



**Petit guide à l'usage
des employeurs**

**POLITIQUE DE
PRÉVENTION EN
MATIÈRE D'ALCOOL ET
AUTRES DROGUES EN
MILIEU DE TRAVAIL**

TABLE DES MATIÈRES

Le Pélican

Introduction

Une politique est-elle nécessaire?

N'appartient-il pas aux travailleurs/collaborateurs d'avoir une consommation responsable?

Dans notre organisation c'est la tolérance zéro qui a été choisie. Est-ce donc vraiment nécessaire de mettre en place une politique?

La consommation d'alcool ou d'autres produits relève de la vie privée. Pourquoi devrait-on mettre en place une politique?

Que doit contenir une politique?

Quelles sont les étapes d'une mise en place d'une politique?

En cas d'accident dans le cadre d'un team building ou d'une fête du personnel, l'employeur est-il responsable?

La sensibilisation et la formation présentent-elles un réel intérêt?

Références



LE PÉLICAN

Agréé par la Cocof, le Pélican est un centre ambulatoire d'accompagnement psychologique spécialisé dans l'aide aux personnes (ainsi qu'à leur entourage) dépendantes à l'alcool, à une autre drogue, aux médicaments ou aux jeux de hasard et d'argent.

Les services proposés dans ce cadre sont: des entretiens individuels, un groupe de parole, une aide à la réinsertion, de l'aide en ligne.

Des interventions adaptées à la demande du réseau psycho-médico-social, éducatif, culturel, scolaire, judiciaire,... sont également possibles.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à visiter nos sites:

www.lepelican-asbl.be

www.aide-alcool.be

www.aide-aux-joueurs.be

En parallèle au suivi psycho-social, nous proposons également un accompagnement du monde du travail en matière de prévention et de gestion de la problématique alcool, tabac et autres drogues. Nos services s'adressent tant au secteur privé que public:

Nos services s'adressent tant au secteur privé que public: aide à l'élaboration d'une politique préventive en milieu de travail, formations des acteurs-clés (groupe de pilotage, ligne hiérarchique, délégations syndicales, cellule d'aide en milieu de travail,...), sensibilisation.



INTRODUCTION

La consommation inadéquate ou abusive d'alcool ou de produits psychotropes touche tous les milieux de notre société.

Le milieu de travail n'est pas épargné, que ce soit dans le domaine privé ou public, les petites ou grandes entreprises, ...Tous les secteurs sont concernés.

Les conséquences peuvent être préjudiciables non seulement pour l'individu et son entourage professionnel mais aussi pour l'entreprise/administration qui l'emploie: répercussions néfastes tant sur la santé que sur la sécurité des travailleurs mais aussi sur la productivité et la qualité du travail, sur l'ambiance entre collègues, sur l'image de marque,...

Si le secteur privé est soumis à la CCT n°100, le secteur public peut très largement s'en inspirer pour l'élaboration d'une politique.

Par ailleurs, la consommation d'alcool et d'autres drogues peut avoir une influence sur le bien-être des travailleurs, de sorte qu'une politique en la matière fait partie d'une politique du bien-être en milieu de travail.

La problématique n'en reste pas moins délicate et les questions nombreuses.

Ce petit guide a pour objectif d'apporter des réponses et des repères par rapport aux interrogations les plus fréquemment rencontrées et de fournir des références.





UNE POLITIQUE EST-ELLE NECESSAIRE?

Notre organisation n'a jamais connu de cas problématique. Est-ce dès lors vraiment nécessaire de mettre en place une politique?

Fort heureusement la majorité de la population et des travailleurs a une consommation non problématique d'alcool et d'autres produits psychotropes.

Cependant on constate depuis plusieurs années en Belgique une augmentation de la consommation quotidienne d'alcool ainsi que de la consommation de médicaments psychotropes (somnifères, tranquillisants, antidépresseurs,...).

Le milieu de travail n'est pas épargné par les conséquences que celles-ci peuvent entraîner.

Lorsque les problèmes se posent, ils résultent souvent d'une consommation inadéquate occasionnelle avec des répercussions au niveau du fonctionnement / comportement et des conséquences plus ou moins importantes en terme de santé (ex.: malaise) et de sécurité (accident). Des mesures spécifiques doivent alors impérativement être prises notamment en matière de sécurité, de prise en charge et d'exécution du travail.

Par ailleurs, certains travailleurs peuvent présenter une consommation problématique chronique qui va progressivement affecter durablement leur travail ainsi que leur environnement professionnel: qualité et productivité moindres, absentéisme, désorganisation du travail, augmentation de la charge de travail et du stress pour les collègues,...

Plutôt que de devoir réagir dans l'urgence et l'improvisation, comme dit l'adage, mieux vaut prévenir que guérir...

N'APPARTIENT-IL PAS AUX TRAVAILLEURS/ COLLABORATEURS D'AVOIR UNE CONSOMMATION RESPONSABLE?

Les travailleurs/collaborateurs ont bien entendu leur part de responsabilité et sont tenus de se conformer aux instructions établies par l'employeur.

Ceci dit, tout le monde n'est pas égal face aux produits et à leurs consommations.

De même les notions de « bon sens » et de « consommation responsable » sont très subjectives et peuvent différer d'une personne à l'autre.

Aussi est-il important de préciser ce qui est clairement attendu et autorisé (ou non) en milieu de travail.

Une sensibilisation de l'ensemble du personnel notamment sur les impacts des produits et des différents types de consommations prend ici tout son sens.

De plus, si la consommation d'alcool est autorisée sur le lieu de travail, il est impératif d'élaborer un cadre afin de prévenir et gérer les abus potentiels.

Par ailleurs, que la consommation soit autorisée ou non, l'employeur se doit de prendre les mesures adéquates pour gérer en milieu de travail les conséquences problématiques qui pourraient éventuellement en résulter.

Enfin, certains facteurs professionnels pouvant également favoriser ou occasionner des consommations d'alcool ou d'autres produits psychotropes, la prise de mesures préventives peut s'avérer alors nécessaire.

DANS NOTRE ORGANISATION C'EST LA TOLÉRANCE ZÉRO QUI A ÉTÉ CHOISIE. EST-CE DONC VRAIMENT NÉCESSAIRE DE METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE?

Tout d'abord il convient de spécifier ce qui est entendu par tolérance zéro.

Est-ce par exemple l'interdiction d'introduire des produits et/ou de les consommer sur le lieu de travail? Cela concerne-t-il l'application de sanctions systématiques en cas d'état sous influence ou encore de non observance d'un cadre autorisant certaines consommations?

Ensuite, si la tolérance zéro peut être une option, elle ne résout pas tout pour autant.

Certaines personnes peuvent en effet se trouver au travail sous l'influence d'un produit qu'elles n'ont pas consommé sur le lieu du travail mais en privé; d'autres (et plus particulièrement les consommateurs dépendants) continueront à consommer durant les heures de travail malgré l'interdiction.

De même, il convient de s'interroger aussi sur les facteurs de risques inhérents au milieu de travail: organisation du travail, conditions de travail, environnement de travail, ...

Enfin la tolérance zéro ne dédouane pas l'employeur de sa responsabilité de prise de mesures adéquates dans le cas où l'état d'un travailleur constituerait un danger pour sa sécurité ou celle d'autrui.



LA CONSOMMATION D'ALCOOL OU D'AUTRES PRODUITS RELÈVE DE LA VIE PRIVÉE. POURQUOI DEVRAIT-ON METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE?

Ce que font les travailleurs/collaborateurs dans leur vie privée ne regarde à priori pas leur(s) responsable(s) ou collègues.

Cependant, même s'ils consomment de l'alcool ou un autre produit uniquement chez eux, en fonction de l'heure et des quantités consommées, il est possible que des travailleurs/collaborateurs soient encore sous l'influence de certains effets lorsqu'ils se présenteront au travail.

Dans ce cas, l'employeur se doit de prendre les mesures adéquates pour gérer en milieu de travail les conséquences problématiques qui pourraient en résulter.

Par ailleurs, certains facteurs professionnels peuvent également favoriser ou occasionner des consommations d'alcool ou d'autres produits psychotropes.

L'analyse de risques et la prise de mesures préventives s'avèrent alors pertinentes.

Que les raisons soient privées et/ou professionnelles, la consommation d'alcool ou d'autres drogues peut avoir des conséquences au travail. Prévention et gestion sont les maîtres mots d'une politique.

QUE DOIT CONTENIR UNE POLITIQUE?

Pour qu'une politique soit efficace, il est nécessaire qu'elle comprenne 4 volets.

RÉGLEMENTATION

S'inscrit-on dans une tolérance zéro? La consommation est-elle autorisée? Dans ce dernier cas, il est alors essentiel d'en fixer le cadre.

RÔLES ET PROCÉDURES

Il s'agit de définir les procédures d'intervention: en cas de dysfonctionnement occasionnel nécessitant un écartement, en cas de dysfonctionnements récurrents, en cas de réintégration d'une personne après une longue absence. Cela implique que soient préalablement clarifiés les critères d'intervention et les rôles spécifiques de toutes les personnes-clés: ligne hiérarchique, médecin du travail, collègues, conseillers en prévention (aspects psychosociaux et sécurité), délégués syndicaux, service R.H., personne de confiance, service social, ...

AIDE

Outre l'établissement d'un cadre et de procédures, il n'en n'est pas moins important de favoriser en toute confidentialité un accès à de l'aide (en interne et/ou externe) pour les consommateurs problématiques chroniques mais aussi une assistance aux collègues ou aux responsables impactés.

INFORMATION / FORMATION

Que ce soit en matière de prévention mais aussi pour favoriser la compréhension et l'application de la politique, l'information et la formation de l'ensemble du personnel s'avèrent cruciales. Le constat en milieu de travail est d'ailleurs éloquent: faute de formation, les responsables ne savent généralement pas comment appliquer la politique établie...

QUELLES SONT LES ÉTAPES D'UNE MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE?

Avant d'élaborer une politique, un état des lieux s'avère particulièrement utile. Pour ce faire, il existe notamment comme outil le questionnaire Q-ADO 2.0 : gratuit et anonyme, ce questionnaire très complet en ligne vous permettra de disposer d'une base solide pour développer et également évaluer votre politique.

Pour plus d'information sur le QADO version francophone, vous pouvez vous rendre sur le site :

www.alcooldroguesautravail.com

L'analyse des risques, à laquelle tout employeur est tenu, constitue aussi une source importante d'informations. Par ailleurs, aboutir à une politique concertée donne toujours de meilleurs résultats. Aussi est-il conseillé, dans la mesure du possible, de mettre en place un groupe de travail représentatif chargé de faire des propositions concernant la politique. Les formations, quant à elles, sont à planifier en fin de processus, lorsque la politique a été élaborée et avalisée.

LES ÉTAPES :

1. Etat des lieux
2. Si possible, constitution et formation d'un groupe de travail représentatif
3. Rédaction d'une charte + déclaration d'intention
4. Travail sur les 4 piliers d'une politique (réglementation, rôles et procédures, aide, définition des actions (formation, sensibilisation, communication))
5. Avalisation de la politique proposée
6. Communication, formations, sensibilisations
7. Evaluation de la politique

EN CAS D'ACCIDENT DANS LE CADRE D'UN TEAM BUILDING OU D'UNE FÊTE DU PERSONNEL, L'EMPLOYEUR EST-IL RESPONSABLE?

Une première question réside dans le fait de savoir si un accident survenant dans le cadre d'un événement organisé par l'employeur relève d'un accident de travail.

L'accident de travail se définit comme « tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du travail et qui produit une lésion ».

La loi stipule qu'un accident du travail peut se produire à l'endroit où le travailleur est au service de l'employeur. La notion de lieu du travail est dès lors à comprendre au sens large, concernant tout lieu où le travailleur se tient à la disposition de son employeur.

Ce serait par conséquent le cas lors d'une activité de team building ou une fête du personnel, même en dehors du « lieu de travail » au sens de l'endroit où le travailleur exerce effectivement son travail. Selon la jurisprudence, les fêtes du personnel sont considérées comme des prestations de travail si elles répondent aux critères suivant :

- La fête est payée par l'employeur ;
- L'employeur exerce une pression morale pour que les travailleurs soient présents ;
- Pendant la fête, les collaborateurs sont sous l'autorité de l'employeur ;
- Un responsable est présent à l'évènement.

Peu importe que la fête du personnel soit organisée pendant les heures de travail ou en dehors du « lieu de travail ».

En outre, un accident qui surviendrait sur le trajet normal entre le lieu de l'évènement et le domicile sera considéré comme un accident sur le chemin du travail.

La loi considère également que le travailleur reste sur le chemin du travail lorsqu'il effectue des détours pour embarquer ou débarquer des collègues dans le cadre d'un co-voiturage par exemple, pour autant que ces détours soient nécessaires et raisonnablement justifiables.

Enfin, en cas d'autorisation de consommer ou de mise à disposition d'alcool par l'employeur, la responsabilité de ce dernier pourra être engagée.

Conseils à l'intention des employeurs :

- Vérifiez auprès de votre assureur que vous êtes bien couverts en cas d'accident durant ou après l'évènement organisé.
- Si la consommation d'alcool est autorisée, il est impératif de disposer de règles et d'un cadre incluant des mesures de prévention (exemples: limiter la quantité d'alcool, proposer des boissons/cocktails sans alcool,...) et de raccompagnement.

LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION PRÉSENTENT-ELLES UN RÉEL INTÉRÊT?

Qu'est-ce qu'une drogue? Qu'est-ce qu'une consommation problématique? Comment puis-je aider un collègue en difficulté? Je suis responsable et pas médecin ou psychologue, c'est à la médecine du travail d'intervenir.

La consommation d'alcool et autres produits psychotropes suscite beaucoup de questions et est difficile à aborder que ce soit en milieu de travail ou dans la société en général.

La communication ainsi que les actions de sensibilisation et de formation sont essentielles.

Elles permettent :

- d'informer afin de rectifier un grand nombre d'idées reçues concernant l'alcool et les autres drogues, de transmettre des notions de base sur les consommations problématiques et leurs impacts ;
- de promouvoir une consommation responsable ;
- de conscientiser chacun par rapport à l'attitude la plus adéquate à adopter, suivant la fonction occupée, vis-à-vis de quelqu'un ayant une consommation problématique afin de développer une solidarité constructive ;
- de faire connaître à chacun la politique mise en place.

Le flou favorise la non-intervention

Si élaborer une politique claire et cohérente demande du temps, il est nécessaire que celle-ci soit comprise et connue pour pouvoir être appliquée.



RÉFÉRENCES

ETAT DES LIEUX, ÉVALUATION D'UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET AUTRES DROGUES AU TRAVAIL.

Version francophone du Q-ADO 2.0: gratuit et anonyme, ce questionnaire très complet en ligne vous permettra de disposer d'une base solide pour développer et également évaluer votre politique.

> www.alcooldroguesautravail.com

> Version néerlandophone: www.qado.be

PRÉVENTION, FORMATION ET INFORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE ALCOOL ET AUTRES DROGUES

- Site du Pélican consacré à la problématique alcool et autres drogues en milieu de travail

> www.alcooldroguesautravail.com

- Les services externes (et internes) de prévention et de protection au travail

LÉGISLATION

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

> www.emploi.belgique.be/moduleHome

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

BeSWIC est le centre de connaissance belge sur le bien-être au travail. Il a été conçu pour rassembler toute l'information sur le bien-être au travail. BeSWIC est l'abréviation de "Belgian Safe Work Information Center".

> <https://www.beswic.be/fr>

STRUCTURES D'AIDE

La FEDITO BXL, rassemble 26 institutions actives à Bruxelles notamment dans l'information, la réduction des risques, les soins, l'accompagnement dans le cadre de consommations de substances psychoactives et des addictions. La Fédito wallonne, regroupe 54 membres, services et réseaux répartis sur l'ensemble du territoire de la Wallonie. Tous développent des activités et des actions dans le domaine des assuétudes : alcool, tabac, cannabis, médicaments psychoactifs, autres drogues et produits de synthèse, jeux et cyber dépendances. Ces services et réseaux proposent des actions relevant notamment de la promotion de la santé, de l'information, de la réduction des risques , de l'accueil/accompagnement, de la réinsertion sociale, du traitement et du soin.

> <http://fedito.be>

LE CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Sur le site du Conseil National du Travail, vous trouverez notamment de l'information et des conseils concernant la CCTn°100

> www.cnt-nar.be/index.htm

OUTILS

www.alcooldroguesautravail.com

www.cnt-nar.be/PUBLICATIES/Alcohol-drugs-FR.pdf





CONTACT

Le Pélican ASBL
Rue Vanderborght 20
1081 Bruxelles

02/502 08 61
entreprises@lepelican-asbl.be
www.lepelican-asbl.be
www.aide-alcool.be
www.aide-aux-joueurs.be

