

Une politique en matière d'alcool et de drogues pour les travailleurs de NOM DE L'ORGANISATION

(Mémo d'exemple : politique en matière d'alcool et de drogues)

Nom de l'organisation souhaite, en sa qualité d'employeur, promouvoir la sécurité, la santé et le bien-être de tous ses travailleurs. L'organisation s'engage à créer un climat de respect mutuel et de communication.

La présente politique en matière d'alcool et de drogues est en outre dictée par des motifs économiques et de sécurité. La mise en œuvre d'une politique de qualité en matière d'alcool et de drogues permet d'améliorer la productivité, car les travailleurs confrontés à un problème d'alcool et de drogues sont plus fréquemment absents, présentent des risques accrus d'accidents du travail et leurs performances sont en règle générale inférieures à celles du travailleur moyen.

La présente politique en matière d'alcool et de drogues est applicable à tous les collaborateurs, indépendamment de leur position ou de leur fonction.

Objectif

L'objectif de la politique en matière d'alcool et de drogues est de convenir de modalités précises à propos de la consommation d'alcool et de drogues. Elle vise à prévenir les problèmes de fonctionnement résultant d'une consommation problématique d'alcool et de drogues et à réagir de manière adéquate en cas de survenance de ce problème.

Concrètement

Une réglementation relative à la disponibilité et à la consommation d'alcool et de drogues, assortie d'un plan d'intervention en cas de consommation abusive aiguë et chronique, est élaborée. L'aide accordée est en outre optimisée et une offre didactique et formative adaptée est également proposée.

Dispositions relatives à la disponibilité d'alcool et de drogues

(Accords réalisables au regard de la culture de l'entreprise)

Nom de l'organisation détermine les formes d'alcool et de drogues susceptibles d'être consommées au travail :

- Il est interdit de se trouver sous l'emprise de l'alcool ou de toute autre drogue au début de ses activités ou durant le travail.
- Il est interdit de consommer de l'alcool et des drogues, d'en fournir à autrui ou d'en disposer (les éventuelles exceptions en matière d'alcool sont les cadeaux faits à l'occasion d'anniversaires, de jubilés, de départs, etc.).
- Il sera stipulé dans les contrats conclus avec des tiers ou des sous-traitants que, sur le site de nom de l'entreprise, il est interdit de consommer de l'alcool/des drogues, d'en fournir ou d'en mettre à disposition, sous peine d'éventuelle résiliation du contrat en cas d'infraction.
- Des boissons alcoolisées sont disponibles dans le réfectoire, mais leur consommation est limitée.
- La consommation de 2 unités de boissons légèrement alcoolisées (moins de 6 °) n'est autorisée que dans le réfectoire et uniquement pendant la pause de midi.

Dispositions relatives aux événements au cours desquels de l'alcool peut être consommé

(accords réalisables au regard de la culture de l'entreprise)

Nom de l'organisation précise les circonstances dans lesquelles de l'alcool peut être consommé au travail. Une tolérance zéro absolue sera toujours de mise en ce qui concerne la consommation de toutes les autres drogues.

- Il ne peut être dérogé au règlement que sur requête exceptionnelle, lors par exemple de festivités au sein de l'entreprise, moyennant l'autorisation de la direction.
- La procédure de demande d'une dérogation se déroule comme suit : le chef de service demande, par écrit, l'autorisation au service du personnel ; ce dernier, après concertation avec la direction, peut octroyer une autorisation formelle.
- Les festivités ne peuvent se dérouler qu'à la fin du service.
- Une sanction sera imposée en cas de non-respect de ces prescriptions.

Procédure en cas de consommation aiguë d'alcool et de drogues

(accords réalisables au regard de la culture de l'entreprise)

Nom de l'organisation détermine la procédure en cas de consommation aiguë d'alcool et de drogues :

- L'incapacité de travail est constatée par le supérieur.
- Le travailleur pourra être immédiatement écarté du travail pour des raisons de sécurité.
- Le supérieur est chargé d'assurer un retour en toute sécurité du travailleur concerné à son domicile, en recourant aux services d'un taxi, et ce, aux frais de l'employeur.
- Après cet incident, une entrevue devra être organisée entre le supérieur et le travailleur concerné ; cet événement ponctuel sera régularisé par la prise d'un jour de congé.
- Un rapport écrit à propos de ce dysfonctionnement sera rédigé ; il sera complété par les modalités convenues (au moyen du rapport-type) et signé. Ce constat écrit sera détruit après 3 ans si pareil événement ne s'est pas reproduit dans l'intervalle.
- En cas de réitération de cet incident, le passage à la procédure de consommation fréquente d'alcool et de drogues pourra être envisagé.
- En cas de récidive, une sanction sera imposée, laquelle sera de plus en plus sévère à chaque récidive.

Procédure en cas de consommation fréquente d'alcool et de drogues

- Le supérieur constate un dysfonctionnement du collaborateur.
- Le collaborateur est confronté à ses problèmes de fonctionnement sur production d'éléments factuels, concrets et objectifs.
- Le collaborateur doit prendre contact avec la personne de confiance /le conseiller en prévention externe chargé des problèmes psychosociaux et le médecin du travail (personnes de contact – voir annexe).
- Un plan d'accompagnement est rédigé en concertation avec le supérieur, la personne de confiance/le CP chargé des problèmes psychosociaux et le médecin du travail.
- L'obligation de prêter son concours à ces mesures est contractuellement prévue.

- En cas de non-respect des accords conclus ou si la situation ne s'améliore pas, l'imposition d'une sanction pourra être envisagée.

Formation

L'employeur s'engage à prévoir une offre didactique et formative adaptée.

Sanctions

L'employeur impose une sanction proportionnelle à l'infraction commise, conformément aux procédures générales en vigueur. Il peut s'agir d'une sommation écrite, d'une remontrance, d'une mise en demeure écrite, voire du licenciement pour motif impérieux.