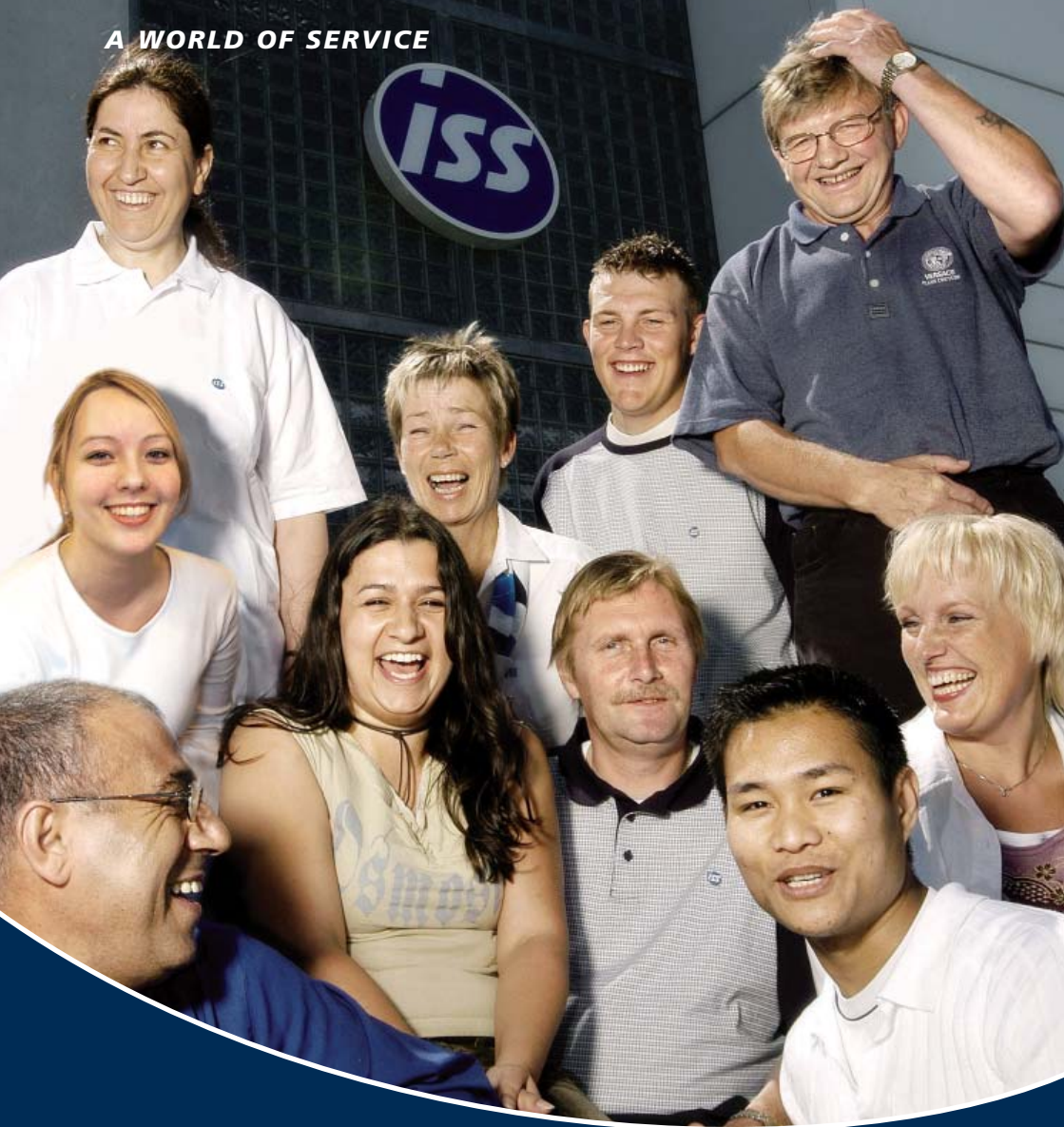


A WORLD OF SERVICE



Déclaration de politique ISS
en matière d'alcool et
de drogues (AD)



I. DÉCLARATION DE POLITIQUE ISS EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES (AD)

Principes de base

Réglementation

L'implémentation d'une politique de promotion du bien-être des salariés lors de l'exécution de leur travail, fait partie intégrante de la politique globale d'ISS. Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en fait partie.

En vertu de l'article 99 du règlement général pour la protection du travail (RGPT), il est interdit d'introduire des boissons alcoolisées sur le lieu de travail.

Dans le cadre du CCT 100 du Conseil National du Travail, ISS a élaboré une politique préventive d'alcool et de drogues.

Alcool, drogues et travail ne font pas bon ménage

L'alcool et les drogues exercent une influence considérable sur le système nerveux central. La consommation d'alcool ou de drogues liée au travail est un des facteurs pouvant avoir une influence négative sur la sécurité, la santé et le bien-être des salariés et de leur environnement. Les consommateurs d'alcool ou de drogues sont plus souvent et plus longtemps absents du travail.

Même si l'utilisation d'alcool ou de drogues a lieu en dehors de l'horaire de travail, les conséquences sont manifestes pendant les heures de travail. Leur sécurité et leur santé personnelles mais également la sécurité de leurs collègues et de tiers peuvent de ce fait être compromises. Une consommation problématique peut avoir un impact négatif sur la productivité et la qualité du travail et peut nuire à l'image d'ISS. La tolérance des collègues s'amenuise lorsqu'ils y sont systématiquement confrontés. À plus long terme, cette situation est préjudiciable à l'atmosphère qui règne au sein de l'entreprise.

Objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues

Par l'introduction de cette politique en matière d'alcool et de drogues, ISS tend en fin de compte vers la prévention collective du dysfonctionnement sur le travail suite à la consommation d'alcool ou de drogues et vers une amélioration de la sécurité au travail, de la santé des membres du personnel, de la productivité, de l'absentéisme, de la qualité des prestations de services, de l'atmosphère de travail.

Objectifs et actions:

- conscientiser par le biais des canaux appropriés et permettre d'aborder la problématique au sein de notre entreprise;
- éviter que la consommation sociale se transforme en consommation problématique;
- éviter la consommation préalable au travail ou pendant celui-ci, qui pourrait entraîner un dysfonctionnement;
- veiller à la détection la plus rapide possible des situations problématiques, avec une attention particulière pour le rôle déterminant de la ligne hiérarchique dans ce cadre;
- si nécessaire, motiver à, et réaliser, un changement de comportement à l'égard de la consommation d'alcool et de drogues;
- prévoir un accueil et un accompagnement adéquats des consommateurs problématiques, en concertation avec le(s) service(s) de prévention et le secteur curatif.

Champ d'application

Cette déclaration de politique s'applique à tous les collaborateurs du groupe ISS, indépendamment de leur fonction ou niveau, ainsi qu'aux visiteurs, clients et salariés des entrepreneurs ayant accès à notre société.

Elaboration et réalisation des points de départ

ISS est d'avis que l'exécution est une responsabilité partagée de la direction et des salariés. La direction

ISS entreprendra les étapes nécessaires afin d'élaborer la présente note politique dans la phase 2 (CCT 100) et ce ensemble avec la délégation des salariés. En cas d'accord relatif à la phase 2, la direction, en vue de la réalisation de ces objectifs et actions, mettra à disposition les informations nécessaires et offrira aux dirigeants une formation et les moyens adéquats afin de prendre en charge ces tâches et responsabilités.

II. NOTE DE POLITIQUE

1. Piliers de la politique AD

1.1. Prévention

Toutes les mesures et actions entrant dans le cadre de la politique requise en matière d'alcool et de drogues ont pour but d'exclure les effets néfastes de la consommation d'alcool ou de drogues au travail. Par conséquent, ISS impose des règles strictes en matière de consommation d'alcool.

L'employeur autorisera une consommation limitée de boissons alcoolisées à certaines conditions et à des occasions spéciales.

On entend par consommation d'alcool et de drogues « liée au travail » toute consommation ayant des conséquences sur la situation de travail, ainsi que toute consommation intervenant pendant les heures liées au travail, à savoir pendant les heures précédant (immédiatement) le travail, pendant les heures de travail (y compris les pauses de midi), pendant les « occasions spéciales » au travail et sur le chemin du travail.

Concrètement, cela signifie:

- L'introduction, le stockage et la consommation d'alcool ou de drogues dans les établissements, chantiers, unités sont, par principe, interdits. Des boissons alcoolisées ne peuvent être servies ou consommées dans les bureaux non plus.
- De plus, il est strictement interdit de se présenter au travail sous l'influence de l'alcool ou de drogues.
- La consommation d'alcool et de drogues est interdite lors de la conduite d'un véhicule et du maniement d'une machine.

Exceptions

- Une consommation limitée de boissons alcoolisées est autorisée à des occasions spéciales sous certaines conditions.
- Peuvent être considérées comme des occasions spéciales:
 - Les fêtes organisées par l'employeur ou par un travailleur avec autorisation de la ligne hiérarchique (à partir du niveau OM ou supérieur) (par exemple: à l'occasion du départ de collaborateurs, de la mise à la pension, de la fête de fin d'année, des fêtes du personnel, etc.);
 - Les événements organisés à des fins commerciales (repas avec des clients, des fournisseurs, événements).
- Conditions:
 - Respect de la législation relative à la circulation routière.
 - Consommation limitée.
 - Chacun doit assumer sa propre responsabilité à cet égard. Le N+1 (chef direct) interpellera le travailleur concerné s'il estime que sa consommation pose problème. Si le collaborateur concerné est un membre de la direction, le Country Manager s'en chargera. S'il s'agit du Country Manager, la tâche revient au Directeur RH.

1.2. Accompagnement

L'objectif est notamment d'améliorer le fonctionnement du collaborateur en stimulant un changement de comportement au sens positif. **On attend également un engagement du collaborateur à cet égard.** Le comportement problématique au travail par suite d'un abus présumé d'alcool ou de drogues doit être signalé par le dirigeant concerné à la personne de confiance.

2. Assistance

L'assistance est offerte mais n'est pas obligatoire.

Rôle de la personne de confiance:

- Motiver
- Aider à orienter
- Concertation avec le médecin du travail ou d'autres instances

Il va de soi que la vie privée de l'intéressé doit être respectée. Quant à l'aidant, il doit respecter le secret professionnel.

Il est proposé aux travailleurs souffrant d'abus chronique de s'attaquer à la cause de leurs problèmes de fonctionnement.

La personne de confiance/médecin du travail dispose de brochures, de guides d'entraide et d'un guide d'adresses détaillé.

L'orientation ou le suivi ultérieur est effectué par le médecin du travail, en accord avec le médecin de famille. L'accord du travailleur est toutefois requis. Le médecin du travail mettra tout en œuvre pour aider le travailleur à réintégrer l'entreprise et à maintenir le contact avec collègues et dirigeants. Pendant tout ce processus, il est bien entendu tenu de respecter le secret professionnel et la condition d'indépendance par rapport à l'employeur et au travailleur.

D'autres travailleurs souhaitant poser des questions peuvent également s'adresser à la personne de confiance/ au médecin du travail.

Procédure:

En cas de problème aigu, la procédure suivante doit être suivie.

Un problème aigu se présente lorsqu'un membre du personnel a consommé une quantité telle d'alcool ou de drogues ou est à ce point sous l'influence de l'alcool et/ou de drogues qu'il ne peut plus fonctionner normalement à un moment donné. Lorsque cela se produit, l'employeur doit toujours intervenir.

Si le dirigeant peut clairement constater une incapacité de travail aiguë, la procédure à suivre est la suivante:

- Intervenir rapidement (pour des raisons de sécurité)
- Entretien avec le travailleur
- Éloignement du lieu de travail
- Le dirigeant conseille au travailleur de ne pas conduire de véhicule ou de ne pas se rendre sur la voie publique, tant qu'il ne satisfait pas aux exigences à cet effet
- Le dirigeant veille au transport du travailleur à son domicile en toute sécurité:
 - en prenant contact avec une personne de la famille ou du cercle d'amis de l'intéressé
 - en appelant un taxi, dont la course sera payée par le travailleur concerné
 - ou, en cas de doute quant à l'état de santé de l'intéressé, en appelant une ambulance. La facture de ce transport en ambulance sera à charge du travailleur concerné.
- Si le travailleur persiste à se montrer récalcitrant, l'employeur avertira les instances policières.

Il est fortement déconseillé de faire ramener l'intéressé à son domicile par d'autres collaborateurs d'ISS (Direction, OM/BM/chef de chantier, collègues proches) en raison des risques éventuels que cela comporte (risques d'agressivité et de comportements dangereux de l'intéressé, etc.).

Les travailleurs qui se présentent au travail sous influence doivent être écartés du poste de travail par leur supérieur hiérarchique s'ils ne sont pas en état de fonctionner correctement ou en cas de danger pour la sécurité. Le travailleur écarté n'aura pas droit à la rémunération pour les heures d'écartement, sauf moyennant présentation d'un certificat médical. Cet écartement peut être effectué à la demande du client, qui est également responsable dans le cadre de la réglementation en vigueur concernant les travaux effectués pour des tiers. Si le client estime qu'un travailleur n'est pas en état de fonctionner correctement ou qu'il risque de mettre la sécurité en danger, il peut contacter le supérieur hiérarchique du travailleur. C'est à ce dernier qu'il appartient de décider ce qu'il y a lieu de faire, sauf accord contraire conclu avec le chantier (que le travailleur a reçu par écrit et qu'il doit donc également respecter) ou s'il est impossible de contacter le supérieur hiérarchique. Comme décrit ci-dessous, le travailleur a toujours le droit de demander une prise de sang s'il n'est pas d'accord avec la décision qui a été prise.

Si dans le courant de la journée, l'employeur constate que le travailleur ne fonctionne pas normalement ou qu'il met la sécurité en danger parce qu'il est sous l'influence de l'alcool ou de drogues, l'employeur devra payer la journée de travail entamée. Dans ce cas, le travailleur doit également être immédiatement écarté du lieu de travail.

En cas de doute, le N+1 se fera assister par un témoin. Le travailleur a le droit de se rendre immédiatement chez son médecin traitant ou à l'hôpital et de faire faire une prise de sang pour prouver son innocence. S'il ressort du test que le travailleur n'était pas sous influence, les frais (prise de sang, heures de travail, consultation etc.) seront intégralement remboursés par l'employeur. Signalons toutefois que la prise de sang doit avoir lieu immédiatement, c'est-à-dire dans un délai de 2 heures maximum. Ceci peut être prouvé par le document reprenant les résultats sanguins.

Si les travailleurs constatent que leur supérieur hiérarchique est sous l'influence de drogues ou d'alcool pendant les heures de travail, ils tenteront de joindre le supérieur hiérarchique de l'intéressé. À défaut, ils peuvent également s'adresser à la personne de confiance (n° tél 0032 498/94.84.83) ou au directeur RH (0032 475/55.19.92).

Le travailleur concerné doit justifier son absence ultérieure (absence autorisée ou maladie).

Si d'autres mesures sont nécessaires, nous renvoyons au règlement de travail en vigueur.

En cas de dysfonctionnement chronique, la procédure ci-dessous doit être suivie:

Il est question de problème chronique lorsqu'un membre du personnel fonctionne régulièrement moins bien ou mal à la suite d'un problème (préssumé) d'alcool ou de drogues. En cas de problème chronique, il n'est pas toujours question d'ivresse ou d'ébriété. Dans de tels cas, l'employeur doit également s'attacher au problème du dysfonctionnement

- Si le dirigeant peut constater et démontrer, à l'aide de faits concrets et objectifs, un dysfonctionnement **chronique** du travailleur sur une plus longue période, la procédure à suivre est la suivante :
 - Le dirigeant a un entretien à ce sujet avec le travailleur connaissant un problème de fonctionnement
 - Le dirigeant informe le département RH et la personne de confiance. En accord avec le médecin du travail et le responsable opérationnel, un délai est convenu pour procéder à une analyse du problème et proposer des solutions possibles.
 - Le dirigeant se montrera compréhensif à l'égard des raisons éventuelles du dysfonctionnement (communiquées ou non par le travailleur). Dans ce cas, il est recommandé de conseiller au travailleur de consulter le médecin du travail (et non pas de le contraindre à le faire).
 - Les accords sont mis sur papier par le département RH. Au terme du délai convenu, le responsable opérationnel, éventuellement assisté du département RH, procède à une évaluation.

3. Information et formation

Dirigeants et direction

Tous les dirigeants doivent être informés de la nouvelle politique en matière d'alcool et de drogues. Tous les dirigeants sont sensibilisés et formés pour détecter rapidement les problèmes de fonctionnement suite à une consommation problématique d'alcool et de drogues et pour réagir de manière appropriée.

Travailleurs

Les travailleurs doivent être informés et sensibilisés à la nouvelle politique en matière d'alcool et de drogues et les accords en vigueur à ce sujet dans le règlement de travail doivent leur être rappelés.

Délégués syndicaux

Par syndicat et par région, deux délégués syndicaux seront désignés et formés pour pouvoir assister en connaissance de cause les travailleurs pour lesquels une consommation éventuelle d'alcool a été constatée et qui le souhaitent.