

Les 4 modèles proposés par le Conseil National du Travail permettent d'adapter la déclaration à celle choisie par l'association.



Fiche 9.2.1. Modèles de déclaration de politique préventive en matière d'alcool et de drogues (CCT 100)

Dans la brochure « Notice pour l'élaboration d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues » réalisée par le Conseil national du travail, CNT¹, 4 modèles de déclaration de politique ou d'intention sont proposés.

- Le premier modèle est une déclaration de politique générale;
- le deuxième modèle contient les principes de base de la CCT 100, à savoir : sensibilisation, prévention du dysfonctionnement, information, formation et assistance, ainsi que l'annonce que ces éléments seront concrétisés dans une deuxième phase (mais sans prévoir de tests);
- le troisième modèle contient les mêmes principes que dans le deuxième modèle, y compris les modalités qui seront suivies lors de l'application de tests;
- le quatrième modèle est un modèle de « tolérance zéro ». La déclaration contient les mêmes principes que dans le troisième modèle, ainsi qu'une interdiction formelle de la consommation d'alcool et de drogues.

Modèle 1. Déclaration de politique en vue d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues

La mise en œuvre d'une politique visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un élément intégré de la politique générale de « *Nom de l'association* ». Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en fait partie.

En effet, la consommation d'alcool ou de drogues liée au travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage. En outre, cela peut également avoir un impact négatif sur la productivité et la qualité du travail et détériorer l'image de marque de « *Nom de l'association* ».

En ce qui concerne la politique préventive en matière de consommation d'alcool et de drogues liée au travail, « *Nom de l'association* » veut faire appel au bon sens et au comportement responsable de tous ses collaborateurs et des éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail.

« *Nom de l'association* » attend de ses travailleurs et des éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail qu'ils se comportent de manière raisonnable en ce qui concerne la consommation d'alcool, afin d'éviter que cette consommation entraîne des situations problématiques pour eux-mêmes ou pour leurs collègues.

« *Nom de l'association* » attend à cet égard de ses dirigeants qu'ils aient un comportement exemplaire et qu'ils interviennent de manière adéquate à l'égard de leurs collaborateurs dans des situations problématiques.

« *Nom de l'association* » est d'avis que, dans l'état actuel de la situation et des relations mutuelles, il n'y a pas lieu d'élaborer des règles et prescriptions détaillées. Nous estimons que les accords existants concernant le fonctionnement des collaborateurs et des dirigeants offrent des possibilités suffisantes pour intervenir de manière adéquate, pour autant que cela s'avère nécessaire.

Modèle 2. Déclaration de politique en vue d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues

La mise en œuvre d'une politique visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un élément intégré de la politique générale de « *Nom de l'association* ». Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en fait partie.

¹ www.coe.int/t/dg3/pompidou/Source/Activities/Workdrug/DocumentBelgeCNT.pdf

En effet, la consommation d'alcool ou de drogues liée au travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage. En outre, cela peut également avoir un impact négatif sur la productivité et la qualité du travail et détériorer l'image de marque de « Nom de l'association ».

Le point de départ pour l'élaboration de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues est de prévenir collectivement le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues et d'y remédier, pour tous les travailleurs et les autres personnes présentes sur le lieu de travail, au moyen des objectifs et actions primaires suivants :

- conscientiser par le biais des canaux appropriés et permettre d'aborder la problématique au sein de notre entreprise;
- éviter que la consommation sociale se transforme en consommation problématique;
- éviter la consommation préalable au travail ou pendant celui-ci, qui pourrait entraîner un dysfonctionnement;
- veiller à la détection la plus rapide possible des situations problématiques, avec une attention particulière pour le rôle déterminant de la ligne hiérarchique dans ce cadre;
- si nécessaire, motiver à, et réaliser, un changement de comportement à l'égard de la consommation d'alcool et de drogues;
- prévoir un accueil et un accompagnement adéquats des consommateurs problématiques, en concertation avec le(s) service(s) de prévention et le secteur curatif.

Les objectifs et actions susmentionnés s'appliquent à tous les travailleurs, visiteurs, clients et travailleurs d'entreprises extérieures au sein de notre entreprise.

« Nom de l'association » est d'avis que la mise en œuvre est une responsabilité partagée de la direction et des travailleurs. On attend de chacun, dans les limites des tâches et responsabilités qui lui sont confiées, qu'il ou elle collabore à la réalisation de ces objectifs et actions. Par conséquent, chacun recevra l'information, la formation et les moyens qui lui sont nécessaires pour être à la hauteur de ces tâches et responsabilités.

Dans la mesure où la réalisation des points de départ et des objectifs le requiert, la politique préventive en matière d'alcool et de drogues sera concrétisée plus avant :

- en rédigeant des règles qui concernent :
 - la disponibilité (ou non) d'alcool au travail;
 - le fait d'apporter de l'alcool et des drogues;
 - et la consommation d'alcool et de drogues liée au travail;
- en déterminant les procédures qui doivent être suivies en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de constatation d'une transgression de ces règles;
- et en déterminant la méthode de travail et la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler d'un travailleur, en ce qui concerne le transport de l'intéressé chez lui.



Modèle 3.

Déclaration de politique en vue d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues

La mise en œuvre d'une politique visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un élément intégré de la politique générale de « Nom de l'association ». Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en fait partie.

En effet, la consommation d'alcool ou de drogues liée au travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage. En outre, cela peut également avoir un impact négatif sur la productivité et la qualité du travail et détériorer l'image de marque de « Nom de l'association ».

Le point de départ pour l'élaboration de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues est de prévenir collectivement le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues et d'y remédier, pour tous les travailleurs et les autres personnes présentes sur le lieu de travail, au moyen des objectifs et actions primaires suivants :

- conscientiser par le biais des canaux appropriés et permettre d'aborder la problématique au sein de notre entreprise;
- éviter que la consommation sociale se transforme en consommation problématique;
- éviter la consommation préalable au travail ou pendant celui-ci, qui pourrait entraîner un dysfonctionnement. À cette fin, des règles seront rédigées concernant :
 - la disponibilité (ou non) d'alcool au travail;
 - le fait d'apporter de l'alcool et des drogues;
 - et la consommation d'alcool et de drogues liée au travail;
- veiller à la détection la plus rapide possible des situations problématiques, avec une attention particulière pour le rôle déterminant de la ligne hiérarchique dans ce cadre;
- déterminer les procédures qui doivent être suivies en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de constatation d'une transgression de ces règles;
- déterminer la méthode de travail et la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler d'un travailleur, en ce qui concerne le transport de l'intéressé chez lui, son accompagnement et le règlement des dépenses;

- permettre l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues en déterminant, en concertation, les conditions limitatives, les procédures et la méthode de travail pour ce faire;
- prévoir des sanctions appropriées dans le règlement de travail;
- si nécessaire, motiver à, et réaliser, un changement de comportement à l'égard de la consommation d'alcool et de drogues;
- prévoir un accueil et un accompagnement adéquats des consommateurs problématiques, en concertation avec le(s) service(s) de prévention et le secteur curatif. Un entretien informel avec la personne de confiance est possible à tout moment, de la même manière que celle qui est prévue dans le règlement de travail en cas de comportement abusif.

Les objectifs et actions susmentionnés s'appliquent à tous les travailleurs, visiteurs, clients et travailleurs d'entreprises extérieures au sein de notre entreprise.

« *Nom de l'association* » est d'avis que la mise en œuvre est une responsabilité partagée de la direction et des travailleurs. On attend de chacun, dans les limites des tâches et responsabilités qui lui sont confiées, qu'il ou elle collabore à la réalisation de ces objectifs et actions. Par conséquent, chacun recevra l'information, la formation et les moyens qui lui sont nécessaires pour être à la hauteur de ces tâches et responsabilités.

Modèle 4.

Déclaration de politique en vue d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues

La mise en œuvre d'une politique visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un élément intégré de la politique générale de « *Nom de l'association* ». Une politique préventive poussée en matière d'alcool et de drogues en fait partie. En effet, la consommation d'alcool ou de drogues liée au travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage. La nature des activités de notre entreprise et les risques spécifiques que comporte, de ce fait, la consommation d'alcool ou de drogues pour la sécurité des travailleurs/clients/visiteurs (et/ou l'image de marque de (*Nom de l'association*), et/ou notre culture d'entreprise spécifique...) requièrent une politique préventive poussée en matière d'alcool et de drogues, assortie d'une tolérance zéro concernant la consommation.

Le point de départ pour l'élaboration de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues est de prévenir collectivement le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues et d'y remédier, pour tous les travailleurs et les autres personnes présentes sur le lieu de travail, au moyen des objectifs et actions primaires suivants :

- conscientiser par le biais des canaux appropriés et permettre d'aborder la problématique au sein de notre association ;
- éviter que la consommation sociale (dans la vie privée) se transforme en consommation problématique;
- interdire de manière absolue la consommation d'alcool ou de drogues pendant le travail et éviter que les collaborateurs se présentent au travail sous l'influence d'alcool ou de drogues;
- (dans une deuxième phase, on conviendra des circonstances et conditions dans lesquelles des dérogations à cette interdiction de principe sont possibles);
- veiller à la détection la plus rapide possible des situations problématiques, avec une attention particulière pour le rôle déterminant de la ligne hiérarchique dans ce cadre;
- déterminer les procédures qui doivent être suivies pour la détection d'une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de constatation d'une transgression de ces règles;
- permettre l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues en déterminant, en concertation, les conditions limitatives, les procédures et la méthode de travail pour ce faire;
- déterminer la méthode de travail et la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler d'un travailleur, en ce qui concerne le transport de l'intéressé chez lui, son accompagnement et le règlement des dépenses;
- prévoir des sanctions appropriées dans le règlement de travail;
- si nécessaire, motiver à, et réaliser, un changement de comportement à l'égard de la consommation d'alcool et de drogues;
- prévoir un accueil et un accompagnement adéquats des consommateurs problématiques, en concertation avec le(s) service(s) de prévention et le secteur curatif. Un entretien informel avec la personne de confiance est possible à tout moment, de la même manière que celle qui est prévue dans le règlement de travail en cas de comportement abusif.

Les objectifs et actions susmentionnés s'appliquent à tous les travailleurs, visiteurs, clients et travailleurs d'entreprises extérieures au sein de notre association.

« *Nom de l'association* » est d'avis que la mise en œuvre est une responsabilité partagée de la direction et des travailleurs. On attend de chacun, dans les limites des tâches et responsabilités qui lui sont confiées, qu'il ou elle collabore à la réalisation de ces objectifs et actions. Par conséquent, chacun recevra l'information, la formation et les moyens qui lui sont nécessaires pour être à la hauteur de ces tâches et responsabilités.

