

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE

REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR SUR LA PREVENTION DE L'ABUS D'ALCOOL AU TRAVAIL

1. PRELIMINAIRE

Le présent règlement se fonde sur les dispositions du Règlement général pour la protection au travail (R.G.P.T.), la loi relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, la loi sur le contrat de travail et le statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française.

2. PRINCIPE GENERAL

Il est interdit de consommer et/ou d'inciter à la consommation de boissons alcoolisées et fermentées dont la teneur en alcool est égale ou supérieure à 5° dans tous les locaux et sites constituant un lieu de travail.

Il est également interdit à tout membre du personnel de se trouver sur ces mêmes lieux dans un état manifeste d'ivresse.

3. DEROGATIONS

3.1. Restaurant et cafétéria fixe

La vente des boissons alcoolisées est réglementée comme suit :

- 1° elle ne peut avoir lieu que de 11h30 à 14h00 ;
- 2° elle doit être accompagnée d'un repas ou d'un sandwich (acheté ou non sur place) ;
- 3° elle ne peut excéder 25 cl de bière ou de vin par personne ;
- 4° il ne peut y avoir plusieurs achats successifs.

3.2. Organisation de fêtes, réceptions d'invités et accueil de visiteurs

- Les responsables de service sont seul(e)s habilité(e)s à autoriser l'organisation de fêtes et réceptions. Ils(elles) seront responsables du bon déroulement de l'événement.
- L'organisateur veillera à ce que des boissons non alcoolisées soient fournies en suffisance.
- Une personne relais de l'activité sera présente et identifiable afin de contingenter la consommation d'alcool en cours et surtout en fin de réception.
- Si les boissons alcoolisées sont autorisées, elles ne pourront en aucun cas excéder 14°.
- Les dispositions reprises ci-dessus sont également d'application pour l'organisation de fêtes ou de réceptions dont le service est assuré par l'A.S.B.L. Service social.

-

4. PROCEDURE D'AIDE AUX PERSONNES CONFRONTEES A DES DIFFICULTES APPAREMMENT LIEES A LA CONSOMMATION D'ALCOOL

4.1. Procédure n° 1 : apparence d'ivresse occasionnelle.

- Le(la) responsable de service est chargé(e) de constater l'incapacité du membre du personnel à assurer son travail et de veiller à ce que des mesures soient prises en vue de faire raccompagner la personne concernée à son domicile afin de préserver sa sécurité et celle des tiers.
- Si le membre du personnel ne reconnaît pas son état, l'ivresse peut être établie par tout moyen approprié : intervention d'un médecin ou de toute autorité habilitée.
- Dès le retour du collaborateur au travail, le responsable direct, garant du plus strict respect de la vie privée, a un entretien privé avec lui, pour le responsabiliser.
- Si ces mesures de prise en charge occasionnent des frais, ceux-ci incomberont à la personne concernée.

4.2. Procédure n° 2 : apparence d'alcoolisme chronique (consommation répétée de boissons alcoolisées, même si l'apparence d'ivresse n'est pas toujours manifeste)

- La procédure reprise au point 4.1. est également d'application.
- Toutefois, dans ces cas précis, le(la) supérieur(e) hiérarchique a également pour devoir d'informer le plus haut niveau de sa hiérarchie et d'orienter le membre du personnel concerné vers les travailleur(euse)s psycho-médico-sociaux(ales).
- Ceux(celles)-ci envisageront avec, s'il échec, la collaboration du médecin du travail et avec l'accord de la personne, une prise en charge du problème par une structure thérapeutique la mieux adaptée.
- L'aide à la personne s'inscrit dans le cadre du strict respect du secret professionnel et du respect de la vie privée de la part des travailleur(euse)s psycho-médico-sociaux(ales).

4.3. Procédure n° 3 : réintégration

Pendant l'absence : le responsable et la personne-ressource sont en contact et proposent un entretien à la personne en problème.

Avant le retour : une 2^e rencontre est proposée avec pour objectif la réintégration dans le service et un soutien au responsable du service.

Au retour : la personne est accueillie, encouragée et de objectifs de travail adapté sont fixés.

En cas de rechute, une rencontre a lieu pour dresser un bilan avec des mesures et des actions possibles.

5. LE NON RESPECT des directives du présent règlement d'ordre intérieur par un membre du personnel est susceptible d'entraîner à l'encontre de celui-ci des sanctions disciplinaires.

(L'actualisation de la liste des personnes-ressource est à l'étude)