

Annexe 12. Politique préventive en matière d'alcool et de drogues: déclaration politique et procédures

Dans le cadre des mesures visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'entreprise doit mener une politique préventive en matière d'alcool et de drogues.

Cette politique préventive vaut pour tous les niveaux de la hiérarchie et à l'égard de tous les tiers qui se trouvent sur les lieux de travail (sous-traitants, fournisseurs, ...). Conformément aux dispositions et aux procédures de concertation prévues à la CCT n° 100, l'entreprise décide de faire la déclaration politique suivante:

A. Principes

1. L'entreprise a élaboré une politique de prévention en matière d'alcool et de drogues parce que les problèmes liés à l'alcool et aux drogues peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage et compromettre également le rendement de l'entreprise. La politique est intégralement soutenue par le management.
2. Cette politique a trait aux problèmes liés à l'alcool et aux drogues sur le lieu du travail, ainsi que l'influence qu'ils exercent sur le travail. La notion de « drogues » englobe aussi les médicaments psychoactifs, mais exclut les médicaments prescrits aux employés jugés aptes au travail.
3. Compte tenu du fait qu'il s'agit d'un problème pouvant toucher tout le monde, la politique en matière d'alcool et de drogues s'applique à tous les membres de l'entreprise, du sommet à la base. La politique sera appliquée de façon cohérente en présence de chaque problème lié à l'alcool ou aux drogues.
4. Le but de la politique consiste à prévenir les problèmes liés à l'alcool et aux drogues et à anticiper ces problèmes le plus tôt possible s'ils se produisent malgré tout. Les travailleurs doivent se voir offrir une chance de s'attaquer à leur problème sans perdre leur emploi.
5. Tant l'employeur que les travailleurs sont responsables de la prévention et/ou la gestion des problèmes liés à l'alcool et aux drogues:
 - chaque travailleur doit collaborer, dans la mesure de ses moyens, à la politique de prévention en matière d'alcool et de drogues au sein de l'entreprise;
 - les membres de la ligne hiérarchique confrontés à un collaborateur qui ne preste pas correctement, éventuellement suite à un problème d'alcool ou de drogues, doit aborder ce problème en utilisant les instruments de la gestion générale du personnel (suivi du fonctionnement);
 - la ligne hiérarchique doit motiver le travailleur à s'attaquer à son problème sous-jacent d'alcool ou de drogues et à accepter éventuellement l'assistance externe nécessaire;
 - on attend du collaborateur avec un problème d'alcool ou de drogue sous-jacent qu'il accepte toute l'aide proposée;
 - la responsabilité finale pour l'application de la politique repose sur l'employeur.
6. L'approche proposée consiste donc à ce que le personnel dirigeant n'interpelle les travailleurs confrontés à un (éventuel) problème d'alcool ou de drogues que sur la base:
 - a. de leur fonctionnement, à savoir leurs prestations de travail et leurs relations de travail;
 - b. du respect de la politique en matière d'alcool et de drogues;
 - c. de la sécurité du collaborateur, de ses collègues et des tiers dans l'exécution de son travail.



B. Objectifs

La nature des activités de l'entreprise, sa culture et l'état de la question en matière de consommation d'alcool et de drogues au travail impliquent les objectifs suivants:

1. Favoriser la prise de conscience et veiller à ce que cette problématique puisse être abordée au sein de notre entreprise.
2. Empêcher que la consommation sociale évolue vers une consommation problématique en introduisant des mesures concernant l'usage d'alcool et de drogues qui a un impact sur le fonctionnement au travail.
3. Eviter que la consommation préalable à la journée de travail ou pendant cette journée de travail ne débouche sur des dysfonctionnements.
4. Veiller à l'identification de situations problématiques au stade le plus précoce possible, avec une attention particulière accordée au rôle de la ligne hiérarchique dans cette démarche.
5. Proposer un accompagnement adéquat à la constatation d'une consommation d'alcool et/ou de drogues compromettant le fonctionnement des collaborateurs concernés, le respect de la politique en matière d'alcool et de drogues et/ou la sécurité.
6. Garantir la sécurité de chacun en cas de présomption ou de constatation de consommation d'alcool et/ou de drogues.

C. Mise en œuvre

Les objectifs sont concrétisés par les mesures suivantes:

I. Information, formation et prévention

Renewi attache beaucoup d'importance à ce que les travailleurs soient informés de l'effet de l'alcool et des drogues et des conséquences de la consommation des substances concernées. L'information a pour objet la sensibilisation des collaborateurs aux effets de la consommation d'alcool et/ou de drogues sur leur propre sécurité, leur propre santé et celles des tiers.

Renewi cherche à créer une ouverture pour aborder la consommation d'alcool et de drogues dans un environnement social sûr, pour que l'on puisse discuter des problèmes suscités par la consommation personnelle d'alcool et de drogues, voire d'une présomption de consommation d'alcool et de drogues, avec le supérieur hiérarchique, HR, SHEQ ou le service externe de prévention et protection au travail.

L'information aux collaborateurs vise à sensibiliser ceux-ci aux effets négatifs de la consommation d'alcool et de drogues sur le fonctionnement humain en général et plus spécifiquement au travail. L'information vise également à sensibiliser à la longueur de la période au cours de laquelle les traces de la consommation sont susceptibles de demeurer détectables dans le corps et d'avoir un impact sur le fonctionnement.

La prévention comprend une information et une formation générales et ciblées pour le personnel dirigeant.

- l'information générale consistera, par exemple, en des informations communiquées au cours des concertations et réunions, voire en des campagnes de sensibilisation ciblées.
- L'information ciblée consistera, par exemple, en des entretiens individuels avec du personnel dirigeant ou SHEQ ou le médecin du travail dans le cadre du contrôle médical.
- L'information pour le personnel dirigeant comprendra, par exemple, des formations pour reconnaître les signaux d'une consommation d'alcool et de drogues et pouvoir le distinguer d'autres affections présentant des symptômes similaires (par exemple, chute de tension, diabète, etc.), des formations consacrées aux procédures internes et à la réglementation relative à la politique en matière d'alcool et de drogues.



II. Consommation d'alcool et de drogues au travail

Dans ce contexte, nous faisons en règle générale référence à la législation en vigueur dans le cadre du code du bien-être au travail, ainsi qu'au RGPT.

Les règles suivantes sont en outre en vigueur au sein de notre entreprise:

- Une tolérance zéro en matière de consommation d'alcool et de drogues est d'application pendant l'exécution du travail. Cela implique ce qui suit:
 - Il est interdit d'être sous l'influence d'alcool et/ou de drogues pendant les heures de travail.
 - Il est interdit de consommer de l'alcool et/ou des drogues hors du temps de travail (c'est-à-dire pendant le temps de repos ou privé), lorsque cela signifie que le travailleur concerné sera sous l'influence d'alcool et/ou de drogues pendant son temps de travail.
 - Il est interdit d'être sous influence dans un camion, une camionnette, ou voiture de société.
 - L'utilisation excessive portant des vêtements de travail en dehors des heures de travail est interdite.
 - Il est interdit d'acheter et/ou vendre d'alcool et de drogues pendant les heures de travail.
 - Il est interdit d'être en possession des drogues, d'acheter et/ou de vendre de l'alcool ou des drogues en dehors des heures de travail, dans ou sur le camion, la camionnette, les véhicules de l'entreprise ou sur le site de travail.
 - Renewi ne facilite d'aucune façon la consommation de boissons alcoolisées dans ses établissements.

Exceptions

- Dans des cas particuliers p. ex. des réceptions, des excursions et fêtes d'entreprise), on pourra exceptionnellement y déroger, moyennant accord de l'employeur. Il incombe à l'employeur de prendre des mesures correctrices et préventives dans l'organisation de tels événements. Il faudra toujours contacter SHEQ dans de tels cas pour que l'on puisse procéder à une analyse des risques.
- En ce qui concerne les déjeuners ou activités hors du lieu de travail, les collaborateurs sont tenus de faire preuve de la plus grande réticence à consommer de l'alcool. Par ailleurs, la présente annexe renvoie explicitement à la législation applicable relative à la sécurité routière.

III. Aide et accompagnement sur requête ou suite à un entretien de fonctionnement

Lorsqu'un collaborateur indique qu'il a un problème d'alcool et de drogues ou que la constatation intervient au cours d'un entretien de fonctionnement, le collaborateur se verra proposer un parcours de traitement.

Il incombera au collaborateur d'en aviser le médecin du travail ou le service externe. Le médecin du travail ou le service externe renverront le collaborateur à un service d'assistance adéquat.

En première instance, l'employeur supportera les frais de l'assistance (pour autant que ceux-ci ne soient pas couverts par quelque assurance).

Le collaborateur s'engagera à suivre le parcours de traitement et il déclarera qu'il respectera ce qui aura été convenu dans le cadre dudit parcours.



Cela pourra également donner lieu à toutes les mesures prévues par la procédure d'abus chronique d'alcool et de drogues (cf. IV.2 Mesures complémentaires à la Phase 2).

IV. Procédures à suivre au constat de dysfonctionnements au travail suite à une consommation éventuelle d'alcool ou de drogues

Il y a 2 procédures:

- Une procédure visant un abus aigu d'alcool et de drogues.
- Une procédure visant un abus chronique d'alcool et de drogues.

Les outils utilisés dans ce cadre peuvent être:

- Les entretiens d'évaluation et de fonctionnement organisés régulièrement et destinés à sonder le niveau de bien-être général du travailleur.
- Des entretiens supplémentaires au constat d'un dysfonctionnement effectif suspecté d'être lié à un abus chronique d'alcool et/ou de drogues. À ce stade, il y aura une concertation avec HR, SHEQ et il conviendra d'invoquer l'accompagnement externe
- Les tests (cf. le §5 ci-dessous).
- Le *Document d'enregistrement d'un dysfonctionnement suite à l'abus d'alcool/de drogues*.

1. Dispositions générales relatives aux procédures

Les dispositions suivantes s'appliquent aux procédures exposées ci-dessous.

- Le collaborateur peut toujours se faire assister d'un délégué syndical.
- Au cours d'un entretien de fonctionnement, on consignera dans un procès-verbal, signé par les parties présentes, ce qui aura été convenu.
- Le fait d'être disposé à se faire traiter constituera toujours un élément positif à l'évaluation. Dans chaque entretien, le collaborateur se verra conseiller de contacter un intervenant et on lui proposera un accompagnement. En première instance, l'employeur supportera les frais du parcours de traitement (pour autant que celui-ci ne soit pas couverte par quelque autre assurance).
- Le collaborateur sera présumé collaborer à tous les éléments et aspects du parcours d'assistance proposé.
- Si le collaborateur ne participe pas au parcours d'assistance proposé ou que ledit parcours s'avère infructueux, Renewi pourra infliger des sanctions prévue dans le règlement de travail ou arrêter la collaboration.

2. Procédure visant l'abus aigu d'alcool et de drogues

Par **abus aigu**, il est entendu qu'un collaborateur a consommé de l'alcool ou des drogues et que cela compromet le respect de la politique en matière d'alcool et de drogues, le fonctionnement du collaborateur et/ou la sécurité.

2.1 Première constatation

Phase 1

Le supérieur hiérarchique agira comme suit en cas de présomption d'un abus aigu. Une action rapide s'impose dans l'intérêt de la sécurité.

- Etape 1: Préventivement évacuer le collaborateur du lieu de travail dans un souci de sécurité. En aviser un responsable de SHEQ.
- Etape 2 : Si l'état de santé de l'employé le permet, discutez avec lui des soupçons de consommation d'alcool ou de drogues. Cette évaluation prend également en compte



d'éventuelles autres affections présentant des symptômes similaires. Demandez à l'employé s'il souhaite bénéficier de l'aide d'un délégué syndical.

- Etape 3: Il convient d'établir clairement si l'employé est incompetent au travail (des signaux de comportement) et si cela est dû à l'abus d'alcool et de drogues. À cette fin, utilisez le document d'enregistrement du handicap (voir l'annexe ci-dessous) en raison de l'abus d'alcool ou de drogues. Ne prenez jamais ces décisions seul, mais en collaboration avec un collègue manager, un responsable RH ou SHEQ, qui a reçu la formation nécessaire pour ce faire.
- Etape 4 : Demander à la personne concernée si elle est disposée à subir un test. Le consentement de la personne concernée est requise à cet effet. Le test volontaire sera exécuté par un membre de rang supérieur de la hiérarchie (au moins un site manager) en présence d'au moins un témoin.
- En cas de constatation que le travailleur n'est pas capable de remplir ses fonctions ou que le test auquel il s'est soumis s'avère positif, le travailleur rentrera chez lui.
- En aucun cas, le travailleur ne rentrera chez lui par ses propres moyens. En première instance, le travailleur pourra faire appel à des membres de sa famille ou à des ami(e)s pour le ramener chez lui. Si personne n'est disponible, le travailleur sera renvoyé chez lui en taxi, aux frais de l'employeur.
- Si le travailleur refuse de collaborer ou qu'il refuse de rentrer chez lui, le refus sera constaté et on pourra faire appel à la police locale.
- Les heures non prestées ce jour-là ne seront pas rémunérées, à partir de la décision finale de quitter le travail.
- Le collaborateur ne pourra pas reprendre le travail avant que la Phase 2 (ci-dessous) ne soit intervenue. Jusqu'à ce moment-là, le contrat de travail sera suspendu (sans salaire). Cela sera confirmé par écrit au collaborateur.

Phase 2 (uniquement si la consommation d'alcool ou de drogues est établie au cours de la phase 1)

Le jour de travail suivant, avant le début du travail, le travailleur aura un entretien de fonctionnement avec la ligne hiérarchique concernée et HR. À cette occasion, le supérieur soulignera:

- le caractère inacceptable de son comportement;
- le danger que son comportement représente pour lui-même, ses collègues et les tiers;
- la possibilité d'entamer un trajet d'accompagnement par le biais du service HR, en collaboration avec le service externe;
- La politique en matière d'alcool et de drogues sera récapitulée en détail, y compris les sanctions possibles en cas de récidive.

En cas de violation grave, l'évaluation de l'entretien et la gravité de l'incident pourra donner lieu à une sanction.

Devant la constatation d'un abus chronique d'alcool et de drogues, les dispositions complémentaires décrites au point 3 (abus chronique d'alcool et de drogues) seront d'application.

Constatation suivante

Phase1

La constatation suivante d'un abus aigu d'alcool et de drogue sera abordée de la même façon que la première constatation (cf. 2.1 – phase 1).



Phase 2

Le jour de travail suivant, il y aura un entretien de fonctionnement avec la ligne hiérarchique concernée et HR, comme pour la première constatation.

Si l'employé exerce une fonction de sécurité, il sera évalué, en consultation avec le médecin du travail et le service SHEQ, si l'employé est inapte (temporairement ou non) à exercer une fonction de sécurité.

S'il s'avère qu'il n'y a pas d'abus chronique d'alcool et de drogues, mais qu'un abus aigu est constaté par la suite, une sanction plus lourde peut être imposée. Le délai applicable est le même que pour les sanctions prévues par la réglementation du travail (2 ans).

S'il s'avère qu'il s'agit d'un abus chronique d'alcool et de drogues, les dispositions complémentaires décrites au point 3.2 (abus chronique d'alcool et de drogues) seront d'application.

3. Procédure visant l'abus chronique d'alcool et de drogue

Par abus chronique, on entend que la situation d'un collaborateur sera la suivante, répétitivement (c'est-à-dire pendant une certaine période), sous l'effet d'un problème présumé d'alcool ou de drogue:

- il fonctionne moins bien ou mal;
- il viole la politique en matière d'alcool et de drogues; ou
- il compromet la sécurité.

Phase 1

Application de la même procédure qu'à la 'Phase 1 Première constatation' en matière d'abus aigu (cf. II, 2).

Phase 2

Application de la même procédure qu'à la 'Phase 2 Première constatation' en matière d'abus aigu (cf. II, 2).

Mesures complémentaires à la Phase 2

- Des mesures de sécurité sont convenues. Il peut notamment s'agir des mesures suivantes:
 - un autre travail sera confié (temporairement ou définitivement) (si disponible);
 - des mesures de contrôle spécifiques seront fixées (p. ex. Subir régulièrement des tests de dépistage de drogue ou d'alcool au travail, avoir des entretiens de suivi réguliers avec HR ou le service externe).
 - suspension du contrat de travail (sans maintien de salaire);
- On évaluera si le collaborateur est (temporairement ou non) dans l'incapacité d'exécuter sa fonction. Cette évaluation interviendra en concertation avec le médecin du travail et SHEQ si l'intéressé occupe un poste de sécurité.
- On prendra des dispositions au sujet d'un parcours d'accompagnement. Cela peut aussi consister en des entretiens de suivi réguliers avec l'employeur.
- Les dispositions prises sont susceptibles d'être modifiées tout au long du parcours. Alors, elles seront à nouveau consignées par écrit. Il peut s'agir de besoins personnels de l'employé ou de



raisons organisationnelles.

- S'il est convenu que le collaborateur peut rester au travail (dans sa fonction actuelle, voire dans une autre), il sera convenu que le collaborateur se présentera toujours au travail dans un état de sobriété et qu'il restera sobre toute la journée.
- En cas de récurrence de l'abus au travail, une sanction sera infligée (même un licenciement pour motif grave). À cet égard, on prendra en compte les circonstances propres à l'affaire.

V. Tests

- On proposera uniquement un test en cas de présomption d'abus au travail.
- Les tests peuvent également être proposés en concertation avec le travailleur, dans le cadre d'un parcours d'assistance proposé, afin de garantir la sécurité de l'environnement de travail.
- L'organisation systématique de tests d'alcoolémie pour certains groupes ou pour tous les collaborateurs n'est pas autorisée.
- Si le test s'avère positif, le travailleur concerné sera évacué du lieu de travail pour des raisons de sécurité.

Il s'agira uniquement de tests, qui ne constituent pas des tests biologiques. Les tests en question peuvent être, par exemple, des tests fiables respiratoires ou psychomoteurs (épreuves d'aptitude et simples tests de réflexes).

Les tests qui représentent un acte médical seront uniquement exécutés par le conseiller en prévention

D. Informations générales sur l'alcool et les drogues

Vous trouverez des informations générales sur l'alcool et les drogues aux adresses internet suivantes:

www.drugslijn.be

www.vad.be

www.qado.be

www.lepelican-asbl.be

www.infordroques.be

Document d'enregistrement d'un dysfonctionnement

Informations générales

Date de la constatation	
Heure de la constatation	
Lieu (site)	
Poste de travail	
Fonction	
Nom et prénom de la personne concernée	
Nom et prénom des témoins éventuels	
Assistance d'un délégué syndical (oui/non) Dans l'affirmative, de qui?	

Comportement observé (cocher les mentions utiles)

Aspect ☐ Rougir ☐ Mal soigné, tenue négligée ☐ Yeux injectés de sang ☐ Cheveux non peignés, ébouriffés ☐ Somnolence ☐ Posture relâchée ☐ Transpiration excessive ☐ L'haleine sent l'alcool ☐ Le corps sent l'alcool	Comportement ☐ Irrationnel, inhabituel ☐ Négligent, imprudent ☐ Ignore la sécurité ☐ De mauvaise humeur ☐ Têtu, sinistre ☐ Déprimé ☐ Maladroit ☐ Hostile ☐ Vite irrité ☐ Inattentif ou confus ☐ Manque de concentration ☐ Difficultés d'interaction sociale ☐ Non inhibé ☐ Intimidation sexuelle ☐ Prend des risques inutiles ☐ Profanités ☐ Maux d'estomac, sensation d'inconfort ☐ Consomme souvent des produits pour rafraîchir l'haleine ☐ Incapacité d'effectuer son travail	Motricité ☐ Trébuche, faux pas ☐ Perd son équilibre ☐ Titube ☐ Coordination entre les yeux et les mains ☐ Actions dangereuses
Élocution ☐ Haute voix ☐ Élocution troublée ☐ Confuse ☐ Ne pas articuler, bégayer ☐ Rires inappropriés ☐ Incohérence ☐ Articulation exagérée ☐ Faire des reproches ☐ Réactions excessives		Yeux ☐ Tics nerveux ☐ Yeux vitreux, regard vide ☐ Éprouve des difficultés à focaliser ☐ Sensible à la lumière ☐ Pupilles dilatées ☐ Insensible à la lumière ☐ Pupilles rétrécies

Autres:

Test d'alcoolémie

A-t-on proposé un test respiratoire d'alcoolémie?	Oui Non
A-t-on exécuté un test respiratoire d'alcoolémie ?	Oui Non
La personne concernée a-t-elle refusé un test respiratoire d'alcoolémie?	Oui Non
Résultat du test respiratoire d'alcoolémie:	Positif Négatif

Poste de sécurité et poursuite du travail

Est-ce que la personne concernée occupe un poste de sécurité?

Oui

Non

Dans l'affirmative, en cas d'abus chronique, faire exécuter un contrôle d'aptitude par le médecin du travail

Est-ce que la personne concernée est apte à poursuivre le travail, compte tenu de sa sécurité et de celle de son environnement?

Oui

Non

Dans la négative, la personne concernée a été ramenée chez elle en toute sécurité par (cocher la mention utile):

- ☐ un(e) membre de sa famille/ un(e) de ses ami(e)s
- ☐ un moyen de transport de l'entreprise
- ☐ un taxi à _____ heure(s)

Déclaration de la personne concernée

Un entretien est-il possible)?

Oui

Non

S'il y a possibilité d'avoir un entretien, comment la personne concernée explique-t-elle son comportement?

Entretien de suivi

Entretien programmé avec la personne concernée:

Date :	
Heure:	
Lieu:	

Opposition



La personne concernée a-t-elle fait opposition?

Oui

Non

Dans l'affirmative, la police locale a été priée d'intervenir à _____ pour prêter assistance.

Constatations faites par:

	Constatant 1	Constatant 2
Nom - prénom		
Fonction		
Date et heure		
Signature		