

DIRECTIVES AUX EMPLOYÉS EN MATIÈRE DE DROGUE (Y COMPRIS LE CANNABIS ET SES DÉRIVÉS), D'ALCOOL ET D'AUTRES SUBSTANCES SIMILAIRES

DATE : 17 OCTOBRE 2018

1. OBJECTIF

Loto-Québec et ses filiales (ci-après la « Société ») considèrent essentiel d'offrir à l'ensemble de leur personnel un environnement de travail qui est sain et sécuritaire.

Cette directive encadre l'application du Code d'éthique des employés de Loto-Québec et de ses filiales. Elle vise à faire connaître à l'ensemble des employé(e)s leurs rôles et responsabilités en matière de contrôle de l'usage de drogue, d'alcool et d'autres substances similaires et à fournir l'accompagnement et l'aide nécessaires à l'ensemble des employé(e)s éprouvant des difficultés et à les référer, au besoin, à des ressources spécialisées.

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente directive s'applique à toute personne travaillant dans les lieux de travail où la Société a des activités.

3. DÉFINITIONS

Les définitions suivantes s'appliquent à la présente directive :

- 3.1 Consommation de cannabis à des fins thérapeutiques** : signifie qu'une ordonnance médicale de cannabis est donnée à l'individu.
- 3.2 Drogue** : toute forme de stupéfiant, de dépresseur, de stimulant, d'hallucinogène et toute autre substance dont la possession, la distribution, le transport, la vente, l'achat ou le transfert sont restreints ou interdits par la loi, y compris le cannabis et ses dérivés.
- 3.3 Facultés affaiblies** : l'usage de drogue, d'alcool et d'autres substances similaires en quantité telle que l'employé(e) :
- est incapable de fonctionner de façon sûre et productive ;
 - est dans un état physique ou mental qui constitue un risque pour la sécurité et le bien-être de la personne, d'autres employé(e)s ou du public, ou pour la sécurité des biens de la Société ;
 - présente, dans son organisme, une concentration de ces substances qui dépasse les normes médicales et juridiques acceptées pour déterminer que les facultés sont affaiblies.
- L'employé(e) qui répond à au moins un de ces critères sera considéré(e) comme ayant les facultés affaiblies.
- 3.4 Lieux de travail** : désignent tout endroit où un(e) employé(e) exerce ses fonctions de travail, ce qui comprend un véhicule.
- 3.5 Représentation** : action entreprise par un membre du personnel de la Société en vue de représenter la Société auprès de tiers, peu importe le nombre de membres du personnel de la Société présents.
- 3.6 Véhicule** : tout véhicule automobile, tout camion et tout équipement roulant motorisé utilisé dans le cadre des fonctions de travail.

4. PRINCIPES GÉNÉRAUX

4.1 DROGUE ET AUTRES SUBSTANCES SIMILAIRES

Aucun membre du personnel ne doit se présenter au travail ou être dans l'exercice de ses fonctions s'il a consommé de la drogue.

La Société prohibe le trafic et la distribution de drogue sur les lieux de travail et à l'occasion du travail, y compris lorsqu'un(e) employé(e) est en représentation pour la Société.

4.2 ALCOOL

Comme stipulé au Code d'éthique des employés de Loto-Québec et de ses filiales, un(e) employé(e) ne doit pas exercer ses fonctions si ses facultés sont affaiblies par l'effet de l'alcool.

DIRECTIVES AUX EMPLOYÉS EN MATIÈRE DE DROGUE (Y COMPRIS LE CANNABIS ET SES DÉRIVÉS), D'ALCOOL ET D'AUTRES SUBSTANCES SIMILAIRES (suite)

4.3 PROGRAMME D'AIDE

La Société reconnaît que la consommation abusive de drogue, d'alcool ou d'autres substances similaires peut amener une personne à avoir de graves difficultés sur le plan individuel pouvant se répercuter sur le plan professionnel. À cet égard, l'entreprise met à la disposition de ses employé(e)s le PAEF (programme d'aide aux employés et à leur famille) afin d'offrir, entre autres, une aide aux individus éprouvant des difficultés en matière d'alcoolisme et de toxicomanie. La Société encourage fortement les employé(e)s souffrant de problèmes liés à l'usage de drogue, d'alcool ou d'autres substances similaires à faire appel à ce service ou à d'autres services disponibles à l'interne.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1 RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYÉ(E)

Tout membre du personnel doit prendre connaissance de la présente directive et la respecter, notamment en adhérant aux règles qui y sont énoncées. L'employé(e) doit s'assurer d'exercer de manière adéquate et sécuritaire ses fonctions sans que ses facultés soient affaiblies par la drogue, l'alcool ou d'autres substances similaires lorsqu'il (elle) est au travail, en disponibilité ou en représentation pour la Société.

L'employé(e) qui prend du cannabis ou d'autres substances à des fins thérapeutiques doit s'assurer, auprès de son (sa) spécialiste de la santé, qu'il (elle) peut exercer ses fonctions sans danger. L'employé(e) doit également respecter les recommandations formulées par son (sa) spécialiste de la santé afin d'assurer sa sécurité et celle des autres, et en aviser sans tarder son (sa) gestionnaire ou un(e) représentant(e) du service de santé. Au besoin, des informations médicales additionnelles pourraient être exigées et des mesures d'accommodement pour l'utilisation de cannabis thérapeutique pourraient être mises en place.

De plus, lorsque les circonstances le nécessitent et qu'il (elle) est sollicité(e) pour un dépistage, l'employé(e) doit collaborer.

Il incombe à l'employé(e) de régler son problème de dépendance à la drogue, à l'alcool ou à toute autre substance similaire en faisant appel aux ressources mises à sa disposition. Il est de l'intérêt de l'employé(e) de demander de l'aide avant que son problème affecte son rendement professionnel.

Puisque la santé et la sécurité au travail sont l'affaire de tous et toutes, la Société encourage les employé(e)s à signaler promptement et sans délai à leur gestionnaire tout doute raisonnable qu'un(e) autre employé(e) est sous l'influence de la drogue, de l'alcool et de toute autre substance similaire.

5.2 RESPONSABILITÉS DU (DE LA) GESTIONNAIRE

Le (la) gestionnaire a la responsabilité d'appliquer la présente directive et de la diffuser à l'ensemble du personnel.

Dans le cas où il (elle) a des motifs raisonnables de croire qu'un(e) employé(e) est sous l'effet d'une substance de manière contraire à la présente directive, l'employé(e) doit être immédiatement retiré(e) du travail.

Le (la) gestionnaire doit encourager les employé(e)s qui éprouvent de la difficulté à se conformer à la directive en raison d'une dépendance à recourir au programme d'aide offert par la Société. Il (elle) doit également informer les employé(e)s des conséquences du non-respect de la directive. Il (elle) devra, le cas échéant, prendre les mesures appropriées face aux employé(e)s visé(e)s.

6. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES

L'employé(e) qui ne respecte pas le contenu de la présente directive s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.