

<b>Numéro :</b>	RHR-231
<b>Titre :</b>	Aptitude au travail
<b>Responsable de l'application :</b>	Vice-recteur à l'administration
<b>Entrée en vigueur :</b>	Le 15 mai 2024
<b>Adopté :</b>	Le 15 mai 2024 par le Bureau des gouverneurs <i>Ce document remplace tout règlement antérieur sur le sujet.</i>
<b>Exception:</b>	Aucune exception à ce règlement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Bureau des gouverneurs

*Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.*

## 1. Énoncé de principe / Objectif / Préambule

1.1 L'Université Saint-Paul (ci-après appelé « l'Université ») considère essentiel d'offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail sain, sécuritaire et propice à l'efficacité. De plus, comme employeur, l'Université reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé de ses employés et assurer leur sécurité et intégrité physique.

1.2 L'Université reconnaît que l'utilisation de drogues, y inclus les médicaments sur ordonnance, ainsi que la consommation d'alcool peuvent entraîner des effets négatifs graves sur la santé, sur la sécurité et sur le rendement au travail. Donc, l'Université s'engage à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables des drogues, de l'alcool et des médicaments.

1.3 Le présent règlement a pour but de préciser les normes et les attentes liées à la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments, avant ou pendant les heures de travail, qui pourrait nuire à la capacité d'un employé de s'acquitter de ses tâches de manière responsable.

## 2. Application

Le présent règlement s'applique à tout membre du personnel de l'Université, c'est-à-dire, toute personne à l'emploi de l'Université et/ou qui en reçoit un traitement ou salaire. De plus, ce règlement s'applique aux étudiantes et aux étudiants qui participent à des projets de recherche et aux bénévoles.

## 3. Définitions

Aux fins du présent règlement :

Lieu de travail : tout espace où le travail est effectué, y compris les moments où les employés représentent l'Université lors d'événements de réseautage, de fêtes et de conférences.

Drogue : toute drogue légale ou illégale ayant un impact sur les facultés de l'individu.

Médicament : drogue obtenue légalement, en vente libre ou sur ordonnance.

Substance pouvant altérer le jugement : tout produit utilisé légalement ou illégalement qui cause une diminution des capacités cognitives ou physiques affectant négativement la performance au travail.

Facultés affaiblies : capacité de l'employé diminuée par l'effet des drogues, de l'alcool ou de médicaments.

Superviseur : personne qui a la responsabilité d'un lieu de travail ou qui a autorité sur l'employé.

#### 4. Responsabilités

4.1 Les cadres supérieurs, les cadres, les directeurs et directrices sont responsables de voir à l'application de ce règlement.

4.2 L'équipe des ressources humaines est le point de contact pour les membres du personnel ayant besoin d'information et de conseils concernant le présent règlement.

#### 5. Règlements

5.1 L'Université s'attend à ce que tout membre du personnel et tout bénévole se présente à son poste de travail dans un état approprié et en mesure d'exécuter de façon sécuritaire et acceptable les tâches qui lui sont assignées, et ce, tout au long de la journée ou du quart de travail, sans aucune restriction liée à l'usage ou aux effets secondaires de l'alcool, de drogues, de médicaments sans ordonnance ou de médicaments sur ordonnance\*, ou de toutes autres substances pouvant altérer son jugement ou rendement.

*\*ce règlement n'interdit pas l'usage légal de médicaments sur ordonnance ou en vente libre sans prescription.*

5.2 L'Université s'attend à ce que tout membre du personnel et tout bénévole prenne de façon responsable ses médicaments, qu'ils soient prescrits ou en vente libre. C'est la responsabilité de l'employé de s'informer auprès de son médecin ou pharmacien si un médicament peut nuire à l'exécution sécuritaire de ses tâches ou affaiblir ses facultés. Tout membre du personnel et tout bénévole a l'obligation d'informer son superviseur s'il prend un ou des médicaments sur ordonnance qui altèrent son jugement, affectent son rendement ou compromettent sa sécurité.

5.3 Aucun membre du personnel et aucun bénévole ne peut travailler avec ses facultés affaiblies, que ce soit, entre autres, à cause des effets secondaires de certaines substances, de médicaments sans ordonnance, de médicaments sur ordonnance ou de l'alcool. S'il existe des motifs suffisants, l'Université peut effectuer un test de dépistage.

5.4 Il est interdit à tout membre du personnel et à tout bénévole de consommer des drogues illégales ou légales (par exemple, du cannabis) qui affaiblissent ses facultés, ou de l'alcool de façon excessive sur un lieu de travail ou pendant les pauses autorisées.

5.5 Il est interdit à tout membre du personnel et à tout bénévole de fabriquer, distribuer, partager, acheter, annoncer, offrir de vendre, transférer, posséder ou consommer des drogues illégales,



de la marijuana, des attirails de drogues ou de l'alcool sur les lieux de travail, sauf lors d'activités institutionnelles où la responsabilité est prise en charge par le traiteur.

5.6 Lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un membre du personnel n'est pas apte au travail ou qu'il est susceptible de compromettre sa santé et sa sécurité ou celles des autres membres du personnel, les membres du personnel et les bénévoles doivent aviser leur superviseur.

5.7 En cas de circonstances imprévisibles où un membre du personnel tenu d'offrir des services se trouve sous l'influence de l'alcool ou d'autres substances dont les effets risquent d'affaiblir ses facultés ou de nuire à la sécurité des opérations ou des individus, il incombe à ce membre du personnel d'informer le superviseur qu'il n'est pas en mesure d'accepter la tâche qui lui est confiée.

5.8 L'Université comprend que certaines personnes peuvent développer une dépendance chimique à certaines substances et qu'il peut s'agir d'une maladie. L'Université favorise le dépistage précoce de cette maladie et encourage les employés ayant une dépendance à l'alcool ou aux drogues à suivre un traitement médical pour en guérir. L'Université souhaite donc accompagner tout membre du personnel éprouvant des difficultés relatives à l'usage de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments et le référer à des ressources spécialisées pour une évaluation et, au besoin, un traitement et de la réadaptation. Les membres du personnel qui ont une dépendance à une substance sont fortement encouragés à en discuter avec la Direction des ressources humaines.

5.9 Une violation de ce règlement peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris la suspension et le renvoi de l'Université. Il est entendu que toute mesure disciplinaire doit être prise conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur ainsi qu'aux règlements et aux méthodes de l'Université.