

## **Déclaration d'intention concernant la mise en place de la CCT 100 à l'UCL**

La mise en œuvre d'une politique visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un élément intégré de la politique générale de l'UCL. Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en fait partie. Cette approche se veut avant tout préventive.

En effet, la consommation d'alcool ou de drogues liée au travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage. En outre, cela peut également avoir un impact négatif sur les 3 missions de l'université — l'enseignement, la recherche et le service à la société — et détériorer l'image de celle-ci.

Ce projet met l'accent en particulier sur un traitement confidentiel et égalitaire, quel que soit le niveau hiérarchique, de tous les membres de la communauté universitaire.

Le point de départ pour l'élaboration de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues est de prévenir collectivement le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool et de drogues et d'y remédier, pour tous les travailleurs et étudiants, au moyen des objectifs et actions de base suivants :

- conscientiser par le biais des canaux appropriés et permettre d'aborder la problématique au sein de notre université ;
- éviter que la consommation sociale se transforme en consommation problématique ;
- éviter la consommation pendant et à proximité des heures de travail, qui pourrait entraîner un dysfonctionnement. À cette fin, des règles seront rédigées concernant l'interdiction d'introduire et de consommer, sur les lieux de travail, de l'alcool et des drogues. Concernant la consommation modérée d'alcool, des exceptions seront prévues (fêtes d'entités, repas à l'extérieur avec des tiers, restaurants universitaires, cafétérias, ...) ;
- 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 ;
- déterminer les procédures qui doivent être suivies en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de constatation d'une transgression de ces règles ;
- déterminer la méthode de travail et la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler d'un travailleur, en ce qui concerne le transport de l'intéressé chez lui, son accompagnement et le règlement des dépenses ;
- prévoir des sanctions appropriées dans le règlement de travail ;
- motiver à un changement de comportement à l'égard de la consommation d'alcool et de drogues ;
- prévoir un accueil et un accompagnement adéquats, par exemple par des personnes de référence, des consommateurs problématiques, et les encourager à prendre contact avec les services de prévention et le secteur curatif ;
- favoriser la réintégration au travail de personnes confrontées à des problèmes d'alcool ou de drogues.

Les objectifs et actions susmentionnés s'appliquent à tous les membres de la communauté universitaire, visiteurs et travailleurs d'entreprises extérieures au sein de notre entreprise.

L'UCL est d'avis que la mise en œuvre de cette politique est une responsabilité partagée de la direction, de la ligne hiérarchique et plus généralement de tous les membres de la communauté universitaire. Chacun devra, dans les limites des tâches et des responsabilités qui lui sont confiées, collaborer à la réalisation de ces objectifs et actions. Par conséquent, chacun recevra l'information, la formation et les moyens qui lui sont nécessaires pour être à la hauteur de ces tâches et responsabilités.