



## Belgium

In Belgium exist a lot of good practices, so it is rather difficult to give an overview.

VAD will provide an online questionnaire, which can give each respondent a status of the (formal/informal) alcohol- and drugs policy at the workplace. Companies can use this information when starting/evaluating their alcohol- and drug policy. There's a huge interest, coming from the workplace, due to this agreement.

→ <http://www.vad.be/sectoren/werk/in-de-kijker.aspx>

### Contact:

#### Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen (VAD)

Vanderlindenstraat 15, 1030 Brussel

[www.vad.be](http://www.vad.be)

[vad@vad.be](mailto:vad@vad.be)

Marie-Claire Lambrechts, coordinator VAD/sector arbeid

[marie-claire.lambrechts@vad.be](mailto:marie-claire.lambrechts@vad.be)

Since 1986, one of the corner stones of the Belgium approach is to enhance workplace alcohol and drug policies by following activities/view on the workplace:

- companies have to deal with alcohol and drug problems based on job performance;
- no isolated and panic approach but the integration of alcohol and drug related problems into a comprehensive policy (legislation, procedures, assistance and education and training);
- all employees are seen as the target group of an alcohol and drug policy (universal, selective and indicated prevention);
- policy making requires time & win-win focus;
- evaluation has to be an integral part of an alcohol and drug policy.

### Extract from Guy Van Gyes, Higher Institute of Labour Studies (HIVA), Catholic University of Leuven (KUL) (27-07-2009; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/be0905029i.htm>)

In April 2009, the National Employment Council (Nationale Arbeidsraad/Conseil National du Travail, NAR/CNT) concluded its 100th collective agreement - 'cao 100' - requiring every company to have a preventive alcohol and drugs policy in place. The agreement seeks to create greater recognition of the issue and to encourage a preventive rather than punitive approach. **Therefore every private organization in Belgium has to implement by April, 1, 2010 an alcohol and drug policy.** The agreement is an initiative of both employer organisations and trade unions as part of a general move to improve people's well-being at work.

→ More information concerning this legal initiative are presented on the site of the national council ([www.nar.be](http://www.nar.be)).

### Role of National Employment Council

Article 1 of the National Labour Council Act of 29 May 1952 defined the role of the NAR/CNT as follows:

- Advising a minister or the Houses of Parliament – the Belgian Chamber of Representatives and the Senate– on NAR/CNT initiatives or, at the request of these authorities, on general social issues concerning employers and workers;
- Issuing opinions on jurisdictional disputes between joint committees.

The Act of 5 December 1968, regulating the legal status of collective agreements and joint sectoral bargaining committees in Belgium, considerably expanded the NAR/CNT's role by empowering it to conclude collective agreements that are binding on various branches of activity or all sectors of the economy.

#### **Underlying philosophy of agreement**

The NAR/CNT members see a preventive alcohol and drugs policy as being part of a company's integral health and safety policy and its general human resources (HR) management strategy. They are of the opinion that such a policy should be based on the following assumptions:

- it is better to tackle alcohol or drug problems within a company by approaching the employees concerned about the failure in their work-related performance and behaviour, instead of focusing on their substance dependency;
- an efficient alcohol and drugs policy applies to all employees of a company, from top to bottom;
- a successful alcohol and drugs policy is based on four pillars – information and training, rules, procedures for acute and chronic abuse, and assistance.

Therefore, Collective agreement No. 100 aims to encourage discussion, and to prevent and deal with failure at work caused by alcohol and drugs use in companies, due to the detrimental consequences this has for both employers and employees. Because of the diverse circumstances of the numerous companies involved, the agreement does not impose one preventive alcohol and drugs policy, but rather creates a framework allowing each individual company to develop its own policy. Overall, company policies in this regard should focus on prevention and not on sanctions.

#### **Phased implementation**

The agreement requires the employer to establish the basic principles and goals of the company's alcohol and drugs policy in a declaration of intent; this will form part of the company's workplace rules. The policy agreement may also incorporate an optional second phase which renders such principles more concrete. For example, rules can be introduced to cover:

- the availability or prohibition of alcohol in the workplace;
- the bringing of alcohol or drugs onto company premises;
- work-related consumption of alcohol;
- procedures for investigation and action if an employee is found to be unable to perform their work owing to the use of alcohol or drugs.

#### **Rules on testing**

Collective Agreement No. 100 also lays down specific rules on the use of alcohol and drugs tests. Such tests will have to meet a number of conditions in order to remain valid.

In order to protect the privacy of an employee, the agreement strictly regulates the use of such testing:

- No biological or medical tests may be used. Only tests that give no exact percentage of intoxication, but just a positive or negative indication of intoxication – such as breath tests or psychomotor skills tests – are permitted.
- The testing cannot be used in isolation but has to be part of a package of policy implementation measures.
- The measures must define the rules that have to be observed when administering such tests, including the nature of the tests, the persons qualified for administering, the times at which they can be administered and the possible consequences of positive test results.

The alcohol and drugs testing has to fulfil certain conditions:

- it can only be used for prevention purposes
- the test results cannot be used in a way that is incompatible with the prevention objective – they do not allow for sanctioning the employee concerned
- tests must be adequate, objective and proportional
- the employee concerned has to consent to the test
- the possibility of taking tests cannot result in discrimination between employees
- the processing of test results as personal data is forbidden.

A positive test result may result in:

- referral for assistance from the company
- immediate and temporary expulsion from the workplace
- reassignment to another position.

#### **Implementation with support of worker representatives**

The works council (Conseil d'Entreprise/Ondernemingsraden, CE/OR) and the workplace health and safety committee (Comité pour la prévention et protection au travail/Comité voor preventie en bescherming op het werk, CPPT/CPBW) have to be informed and consulted about the alcohol and drugs policy that the employer wishes to put in place and especially about the use of tests in this regard. In the absence of such a committee, the trade union delegation has to give advice. If no trade union delegation is present at the establishment, the scheduled information and consultation takes place directly with the employees. The applicable alcohol and drugs policy that is put in place must be mentioned in the employer's work rules and should form an integrated part of these rules.

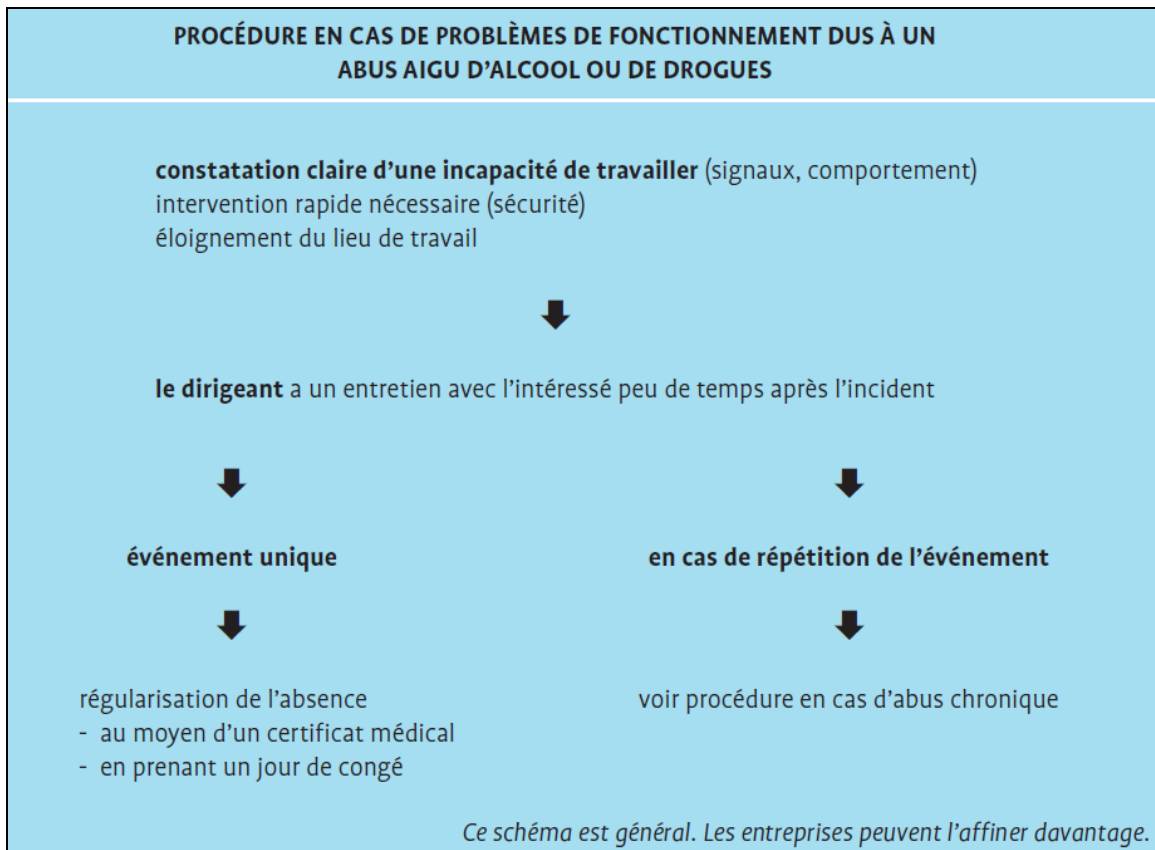
#### **Commentary**

- o Although the *agreement is an initiative of both employer organisations and trade unions as part of a general move to improve people's well-being at work*
- o the Belgian Federation of Employers (Fédération des Entreprises de Belgique/Verbond van Belgische Ondernemingen, FEB/VBO) reacted particularly positive to the accord. They welcomed the fact that the *agreement lays down a clear set of rules determining what employers are allowed to do and what is not permitted* if an employee is thought to suffer from an alcohol problem.
- o On the trade union side, the strict rules on testing and privacy protection were defined as important elements of the agreement.

#### **Documents:**

- o Convention collective de travail No.100 du 1er Avril 2009 concernant la mise en oeuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise  
→ <http://www.nar.be/CCT-COORD/cct-100.pdf>
- o Une Politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise – notice pour l'élaboration d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise – convention collective de travail No. 100  
→ <http://www.nar.be/DOC-DIVERS/Alcohol%20en%20drugs/Brochure%20FR.pdf>

**Annex 1: Exemples de procédures en cas de problèmes de fonctionnement dus à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues**



Source : VAD/Sector arbeid

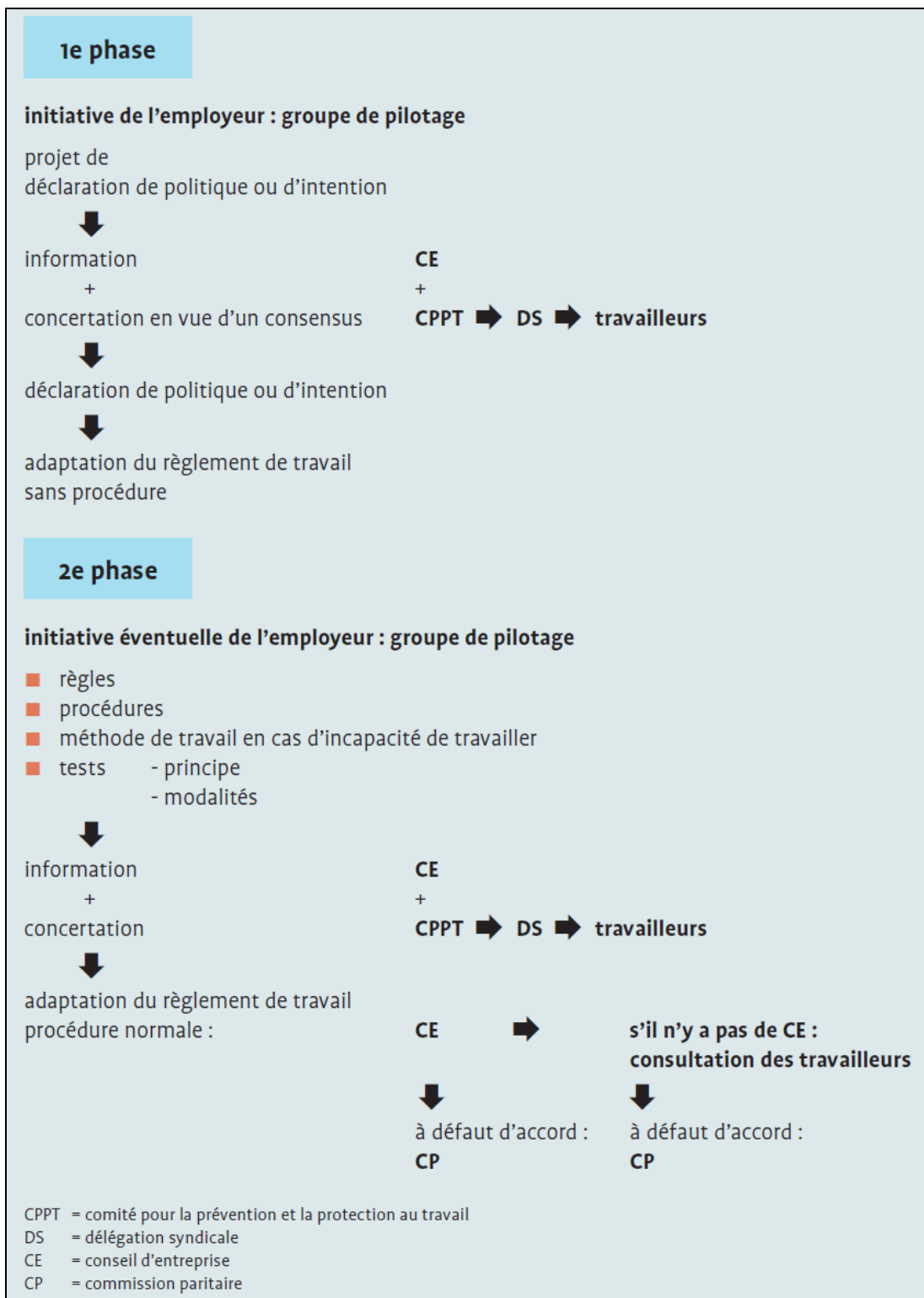
**PROCÉDURE EN CAS DE PROBLÈMES DE FONCTIONNEMENT DUS À UN ABUS CHRONIQUE D'ALCOOL OU DE DROGUES**

*Ce schéma est également général. Les entreprises peuvent l'affiner davantage et mettre leurs propres accents.*



Source: VAD / Sector arbeid

**Annex 2: Schéma concernant la concertation dans l'entreprise au sujet de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues**



#### Annex 3: Modèles de déclaration de politique ou d'intention

**Modèle 1 « bon sens » : déclaration de politique générale ; le choix de l'entreprise est de ne pas la concrétiser plus avant**

##### **Modèle 1 - Déclaration de politique en vue d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues**

La mise en oeuvre 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 «Entreprise». Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en fait partie.

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 la productivité et la qualité du travail et détériorer l'image de marque de «Entreprise».

En ce qui concerne la politique préventive en matière de consommation d'alcool et de drogues liée au travail, «Entreprise» veut faire appel au bon sens et au comportement responsable de tous ses collaborateurs et des éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail.

«Entreprise» attend de ses travailleurs et des éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail qu'ils se comportent de manière raisonnable en ce qui concerne la consommation d'alcool, afin d'éviter que cette consommation entraîne des situations problématiques pour eux-mêmes ou pour leurs collègues. «Entreprise» attend à cet égard de ses dirigeants qu'ils aient un comportement exemplaire et qu'ils interviennent de manière adéquate à l'égard de leurs collaborateurs dans des situations problématiques.

«Entreprise» est d'avis que, dans l'état actuel de la situation et des relations mutuelles, il n'y a pas lieu d'élaborer des règles et prescriptions détaillées. Nous estimons que les accords existants concernant le fonctionnement des collaborateurs et des dirigeants offrent des possibilités suffisantes pour intervenir de manière adéquate, pour autant que cela s'avère nécessaire.

**Modèle 2 : déclaration de politique contenant les principes de base de la CCT (sensibilisation, prévention du dysfonctionnement, information et formation, assistance) et l'annonce que ces éléments seront concrétisés plus avant dans une deuxième phase (mais sans prévoir de tests)**

#### **Modèle 2 - Déclaration de politique en vue d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues**

La mise en oeuvre 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 «Entreprise». Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en fait partie.

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 la productivité et la qualité du travail et détériorer l'image de marque de «Entreprise».

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 ou de drogues et d'y remédier, pour tous les travailleurs et les autres personnes présentes sur le lieu de travail, au moyen des objectifs et actions primaires suivants:

- 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.

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

«Entreprise» est d'avis que la mise en oeuvre est une responsabilité partagée de la direction et des travailleurs. On attend de chacun, dans les limites des tâches et responsabilités qui lui sont confiées, qu'il ou elle collabore 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.

Dans la mesure où la réalisation des points de départ et des objectifs le requiert, la politique préventive en matière d'alcool et de drogues sera concrétisée plus avant:

- en rédigeant des règles qui concernent:
  - la disponibilité (ou non) d'alcool au travail ;
  - le fait d'apporter de l'alcool et des drogues ;
  - et la consommation d'alcool et de drogues liée au travail;
- en déterminant 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;
- et en déterminant 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.



**Modèle 3 : déclaration de politique contenant les principes de base de la CCT (sensibilisation, prévention du dysfonctionnement, information et formation, assistance) et l’annonce que ces éléments seront concrétisés plus avant dans une deuxième phase (y compris les modalités qui seront suivies lors de l’application de tests)**

#### **Modèle 3 - Déclaration de politique en vue d’une politique préventive en matière d’alcool et de drogues**

La mise en oeuvre 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 «Entreprise». Une politique préventive en matière d’alcool et de drogues en fait partie.

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 la productivité et la qualité du travail et détériorer l’image de marque de «Entreprise».

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 ou de drogues et d’y remédier, pour tous les travailleurs et les autres personnes présentes sur le lieu de travail, au moyen des objectifs et actions primaires suivants:

- 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. À cette fin, des règles seront rédigées concernant:
  - la disponibilité (ou non) d’alcool au travail;
  - le fait d’apporter de l’alcool et des drogues;
  - et la consommation d’alcool et de drogues liée au travail;
- 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;
- permettre l’application de tests de dépistage d’alcool ou de drogues en déterminant, en concertation, les conditions limitatives, les procédures et la méthode de travail pour ce faire;
- prévoir des sanctions appropriées dans le règlement de travail;
- 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. Un entretien informel avec l’employé de confiance est possible à tout moment, de la même manière que celle qui est prévue dans le règlement de travail en cas de comportement abusif.

Les objectifs et actions susmentionnés s’appliquent à tous les travailleurs, visiteurs, clients et travailleurs d’entreprises extérieures au sein de notre entreprise.

«Entreprise» est d’avis que la mise en oeuvre est une responsabilité partagée de la direction et des travailleurs. On attend de chacun, dans les limites des tâches et responsabilités qui lui sont confiées, qu’il ou elle collabore 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.

**Modèle 4 «tolérance zéro» : déclaration de politique contenant les principes de base de la CCT (sensibilisation, prévention du dysfonctionnement, information et formation, assistance), ainsi qu’une interdiction de la consommation d’alcool et de drogues et l’annonce que ces éléments seront concrétisés plus avant dans une deuxième phase (y compris les modalités qui seront suivies lors de l’application de tests)**

#### **Modèle 4 - Déclaration de politique en vue d’une politique préventive en matière d’alcool et de drogues**

La mise en oeuvre 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 «Entreprise». Une politique préventive poussée en matière d’alcool et de drogues en fait partie.

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. La nature des activités de notre entreprise et les risques spécifiques que comporte, de ce fait, la consommation d’alcool ou de drogues pour la sécurité des travailleurs/clients/visiteurs (et/ou l’image de marque de notre entreprise, et/ou notre culture d’entreprise spécifique,...<sup>1</sup>) requièrent une politique préventive poussée en matière d’alcool et de drogues, assortie d’une tolérance zéro concernant la consommation.

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 ou de drogues et d’y remédier, pour tous les travailleurs et les autres personnes présentes sur le lieu de travail, au moyen des objectifs et actions primaires suivants :

- conscientiser par le biais des canaux appropriés et permettre d’aborder la problématique au sein de notre entreprise;
- éviter que la consommation sociale (dans la vie privée) se transforme en consommation problématique;
- interdire de manière absolue la consommation d’alcool ou de drogues pendant le travail et éviter que les collaborateurs se présentent au travail sous l’influence d’alcool ou de drogues;
- (Dans une deuxième phase, on conviendra des circonstances et conditions dans lesquelles des dérogations à cette interdiction de principe sont possibles.)
- 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 pour la détection d’une éventuelle consommation d’alcool ou de drogues ou en cas de constatation d’une transgression de ces règles;
- permettre l’application de tests de dépistage d’alcool ou de drogues en déterminant, en concertation, les conditions limitatives, les procédures et la méthode de travail pour ce faire;
- 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;
- 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. Un entretien informel avec la personne de confiance est possible à tout moment, de la même manière que celle qui est prévue dans le règlement de travail en cas de comportement abusif.

Les objectifs et actions susmentionnés s’appliquent à tous les travailleurs, visiteurs, clients et travailleurs d’entreprises extérieures au sein de notre entreprise.

«Entreprise» est d’avis que la mise en oeuvre est une responsabilité partagée de la direction et des travailleurs. On attend de chacun, dans les limites des tâches et responsabilités qui lui sont confiées, qu’il ou elle collabore 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.

<sup>1</sup> À concrétiser dans l’entreprise