

Etant donné les risques d'atteinte à la santé, à la sécurité et à l'environnement des travailleurs qui sont sous l'emprise de l'alcool ou de drogues, l'employeur doit développer une politique préventive, s'adressant à tous les travailleurs, en matière d'usage de ces produits au travail.

## Fiche 9.2. Politique préventive en matière d'alcool et de drogues sur les lieux de travail

Au travail, l'alcool peut accompagner certains événements heureux et occasionnels : célébrer une réussite de l'équipe, un départ à la retraite, les fêtes de fin d'année, etc.

Sur un autre plan, des conditions de travail qui peuvent engendrer l'ennui, le stress, la pénibilité, des relations tendues avec le public, peuvent avoir une influence sur sa consommation.

Une faible consommation d'alcool peut déjà entraîner de sensibles modifications dans les capacités d'une personne : augmentation du temps de réaction, multiplication des prises de risques, diminution du champ visuel, de la vigilance et de la concentration. Mais aussi manque de confiance en soi, troubles de l'humeur, hypersensibilité. Pour le travailleur et ses collègues, tout cela peut être une source d'insécurité, d'accidents, d'absentéisme, et de dégradation de l'ambiance au travail. De plus, cela peut nuire à l'image de l'association.

La **Convention collective de travail** du 1<sup>er</sup> avril 2009 (CCT n° 100<sup>1</sup>) rend obligatoire la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues, et veille à la responsabilisation des employeurs et des travailleurs. Pour être efficace, cette action doit s'inscrire non seulement dans la politique de bien-être au travail, mais aussi dans la politique globale de l'association. L'accent doit être mis sur les dysfonctionnements qu'engendre la consommation de ces produits au regard de la qualité des prestations et des relations de travail.

La mise en place de la politique de prévention en matière d'alcool et de drogues repose sur 5 principes :

1. La problématique doit être abordée à partir du fonctionnement, des prestations des travailleurs.
2. La mise en œuvre de la politique se fait en deux phases :
  - **L'élaboration, obligatoire, d'une déclaration d'intention** de la politique préventive en matière de drogue et d'alcool. Cette déclaration contient les lignes directrices de la politique et doit être soumise pour avis au conseil d'entreprise (CE) et au CPPT; à défaut, à la délégation syndicale, ou encore aux travailleurs. Tous les travailleurs doivent recevoir les informations, instructions et formations nécessaires au sujet de la déclaration, des obligations et des responsabilités, de sorte qu'ils puissent collaborer dès leur entrée en service et à tout moment. Chacun reçoit une copie individuelle de la déclaration, et une autre copie doit être mise à disposition dans un lieu dont l'accès est aisé. Après approbation, la déclaration d'intention de la politique préventive adoptée doit être insérée au règlement de travail sans suivre de procédure spécifique.
  - **La mise en place de règles et de procédures en cas de dysfonctionnement** n'est pas, elle, obligatoire. Les règles indiquent les limites, afin de tenter d'éviter que surgissent des problèmes de fonctionnement dus à la consommation d'alcool et de drogues. Exemples : les règles au sujet de la disponibilité d'alcool et de drogues pendant le service ou sur le chemin du travail; les sanctions en cas de transgression aux règles précitées; la procédure à suivre en cas d'assistance à apporter lors de comportements problématiques. Par ailleurs, l'employeur peut décider de soutenir sa politique de prévention en soumettant les travailleurs à des tests de dépistage (ces derniers ne pouvant être utilisés que dans un but de prévention); cela devra être fait avec leur consentement, et en répondant aux conditions de la CCT N°100. Afin d'être contraignantes, ces règles seront insérées dans le règlement de travail, en suivant obligatoirement la procédure spécifique.
3. La déclaration de la politique de prévention doit impliquer tout le monde dans l'association, et doit être réaliste et réalisable. Elle doit s'adresser à tous les travailleurs, du haut au bas de la hiérarchie.
4. L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs soient encadrés, et que les conseillers en prévention, la personne de confiance, etc., assurent leur rôle de façon optimale.
5. La politique de prévention doit être adaptée à l'association.

<sup>1</sup> CCT N°100 du 1/4/2009 : [www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-100.pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-100.pdf)