

Comment mettre en œuvre une politique de prévention liée à la consommation d'alcool et de drogue au sein de mon entreprise?

Brochure d'informations pour l'employeur



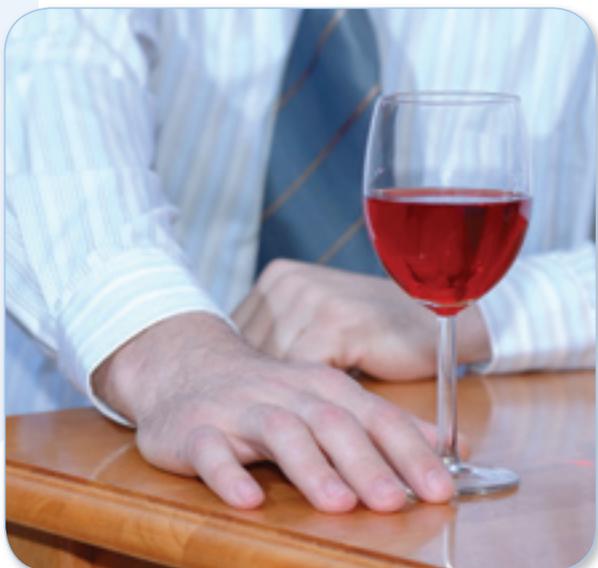
Saviez-vous que...?



- ✓ *Le nombre de personnes souffrant de problèmes liés à la consommation d'alcool en milieu professionnel varie entre 5 et 10%.*
- ✓ *Les travailleurs souffrant de problèmes liés à la consommation d'alcool ne prestent que 75% du travail pour lequel ils sont rémunérés.*
- ✓ *Un à trois accidents graves du travail sur dix ont un lien avec l'alcool.*
- ✓ *60% des problèmes dus à la consommation d'alcool sur le lieu de travail sont provoqués par des buveurs occasionnels et non par des buveurs chroniques.*
- ✓ *L'absentéisme au travail est de deux à quatre fois plus élevé chez les personnes souffrant de problèmes liés à la consommation d'alcool.*
- ✓ *Le risque d'accident de la route est deux fois plus important à 0,8 pour mille d'alcool dans le sang, neuf fois plus important à 1,3 pour mille et 17 fois plus important à 1,8 pour mille.*
- ✓ *À 18 ans, un homme sur cinq considère qu'il est un consommateur régulier de cannabis.*

- ✓ *4% des jeunes adultes dont l'âge varie entre 25 et 34 ans ont déjà expérimenté l'ecstasy ou le speed.*
- ✓ *Une dose normale d'ecstasy agit pendant quatre à six heures. Les effets secondaires peuvent durer plusieurs jours.*
- ✓ *La consommation de drogues (calmants, drogues douces, antidépresseurs,...) est de plus en plus importante chez les cadres supérieurs et managers afin de faire face à la pression croissante au travail.*
- ✓ *En Europe, la Belgique est l'une des plus grandes consommatrices de médicaments psychoactifs: somnifères, calmants, antidépresseurs et sédatifs.*
- ✓ *La consommation de somnifères et de calmants représente un risque considérable pour la sécurité du consommateur et celle de son entourage.*

(Source: VAD)



Notre vision

Confrontation à l'alcool et aux drogues

L'alcool et la drogue existent depuis la nuit des temps. L'homme consomme de l'alcool et des drogues depuis des siècles pour toutes sortes de raisons. Aujourd'hui, cette consommation s'oriente de plus en plus vers des fins récréatives. Une grande partie de la population consomme de l'alcool, et les drogues sont de moins en moins marginales.

Cette évolution est visible en milieu professionnel. Ce qui s'y produit constitue toujours le reflet de ce qui se passe dans notre société. Par conséquent, la probabilité qu'il existe, au sein de votre organisation des travailleurs consommant de l'alcool et/ou des drogues n'est jamais nulle. Il peut s'agir de consommateurs occasionnels ou chroniques. Ce second groupe est généralement très limité; le premier est en revanche souvent beaucoup plus important.

Risques sur le lieu de travail

La consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail entraîne de nombreux risques. La plupart des problèmes sont occasionnés par le groupe relativement important des consommateurs occasionnels et non par le groupe restreint des consommateurs chroniques. Vous devez examiner les risques que ce premier groupe peut représenter pour la sécurité du travailleur-même ainsi que pour celle de son entourage. Le comportement des personnes consommant occasionnellement de l'alcool et des drogues pendant le week-end peut également avoir des répercussions sur le lieu de travail, par exemple en raison de leur absence le lundi matin. Un travailleur qui est régulièrement sous influence sera plus souvent malade, aura un rendement inférieur et commettra plus de fautes. La consommation d'alcool et de drogues peut également engendrer des tensions entre les travailleurs, dégradant ainsi l'ambiance d'une équipe.



Votre politique

Quelle politique?

Idéalement, une politique de prévention liée à la consommation d'alcool et de drogue doit se baser sur une politique de la seconde chance. Une telle politique permettra de motiver un groupe plus important de travailleurs à adapter leur comportement et leur manière de vivre avant qu'il ne soit trop tard. La politique relative à l'usage d'alcool et de drogues doit également faire partie d'une politique du bien-être intégrée à votre organisation.

Quels sont les lois et règlements en vigueur?

La CCT n°100 est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009. Entre-temps, cette CCT a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 28 juin 2009.

La CCT oblige les employeurs à mener une politique en matière d'alcool et de drogues au sein de leur entreprise. Vous avez jusqu'au 1^{er} avril 2010 pour appliquer la nouvelle législation. La CCT a pour but de prévenir et de remédier à la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail. Elle vise également à établir le dialogue autour de cette problématique. Pour y parvenir, la CCT fixe les conditions minimales pour une politique de prévention contre l'alcool et la drogue. En outre, la CCT recommande non seulement d'intégrer cette problématique à la politique du bien-être mais également à la politique globale du personnel dans laquelle le fonctionnement des travailleurs est suivi.



L'article 99 du RGPT vient s'ajouter à la CCT n°100. Il interdit sur le lieu de travail la présence de boissons dont la teneur en alcool est supérieure à 6%. La législation routière sanctionne quant à elle la conduite sous influence d'un véhicule sur la voie publique (ainsi que sur les terrains d'entreprises considérés comme publics). Le droit pénal punit également la possession, la consommation et le commerce de drogues illégales. Bien que le cannabis est considéré comme une drogue illégale, sa possession pour usage personnel par une personne majeure est sujette au degré de priorité de poursuite le plus bas. Ce n'est pas le cas lorsque cette possession est associée à des circonstances aggravantes ou à des actes visant à troubler l'ordre public.

Naturellement, votre entreprise a le loisir de prévoir des dispositions plus strictes dans son règlement du travail, par exemple en interdisant toute forme d'alcool et de drogues en son sein.

Que devez-vous faire?

Selon la CCT n°100, vous devez travailler en deux phases:

- ✓ dans une première phase, vous fixez dans une déclaration de politique les grandes lignes et les objectifs de la politique relative à l'usage d'alcool et de drogues;
- ✓ dans une seconde phase, vous pouvez concrétiser plus avant les points de départ et objectifs pour autant que cela soit repris dans la déclaration de politique et que la situation concrète dans votre entreprise le préconise.

Dans cette seconde phase, vous pouvez définir des règles concernant la disponibilité d'alcool sur le lieu travail, l'introduction d'alcool et de drogues sur le lieu de travail ou la consommation d'alcool et de drogues liée au travail. Vous pouvez également établir les procédures à suivre en cas de dysfonctionnement sur le lieu travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de non-respect des règles fixées. Pour conclure, vous pouvez définir la méthode et la procédure à suivre en cas d'incapacité de travail d'un collaborateur ou les règles relatives au transport à son domicile, à son accompagnement et au règlement des frais.

Comment mettre en œuvre une politique de prévention efficace liée à la consommation d'alcool et de drogue?

Une politique de prévention contre l'alcool et la drogue offre de meilleurs résultats lorsqu'elle s'appuie sur ces quatre piliers:

- ✓ **formations et informations:** vous devez informer votre personnel sur la politique relative à l'usage d'alcool et de drogues, lui proposer des formations (notamment pour la ligne hiérarchique) et l'encourager à adopter un comportement sain;
- ✓ **réglementation:** vous devez fixer des règles spécifiques concernant la consommation et la disponibilité d'alcool et de drogues au sein de votre organisation;
- ✓ **procédures:** elles stipulent ce qui doit se passer en cas de dysfonctionnement dû à la consommation éventuelle d'alcool et de drogues ou en cas de non-respect des règles;
- ✓ **assistance:** vous devez définir un cadre d'assistance à l'intérieur et à l'extérieur de votre organisation.

Sous quelles conditions pouvez-vous soumettre votre personnel à des tests?

Le dépistage d'alcool et de drogues fait partie de votre politique de prévention? Si tel est le cas, vous devez établir des règles. Celles-ci doivent définir la nature des tests ainsi que les groupes-cibles (par exemple les postes de sécurité). Elles doivent également fixer les procédures à suivre lors de l'application des tests, les personnes compétentes pour les appliquer, le (les) moment(s) où ils peuvent être réalisés et les conséquences d'un résultat positif. Les tests de dépistage ne peuvent être effectués que si vous avez rempli les modalités de la deuxième phase de la politique. Par ailleurs, les tests ne sont autorisés qu'à des fins préventives: afin de vérifier qu'un travailleur est ou non en mesure de réaliser son travail. En d'autres termes, un test positif ne peut donner lieu à aucune sanction. Le test doit en outre, être suffisant, pertinent et non démesuré. Les travailleurs doivent donner leur approbation. Il ne s'agit ni de tests biologiques, ni d'exams médicaux, mais par exemple de tests respiratoires ou psychomoteurs.



Comment impliquer d'autres partenaires dans la politique relative à l'usage d'alcool et de drogues?

Le CPPT et le comité d'entreprise doivent être informés par vos soins conformément à leurs compétences respectives. Ils doivent donner un avis sur les diverses mesures entreprises dans le cadre de la politique relative à l'usage d'alcool et de drogues ainsi que sur les possibilités de dépistage. Dans la première phase, un consensus doit être obtenu au sein du CPPT. Lors de la deuxième phase, vous devez requérir l'avis et la collaboration de votre service interne et de votre service externe pour la prévention et la protection au travail. Le CPPT doit être informé de votre proposition ainsi que de l'avis du service de prévention interne et/ou externe. Les travailleurs disposent de 15 jours pour transmettre leurs remarques au service de prévention interne ou externe. Celui-ci les soumettra à l'employeur.

Informations

Obligations incombant au personnel dirigeant et aux travailleurs

Vous devez veiller à ce que le personnel dirigeant et les travailleurs soient informés des règles, méthodes et procédures ayant trait à la politique relative à l'usage d'alcool et de drogues. Le personnel dirigeant doit être suffisamment formé pour assurer la bonne exécution de la politique.



Obligations incombant à la ligne hiérarchique

Les membres de la ligne hiérarchique mettent en œuvre, chacun à leur niveau, la politique relative à l'usage d'alcool et de drogues. Ils formulent des propositions et des avis. Ils examinent les accidents et incidents éventuellement dus à la consommation d'alcool ou de drogues. Ils prennent les mesures visant à empêcher que des cas similaires ne se reproduisent et demandent, en temps opportun, l'avis du service interne et du service externe pour la prévention et la protection au travail. Ils contrôlent que les règles en matière de consommation d'alcool et de drogues sont bien respectées et veillent à ce que les travailleurs interprètent correctement et mettent en pratique les instructions. Ils doivent plus particulièrement assumer leur rôle dans les procédures à suivre en cas de dysfonctionnement ou d'incapacité de travail dû à la consommation éventuelle d'alcool ou de drogues.

Obligations incombant au travailleur

Chaque travailleur doit veiller à sa propre sécurité et sa propre santé ainsi qu'à celles d'autrui. Il doit tout particulièrement adopter une attitude positive à l'égard de la politique relative à l'usage d'alcool et de drogues. Il doit respecter les règles stipulées dans cette politique. Lorsqu'il constate une situation professionnelle présentant un risque grave et immédiat pour la santé ou la sécurité, il doit en aviser l'employeur et le service interne pour la prévention et la protection au travail dans les plus brefs délais.

Quel est le rôle du conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux et du conseiller en prévention-médecin du travail?

En tant qu'employeur, vous devez veiller à créer un cadre au sein de votre entreprise dans lequel les conseillers en prévention peuvent prester de manière optimale leur travail ayant trait à la politique relative à l'usage d'alcool et de drogues. Les conseillers en prévention peuvent fournir des informations et avis sur la mise en œuvre de cette politique et contribuer à son développement. Ils peuvent informer les travailleurs sujets à une éventuelle consommation problématique sur les possibilités d'assistance au sein et à l'extérieur de l'entreprise. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut être le point de contact privilégié pour divers intervenants-clés durant le suivi d'un travailleur. Il peut également aider le travailleur à réintégrer son travail.

IDEWE voit le rôle des conseillers en prévention à trois niveaux

1

Au niveau de la politique

Les conseillers en prévention représentent un partenaire important lors de l'élaboration de la politique et de la mise en place des procédures. Une politique de la seconde chance exige que vous, en tant qu'employeur, créiez une plateforme au sein de l'entreprise dans laquelle la consommation abusive ne soit pas uniquement sanctionnée mais où un soutien soit également proposé. Ce point de départ se traduit dans la déclaration de politique, les procédures, l'analyse de risques, les initiatives de sensibilisation et de formation et le suivi continu de la politique. Les conseillers en prévention ont un rôle consultatif à jouer à toutes ces étapes.

Grâce à des accords clairs en matière de procédure, vous savez concrètement en tant qu'employeur ce que vous pouvez attendre des conseillers en prévention.



De nombreuses questions se posent sur la réalisation de tests en laboratoire visant à dépister une consommation abusive d'alcool ou de drogues. En principe, ces tests ne sont pas réalisés par le conseiller en prévention-médecin du travail car la déclaration d'un témoin suffit lorsqu'il y a constat d'ivresse. Lorsque le travailleur occupe un poste de sécurité, le conseiller en prévention-médecin du travail peut établir un diagnostic clinique basé sur ses connaissances médicales ou faire réaliser des tests par le secteur des soins. Il peut alors déclarer la personne (in)apte au travail pour la fonction concernée.

2 **Au niveau collectif**

Les problèmes en matière de consommation d'alcool et de drogues font généralement partie d'une problématique plus complexe. Il ne faut donc pas se contenter de résoudre le problème individuellement. Lors des examens médicaux, le conseiller en prévention-médecin du travail est attentif aux diverses plaintes physiques et psychiques. Le conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux peut quant à lui observer la charge psychosociale des travailleurs. Les plaintes émanent-elles de plusieurs travailleurs d'un même service? Si tel est le cas, il est important que le conseiller en prévention-médecin du travail et/ou pour les aspects psychosociaux prenne(nt) contact avec le conseiller interne en prévention ou l'employeur de manière strictement confidentielle. De mauvaises conditions de travail, une charge professionnelle importante ou des situations conflictuelles sont souvent à la base de la consommation abusive. De fait, envisager un changement comportemental n'est possible qu'en s'attaquant à l'origine du problème.

3 **Au niveau individuel**

Les conseillers en prévention-médecins du travail IDEWE suivent des formations complémentaires afin de pouvoir détecter rapidement l'usage abusif et afin de pouvoir en parler de manière constructive et responsabilisante. De cette manière, le travailleur est confronté aux conséquences nuisibles que cela risque d'entraîner pour lui-même ainsi que pour son entourage privé et professionnel. L'expérience démontre que les individus sont rarement pleinement conscients de leur problème. Par ailleurs, de nombreux consommateurs n'osent pas faire le pas vers leur médecin traitant mais ils sont généralement soulagés de pouvoir aborder le problème. Le conseiller en prévention-médecin du travail est capable de prendre en charge un travailleur de manière professionnelle et confidentielle. Il peut également rediriger le travailleur vers le secteur des soins. Le suivi et le contrôle social après la 'thérapie' sont essentiels pour prévenir toute récurrence après la reprise du travail.

Que vous propose IDEWE?

IDEWE offre à votre entreprise une aide concrète dans la mise en place d'une politique préventive liée à la consommation d'alcool et de drogue:



- ✓ un kit d'informations destiné aux employeurs sur la CCT n°100,
- ✓ conseils pour la mise en œuvre d'une politique relative à l'usage d'alcool et de drogues,
- ✓ sessions de sensibilisation pour le CPPT et les travailleurs,
- ✓ formation pour la mise en œuvre d'une politique relative à l'usage d'alcool et de drogues,
- ✓ formation destinée à la ligne hiérarchique concernant la gestion de l'usage abusif sur le lieu de travail,
- ✓ matériel de sensibilisation (brochures pour les travailleurs et affiches).

Pour en savoir plus, vous êtes invités à prendre contact avec votre secrétariat régional, votre conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux ou votre conseiller en prévention-médecin du travail.

IDEWE-IBEVE Antwerpen

Tél. 03 218 83 83
Fax 03 230 56 78
antwerpen@idewe.be

IDEWE-IBEVE Hasselt

Tél. 011 24 94 70
Fax 011 22 35 62
hasselt@idewe.be

IDEWE-IBEVE Namur

Tél. 081 32 10 40
Fax 081 30 13 71
namur@idewe.be

IDEWE-IBEVE Bruxelles

Tél. 02 237 33 24
Fax 02 230 05 69
brussel@idewe.be

IDEWE-IBEVE Leuven

Tél. 016 39 04 38
Fax 016 39 04 02
leuven@idewe.be

IDEWE-IBEVE Turnhout

Tél. 014 40 02 20
Fax 014 40 02 29
turnhout@idewe.be

IDEWE-IBEVE Gent

Tél. 09 264 12 30
Fax 09 264 12 39
gent@idewe.be

IDEWE-IBEVE Mechelen

Tél. 015 28 00 50
Fax 015 28 00 60
mechelen@idewe.be

IDEWE-IBEVE Roeselare

Tél. 051 27 29 29
Fax 051 27 29 59
roeselare@idewe.be



Sources mixtes

Groupes de produits issus de forêts bien gérées et d'autres sources contrôlées
www.fsc.org Cert.no. CU-COC-809070
© 1996 Forest Stewardship Council



Service Externe pour la Prévention
et la Protection au Travail asbl

www.idewe.be

© IDEWE - Aucun extrait de cette publication ne peut, d'aucune façon et sous quelque forme que ce soit, être reproduit ou rendu public sans l'autorisation écrite de l'éditeur. Éditeur responsable: dr. Simon Bulterys, IDEWE, Interleuvenlaan 58, 3001 Louvain. — 20213/012010
Dépôt légal: D/2009/11.422/8