

DO 2012201313430**Question n° 544 de madame la députée Zuhail Demir du 02 juillet 2013 (N.) à la ministre de l'Emploi:**

Politique préventive des entreprises en matière d'alcool et de drogues. (QO 17522)

Conformément à la CCT n° 100, les employeurs doivent, depuis le 1er avril 2010, mettre en oeuvre une politique préventive en matière d'alcool et de drogues au sein de leur entreprise. La seule obligation qui leur est imposée est de déterminer les points de départ et les objectifs de cette politique de prévention et de définir sur cette base les contours d'une déclaration de politique ou d'intention. Les employeurs qui souhaitent véritablement bannir la consommation d'alcool et de drogues doivent prévoir une interdiction en ce sens dans le règlement de travail.

1. Combien d'entreprises ont-elles, depuis le 1er avril 2010, arrêté un plan de prévention relatif à la consommation d'alcool et/ou de drogues ou à ses effets?

2. Une politique préventive a-t-elle du sens dès lors qu'elle ne revêt pas en soi un caractère punitif?

3. a) A-t-on observé une augmentation de la consommation d'alcool et/ou de drogues dans nos entreprises au cours des cinq dernières années?

b) Pourriez-vous, le cas échéant, communiquer les chiffres disponibles pour cette période?

Réponse de la ministre de l'Emploi du 20 novembre 2013, à la question n° 544 de madame la députée Zuhail Demir du 02 juillet 2013 (N.):

1. En ce qui concerne votre première question, nous ne savons pas combien des 230.000 entreprises qui occupent des travailleurs se sont dotées d'un plan de prévention en matière de consommation d'alcool ou de drogue. Les informations en la matière proviennent soit des visites d'inspections effectuées pour d'autres raisons, soit lorsqu'un cas concret se présente. Dans un certain nombre de cas, cela aboutit à des avertissements auxquels il est pratiquement toujours donné une suite favorable.

2. Votre question peut laisser à penser que la prévention n'aurait pas de sens, au contraire de la répression. Je suis au contraire convaincue que la répression, dans cette matière particulière, a un effet pervers.

La CCT 100 qui régit cette problématique est basée sur une note d'un de mes prédécesseurs comme ministre du Travail, Peter Vanvelthoven. Cette note explique clairement pourquoi la prévention est plus efficiente et cette position a été suivie par le Conseil national du travail.

DO 2012201313430**Vraag nr. 544 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Zuhail Demir van 02 juli 2013 (N.) aan de minister van Werk:**

Preventief alcohol- en drugsbeleid van ondernemingen. (MV 17522)

Cao 100 legt werkgevers sinds 1 april 2010 op een preventief alcohol- en drugsbeleid binnen hun bedrijf te hebben. De enige verplichting waar werkgevers aan gebonden zijn, is het bepalen van de uitgangspunten en de doelstellingen van dat preventiebeleid. Op basis daarvan moeten ze de contouren schetsen van een beleids- of intentieverklaring. Werkgevers die echt alcohol- en drugsgebruik willen bannen, moeten dit verbieden in het arbeidsreglement.

1. Hoeveel bedrijven hebben sinds 1 april 2010 een preventief beleidsplan ontwikkeld om het gebruik of onder invloed zijn van alcohol en/of drugs te regelen?

2. Heeft een preventief beleid wel zin, gezien het geen bestraffend karakter in zich draagt?

3. a) Is er de afgelopen vijf jaar een toename van het alcohol- en/of drugsgebruik in onze ondernemingen?

b) Indien daar cijfers over bestaan, kunt u die meedelen voor de afgelopen vijf jaar?

Antwoord van de minister van Werk van 20 november 2013, op de vraag nr. 544 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Zuhail Demir van 02 juli 2013 (N.):

1. Wat betreft uw eerste vraag, weten wij niet hoeveel van de ongeveer 230.000 ondernemingen die werknemers tewerkstellen een preventieplan op het vlak van alcohol of druggebruik hebben ontwikkeld. De informatie daaromtrent komt ofwel van uitgevoerde inspectiebezoeken om andere redenen, ofwel van concrete gevallen. In een aantal gevallen leidt dat tot waarschuwingen, en dat vrijwel steeds met een gunstig gevolg.

2. Uw vraag doet veronderstellen dat preventie geen zin heeft en repressie wel. Ik ben er daarentegen van overtuigd dat repressie, voor deze specifieke materie, een averechts effect heeft.

De cao 100 die deze problematiek regelt is gebaseerd op een nota van toenmalig minister van Werk, Peter Vanvelthoven. In deze nota wordt duidelijk uitgelegd waarom preventie veel efficiënter is en daarin werd hij gevolgd door de Nationale Arbeidsraad.

Il est important de savoir que le premier objectif en était la sécurité du travail et ensuite la qualité du travail fourni. La citation qui suit en résume la teneur: "Ce qui est déterminant, crucial, est de créer un climat d'ouverture dans l'entreprise dans lequel les situations problématiques pourront être examinées. Le 'tout à la répression' ne le permet pas. Un climat d'ouverture peut inciter un travailleur qui ne se sent pas bien ou qui éprouve de grosses difficultés à remplir ses tâches, d'en parler en confiance.

Un climat d'ouverture non-répressif doit éviter que quelqu'un qui vit un problème essaie de le cacher et continue à effectuer des travaux dangereux. Il doit aussi permettre à la ligne hiérarchique et aux compagnons de travail d'une personne qui présente des comportements problématiques, de ne pas hésiter à l'empêcher d'occuper un poste de travail dangereux. Une politique de prévention en matière d'alcool et de drogue dans l'entreprise aura bien sûr un volet répressif à côté de son volet préventif. Les deux doivent faire partie d'une politique de prévention globale."

Cette note a circulé, à l'époque, parmi les employeurs et a recueilli des réactions très positives de quelques grandes entreprises. Une de ces entreprises a témoigné lors d'une conférence qu'elle avait de gros problèmes malgré une politique répressive. Ayant pris connaissance de la note, elle a switché vers une approche préventive, comme préconisé. Ils ont constaté que les résultats étaient très positifs parce que les problèmes pouvaient être évoqués et résolus sans devoir passer par des sanctions. L'assurance qu'il n'y aurait pas de sanctions semble avoir joué un rôle capital dans ce succès.

Mon souci est que les travailleurs puissent effectuer un travail de qualité en toute sécurité. C'est aussi la préoccupation des employeurs et des travailleurs qui ont signé la CCT n° 100. Ils ne considèrent pas comme leur rôle de faire la police en matière d'alcool et de drogue.

3. Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS) ne dispose pas de chiffres en matière de consommation de drogue et d'alcool au sein des entreprises.

Belangrijk daarbij is dat het eerste doel van de nota de arbeidsveiligheid was, en daarnaast de kwaliteit van het geleverde werk. Het volgend citaat vat de inhoud samen: "cruciaal voor een efficiënte aanpak is het creëren in het bedrijf van een open sfeer rond probleemsituaties. Die mag niet van meet af aan repressief zijn. Dit moet een werknemer die zich niet fit voelt of een groot probleem heeft om zijn taak naar behoren uit te voeren, aansporen om daar openlijk voor uit te komen.

Een open en niet-repressieve sfeer kan ook de schroom wegnemen bij de hiërarchische lijn of zelfs bij de werkmakkers om iemand die problematisch gedrag vertoont tegen te houden om zijn gevaarlijke job aan te vatten. Een alcohol- en drugbeleid van een onderneming zal naast een preventief luik, uiteraard ook een repressief luik bevatten. Dat moet echter kaderen in een globaal veiligheidsbeleid."

Deze nota heeft destijds gecirculeerd in enkele grote ondernemingen en werd op zeer positieve reacties onthaald. Eén van die ondernemingen heeft toen tijdens een conferentie getuigd dat ze grote problemen hebben ondanks een repressieve aanpak. Toen ze kennis hadden genomen van de nota hebben ze een switch gemaakt naar een preventieve aanpak, net zoals in de nota werd aangegeven. Ze stelden vast dat dit een groot succes was omdat de problemen boven water kwamen en zonder sancties konden worden opgelost. De verzekering dat er geen repressie zou volgen bleek daarbij cruciaal te zijn.

Mijn bekommernis is dat werknemers goed en veilig werken. Dat is ook de bekommernis van onze werkgevers en werknemers die de cao 100 hebben opgesteld. Zij beschouwen het niet als hun rol om alcohol- en drugpolitie te spelen.

3. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO) beschikt niet over cijfers op het vlak van alcohol- en druggebruik in de ondernemingen.