

SECTION DU REGLEMENT DU TRAVAIL RELATIVE A UNE POLITIQUE PREVENTIVE EN MATIERE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE

Approuvé par le Conseil d'administration en sa séance du 26 janvier 2015

En application de la convention collective de travail n°100 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise et de la déclaration de politique en vue d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues au travail, les dispositions suivantes sont insérées dans le règlement de travail.

Section relative à une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, applicable à tous les membres du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé, du corps professoral et du corps scientifique.

Article 52

Il est strictement interdit à tout agent de consommer de l'alcool ou des drogues durant les heures de travail. Cette interdiction ne concerne pas les substances qui ont été imposées par une prescription médicale.

Article 53

Par dérogation à l'article 52, la consommation d'alcool est autorisée pendant les heures de travail lors d'activités sociales organisées par l'Université ou au sein d'un service à condition de :

- planifier le moment de ces événements de convivialité en fonction de l'activité (par exemple pas avant les travaux pratiques ou l'utilisation de machines ou de véhicules) ;
- limiter l'offre de boissons alcoolisées en fonction du nombre de participants et développer l'offre des boissons alternatives et conviviales.

Article 54

L'Université a désigné les personnes ressources en matière de politique préventive en matière d'alcool et de drogues. Les personnes ressources sont les personnes de confiance (leur rôle est défini aux articles 33 et 34 du présent règlement) qui ont accepté d'endosser également le rôle de personnes ressources. Leurs noms et coordonnées sont mentionnés dans l'annexe 1 du présent règlement.

Les personnes ressources bénéficient de formations axées spécifiquement sur la problématique des addictions et les différentes méthodes pour appréhender ce type de problème.

Article 55

Les personnes ressources sont les intervenants de première ligne. À tout moment, les personnes ressources peuvent être consultées, tant par le travailleur qui souffre d'une addiction et qui souhaite être aidé, que par un travailleur dont le collègue de travail présente des signes inquiétants d'addiction ou témoigne d'un comportement problématique dans l'exécution de son travail ou encore par un Chef de service qui voudrait être conseillé sur la manière de réagir face à un travailleur dont le comportement pose problème.

De manière plus générale, tout travailleur qui voudrait être conseillé, recevoir des informations, se confier sur ce qu'il vit par rapport à cette problématique pourrait s'adresser à la personne ressource en étant assuré du respect de la confidentialité.

Article 56

Ce système de personnes ressources a pour finalité l'aide aux personnes en souffrance et à son entourage professionnel mais n'a en aucun cas un objectif coercitif ou de délation.

Article 57

Si l'intervention de la personne ressource s'avère insuffisante pour résoudre le problème rencontré, les personnes ressources disposent d'une liste des organismes extérieurs qui peuvent apporter une aide en matière de problèmes liés à la consommation d'alcool ou de drogues. Sans préjudice du rôle du médecin du travail, du conseiller en prévention chargé des aspects psycho-sociaux, des médecins du service médical et des assistantes sociales.

Université Libre de Bruxelles – Chancellerie – Service du Greffe

Dernière modification le 9 juin 2015

Commentaires: greffe@admin.ulb.ac.be