signes d'un état d'ébriété.

« **cannabis médical** » désigne le cannabis autorisé médicalement et légalement par un professionnel de la santé compétent, selon la définition du *Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales*, modifié périodiquement, ou toute autre législation postérieure applicable.

« **fonctions critiques pour la sécurité** » désignent des fonctions qui pourraient avoir une incidence directe et considérable sur la santé et la sécurité de l'employé, d'autres travailleurs, de clients, de visiteurs, du public, d'un bien ou de l'environnement.

Application de la politique

La présente politique s'applique comme suit à chacun des employés :

- Durant les heures de travail, même les pauses;
- En dehors des heures de travail, lorsque la réputation ou les intérêts de l'employeur pourraient être en jeu;
- Lors de la conduite des affaires ou de l'exercice des fonctions pour l'employeur, y compris les voyages d'affaires;
- Lorsqu'un employé se trouve sur la propriété de l'employeur;
- Lorsqu'un employé utilise un véhicule de l'entreprise;
- Chaque fois qu'un employé représente l'employeur.

Lignes directrices

Sous réserve de quelques exceptions pour le cannabis médical, la *Loi de 2017 sur le cannabis de l'Ontario* interdit l'usage du cannabis au travail. Par conséquent, les employés sont tenus de respecter cette loi et toute autre exigence légale, y compris celles qui ont trait à la possession et à l'usage du cannabis.

Les employés sont tenus de faire l'usage du cannabis médical et d'autres médicaments sur ordonnance et en vente libre de façon sécuritaire et responsable.

Tous les acteurs du milieu de travail observeront les exigences légales, modifiées périodiquement, y compris, celles fixées par :

- *La Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- *La Loi de 2017 favorisant un Ontario sans fumée* ou toute autre loi similaire en vigueur dans d'autres provinces
- *Code des droits de la personne*
- *Loi de 2017 sur le cannabis de l'Ontario* ou toute autre loi similaire en vigueur dans d'autres provinces
- *Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales*

La présente politique sera interprétée comme étant conforme à toutes les lois applicables, dont celles énumérées précédemment.

Toute question sur la teneur de la présente politique ou son interprétation doit être adressée au directeur général de Squash Canada.

Rôles et responsabilités

Tous les acteurs du milieu de travail ont un rôle à jouer dans l'application de la présente politique.

Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu légalement de fournir un milieu de travail sécuritaire. Il a notamment l'obligation de prendre les précautions nécessaires pour veiller à ce que tous les employés soient aptes au travail.

L'employeur a également le devoir de fournir une mesure d'adaptation individualisée tant que cela ne constitue pas de contrainte excessive conformément aux exigences du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, ou à toute loi similaire en vigueur dans d'autres provinces.

L'employeur veillera à ce que la présente politique soit transmise à tous les employés, y compris les cadres et les superviseurs.

Obligations de la direction

Obligations des cadres :

- Appliquer et observer la présente politique.
- Lorsque c'est réalisable et opportun, évaluer l'aptitude au travail des employés sous leur responsabilité au début et pendant la période de travail.
- Travailler avec les employés qui demandent ou ont besoin de mesures d'adaptation pour l'usage du cannabis médical ou pour des problèmes de toxicomanie ou de dépendance, comme ils le feraient pour tout autre employé qui aurait besoin d'une mesure d'adaptation en raison d'une invalidité légitime. Cela inclut normalement d'évaluer l'aptitude au travail d'un employé avec l'aide d'un professionnel de la santé compétent.
- Traiter les renseignements personnels des employés se rapportant à cette politique de façon confidentielle, et ne pas divulguer cette information, sauf si cela est nécessaire pour protéger les employés, enquêter sur une plainte ou un incident, appliquer une mesure corrective, évaluer et produire un plan d'adaptation, ou si la loi l'exige.

Obligations des employés

Les employés affectés à la supervision doivent :

- Observer la présente politique et donner l'exemple.
- Aider la direction à appliquer la politique selon les directives.
- Faire office d'intermédiaire entre la direction et les autres employés.
- Documenter et informer la direction de tout soupçon d'état d'ébriété.
- Traiter l'information des employés de façon confidentielle, dans la mesure du possible compte tenu des circonstances.

Tous les employés (y compris les superviseurs et les cadres) sont tenus de :

- Observer la présente politique et encourager leurs collègues à faire de même.
- Informer la direction de tout problème de sécurité et de tout manquement, réel ou soupçonné, à cette politique.
- Collaborer aux enquêtes sur des infractions potentielles à cette politique.
- Veiller à leur propre sécurité et à celle des autres.
- Se conformer aux normes du milieu de travail et accomplir leurs activités professionnelles d'une façon sécuritaire et efficace.
- Être aptes au travail, ne pas être en état d'ébriété, lorsqu'ils sont ou se présentent au travail.
- Demeurer aptes au travail/ne pas être en état d'ébriété pendant leur quart de travail ou lorsqu'ils sont sur appel.
- Ne jamais s'adonner à des activités qui pourraient présenter un risque pour la sécurité, comme conduire ou exécuter des fonctions critiques pour la sécurité en état d'ébriété.
- S'abstenir de consommer, posséder, vendre ou distribuer du cannabis, d'autres drogues, de l'alcool ou des accessoires destinés à la consommation de drogue pendant les heures de travail (y compris les pauses rémunérées et non rémunérées), lorsqu'ils se trouvent sur les lieux du travail, lorsqu'ils

représentent l'employeur ou lorsque la réputation ou les intérêts de l'employeur pourraient être en jeu. Il existe une exception pour l'usage ou la possession d'une drogue licite et prescrite dans le cadre d'un plan d'adaptation préautorisé.

- S'ils doivent prendre des médicaments autorisés à des fins médicales, informer l'employeur sans tarder de tout risque potentiel, de contrainte ou de restriction qui pourrait exiger une modification des fonctions ou une réaffectation temporaire. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les employés doivent divulguer leur usage de cannabis médical à leur employeur avant que ne survienne un incident ou un accident lié à la drogue, et prendre part au processus d'adaptation de l'employeur. Ils ont notamment le devoir de :
 - Fournir une preuve qui atteste que l'usage du cannabis médical est autorisé médicalement et légalement;
 - Fournir une preuve de leur aptitude au travail, à la satisfaction de l'employeur;
 - Fournir des renseignements médicaux concernant les contraintes, les limitations et les besoins d'adaptation de l'employé; et
 - Informer continuellement la direction des effets du cannabis médical sur leur capacité à exécuter leurs fonctions.
- Prendre des médicaments (y compris le cannabis médical) conformément aux directives et aux modifications ou adaptations relatives au travail qui ont été convenues.
- Divulguer toute dépendance ou dépendance naissante à l'employeur, avant que le rendement au travail ne soit atteint ou qu'un incident ou accident lié à la drogue ne survienne et participer au processus d'adaptation de l'employeur, le cas échéant.
- Ne jamais prendre les médicaments d'une autre personne ou partager ses propres médicaments (y compris le cannabis médical) avec un autre employé, même si les ordonnances sont similaires.
- Si un employé qui fait l'objet de mesures d'adaptation doit consommer du cannabis médical par inhalation, il ne peut le faire en présence d'autres employés. L'employé doit se conformer à la réglementation provinciale en matière d'interdiction de fumer. L'employeur travaillera avec l'employé pour déterminer une zone fumeur appropriée ou autre solution raisonnable et sans danger, tant que cela ne pose pas de contrainte excessive.
- Signer l'entente qui se trouve à l'annexe A.

Mesures disciplinaires

Les employés coupables d'infraction à la présente politique peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Au besoin, Squash Canada peut également prendre des mesures juridiques en conformité avec la loi.

Veillez prendre note que l'usage de drogues dans le cadre d'un traitement médical ou d'un plan d'adaptation prescrit et approuvé ou la divulgation d'une incapacité liée à la drogue ou à l'alcool n'est pas un motif pour appliquer une mesure disciplinaire; néanmoins, omettre de communiquer un besoin en matière de mesures d'adaptation avant un incident ou un accident lié à la drogue peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Annexe A

Reconnaissance et acceptation

Je, _____, reconnais avoir pris connaissance de la Politique sur le cannabis de Squash Canada, et j'accepte d'y adhérer dans son intégralité et de veiller à ce que les employés qui sont sous ma responsabilité observent la présente politique. Je comprends que si j'enfreins les règles énoncées dans la présente politique, je m'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Nom : _____

Signature : _____

Date : _____

Témoin : _____