

APTITUDE AU TRAVAIL
(Politique)

Page 1 de 4

Adoption

Date : BG 26-06-2018

Révisions

Date : BG 27-05-2025

Approbation : Bureau des gouverneurs

Instance désignée : Rectorat

Cadre responsable : Direction – Talent, diversité
et culture

Prochaine révision : 2030

Ce document remplace tout document
réglementaire antérieur en cette matière.

SOMMAIRE

1.	Énoncé de la politique.....	page 1
2.	Champ d'application	page 2
3.	Définitions.....	page 2
4.	Responsabilités	page 2
5.	Principes directeurs	page 3
6.	Renvois	page 4

1. Énoncé de la politique

- 1.1. L'Université de Saint-Boniface (ci-après « l'Université ») considère qu'il est 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 des membres de son personnel et assurer leur sécurité et leur intégrité physique.
- 1.2. L'Université reconnaît que l'utilisation de drogues ou de médicaments et la consommation d'alcool peuvent avoir des effets négatifs graves sur la santé, la sécurité et le rendement au travail. L'Université s'engage donc à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables de ces substances.
- 1.3. La présente politique a pour but de décrire les normes et les attentes liées à la consommation de drogues, d'alcool ou de médicaments avant ou pendant les heures de travail, qui pourrait nuire à la capacité d'un membre du personnel de s'acquitter de ses tâches de manière responsable.

2. Champ d'application

Tous les membres du personnel de l'Université doivent adhérer à la présente politique.

3. Définitions

Aux fins de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent.

- 3.1. **Cadres** : tous les cadres académiques et les cadres administratifs, y compris les cadres supérieurs, qui composent l'équipe de direction.
- 3.2. **Cadre responsable** : personne responsable de soutenir l'instance désignée dans l'exercice de ses responsabilités en assurant la mise en œuvre de la politique et de ses procédures connexes; elle est également la mieux placée pour fournir, avec l'appui de son équipe, des conseils avisés sur le contenu et les modalités d'application de la politique relevant de son secteur.
- 3.3. **Drogue** : toute drogue légale ou illégale pouvant influencer sur les facultés d'une personne
- 3.4. **Facultés affaiblies** : capacité diminuée par l'effet de drogues, de médicaments ou d'alcool.
- 3.5. **Instance désignée** : entité responsable de l'élaboration, de l'administration, de la communication, de la révision et de l'harmonisation de la politique et de ses procédures connexes; elle veille aussi à leur examen régulier afin d'en assurer la pertinence et l'efficacité.
- 3.6. **Lieu de travail** : tout endroit où le travail est effectué, y compris les contextes où les employés représentent l'Université lors d'activités de réseautage, de fêtes et de conférences.
- 3.7. **Médicament** : drogue obtenue légalement, avec ou sans ordonnance.
- 3.8. **Membre du personnel** : toute personne faisant partie des cadres, du corps professoral, du personnel administratif et de soutien ou de la population étudiante salariée de l'Université.
- 3.9. **Substance pouvant altérer le jugement** : tout produit utilisé légalement ou illégalement qui cause une diminution des capacités cognitives ou physiques et qui nuit à la performance au travail.
- 3.10. **Superviseur ou superviseure** : personne qui a la responsabilité d'un lieu de travail ou qui est chargée d'encadrer et d'accompagner un membre du personnel en veillant au bon respect des objectifs, normes et règlements en vigueur.
- 3.11. **Vente libre** : se dit d'un produit pharmaceutique qui peut être acheté sans ordonnance médicale, car il est jugé sécuritaire et efficace pour une utilisation autonome par le grand public, selon les directives figurant sur l'étiquette.

4. Responsabilités

- 4.1. Le rectorat est l'instance désignée.

- 4.2. La direction de Talent, diversité et culture est le cadre responsable.
- 4.3. Les cadres sont responsables de l'application de la politique.
- 4.4. Le service Talent, diversité et culture est le point de contact pour les membres du personnel ayant besoin d'information et de conseils concernant la présente politique.
- 4.5. Le Bureau des gouverneurs est responsable d'approuver la politique.

5. Principes directeurs

- 5.1. La présente politique n'interdit pas l'usage légal de médicaments avec ou sans ordonnance.
- 5.2. L'Université s'attend à ce que tout membre du personnel 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 avec ou sans ordonnance, ou de toutes autres substances pouvant altérer son jugement ou rendement.
- 5.3. L'Université s'attend à ce que tout membre du personnel prenne de façon responsable ses médicaments, qu'ils soient prescrits ou en vente libre. Il incombe à la ou au membre du personnel de s'informer auprès d'un médecin ou d'un pharmacien si un médicament peut nuire à l'exécution sécuritaire de ses tâches ou affaiblir ses facultés. Tout membre du personnel 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.
- 5.4. Aucun membre du personnel ne peut travailler avec des facultés affaiblies, que ce soit, entre autres, à cause des effets secondaires de certaines substances, de médicaments avec ou sans ordonnance ou de l'alcool. S'il existe des motifs suffisants, l'Université peut ordonner un test de dépistage.
- 5.5. Il est interdit à tout membre du personnel de consommer de l'alcool ou des drogues illégales ou légales qui affaiblissent ses facultés, sur un lieu de travail ou pendant ses pauses (y compris les repas du midi).
- 5.6. Il est interdit à tout membre du personnel de fabriquer, de distribuer, de partager, d'acheter, d'annoncer avoir en sa possession, d'offrir de vendre, de transférer ou de posséder, sur les lieux de travail, de l'alcool, des drogues illégales, du cannabis ou des instruments permettant de consommer de telles substances.
- 5.7. Nonobstant les articles 5.5 et 5.6, il est permis de posséder ou consommer avec modération de l'alcool sur les lieux de travail lors d'activités professionnelles autorisées, telles que des rencontres de réseautage, des fêtes et des conférences, selon les modalités en place.
- 5.8. 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'une substance susceptible d'affaiblir ses facultés ou de compromettre la sécurité des opérations ou de tout autre membre de la communauté universitaire, il doit en informer la personne qui le supervise et s'abstenir d'accomplir la tâche qui lui est confiée.

- 5.9. Lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un membre du personnel n'est pas apte au travail ou risque de compromettre sa santé, sa sécurité ou celles de tout autre membre de la communauté universitaire, ceux-ci doivent en informer leur personne superviseure.
- 5.10. L'Université comprend qu'il est possible de développer une dépendance chimique à certaines substances et qu'il peut s'agir d'une maladie. L'Université préconise le dépistage précoce de telles maladies et encourage les membres du personnel ayant une dépendance à l'alcool ou aux drogues à suivre un traitement médical pour se soigner. 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 d'aiguiller cette personne vers des ressources spécialisées pour subir une évaluation et, au besoin, suivre un traitement et une réadaptation. Les membres du personnel qui ont une dépendance à une substance sont fortement encouragés à en discuter avec le service Talent, diversité et culture.
- 5.11. Une violation de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris une suspension et un 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 procédures de l'Université.

6. Renvois

- 6.1. Politique – Dépenses pour accueil, réception et repas d'affaires
6.2. Procédure – Dépenses pour accueil, réception et repas d'affaires
6.3. Procédure – Service et consommation de boissons alcoolisées à l'USB
6.4. Règlement disciplinaire
6.5. Politique-cadre sur l'accessibilité
6.6. Conventions collectives