

DO 2004200502449

Question n° 192 de M^{me} Maggie De Block du
2 décembre 2004 (N.) à la ministre de l'Emploi et
de la Protection des consommateurs:

Entreprises. — Prévention de l'abus d'alcool.

Une étude basée sur une enquête menée de manière
électronique auprès de 265 entreprises a révélé que

DO 2004200502449

Vraag nr. 192 van mevrouw Maggie De Block van
2 december 2004 (N.) aan de minister van Werk
en Consumentenzaken:

Bedrijven. — Preventie van alcoholmisbruik.

Uit een onderzoek op basis van een elektronische
enquête bij 265 bedrijven is gebleken dat 85 % van de

85 % des entreprises belges sont confrontées d'une manière ou d'une autre à l'abus d'alcool. En moyenne, 7 % de la population active souffre d'une dépendance problématique à l'alcool. Ce problème induit un coût moyen de 2,2 milliards d'euros par an, dont environ un tiers (733 millions d'euros) est à charge des entreprises. L'absentéisme des personnes qui consomment de l'alcool de manière excessive est jusqu'à six fois plus élevé que chez le travailleur moyen. De plus, les buveurs sont davantage exposés aux accidents du travail et fournissent en général du travail de moindre qualité.

Bien que l'enquête ait révélé que 85 % des entreprises sont confrontées au problème, à peine 37 % d'entre elles déclarent avoir une politique en matière d'alcoolisme. Dans la réalité, seulement 8 % des entreprises ont adopté une telle politique. Celle-ci n'est en outre instaurée que lorsque l'entreprise a été confrontée concrètement avec des problèmes d'alcool. Par conséquent, la politique est avant tout curative. La prévention globale des abus d'alcool problématiques est un thème trop rarement abordé. Il faut par ailleurs souligner que l'abus d'alcool chronique n'est pas le seul problème. Les abus occasionnels ont aussi un impact négatif sur le bien-être des travailleurs.

L'ampleur potentielle des problèmes d'alcool s'avère inversement proportionnelle avec le degré de contrôle social et la qualité du travail, et proportionnelle avec l'acceptation sociale de l'abus d'alcool et la disponibilité matérielle de l'alcool. Investir dans la prévention pourrait amener des économies considérables et améliorer l'ambiance de travail et la santé des travailleurs.

1. Envisagez-vous de prendre une initiative pour inciter les entreprises, en concertation avec les partenaires sociaux, à s'intéresser davantage à la prévention des abus d'alcool et à mieux informer leurs travailleurs sur les conséquences des abus d'alcool au travail ?

2. Allez-vous insister auprès des entreprises pour qu'elles prévoient des procédures leur permettant de réagir à des problèmes d'alcoolisme aigus ou chroniques touchant un ou plusieurs de leurs travailleurs ?

3. Envisagez-vous d'insister auprès des organisations patronales sur la mise au point, au niveau de l'entreprise, d'une réglementation explicite définissant clairement la consommation d'alcool et désignant éventuellement une personne de confiance à laquelle pourront s'adresser les travailleurs ayant des problèmes ou des plaintes à formuler, qu'il s'agisse de leurs propres problèmes ou de ceux des autres ?

Réponse de la ministre de l'Emploi et de la Protection des consommateurs du 10 janvier 2005, à la question n° 192 de M^{me} Maggie De Block du 2 décembre 2004 (N.):

Vous trouverez ci-dessous les réponses aux questions posées.

Belgische bedrijven op een of andere manier geconfronteerd wordt met alcoholmisbruik. Gemiddeld 7 % van de beroepsbevolking kampt met een problematische afhankelijkheid van alcohol. Aan dit probleem hangt een prijskaartje van gemiddeld 2,2 miljard euro per jaar, waarvan ongeveer één derde (733 miljoen euro) ten laste van het bedrijfsleven. Het ziekteverzuim van probleemdrinkers ligt tot zes keer hoger dan bij de gemiddelde werknemer. Bovendien lopen drinkers een hogere kans op arbeidsongevallen en leveren ze in de regel minder goed werk af.

Niettegenstaande volgens de enquête 85 % van de bedrijven met het probleem kampt, heeft amper 37 % een alcoholbeleid. In de feiten heeft slechts 8 % van de bedrijven dergelijk alcoholbeleid. Dat wordt bovendien pas ingevoerd nadat het bedrijf effectief geconfronteerd wordt met alcoholgerelateerde problemen. Bijgevolg is het beleid vooral curatief. Globale preventie van problematisch alcoholmisbruik komt veel te weinig aan bod. Opmerkelijk is bovendien dat niet enkel chronisch maar ook occasioneel overmatig alcoholmisbruik een nefaste invloed heeft op het welzijn van de werknemers.

De potentiële omvang van het alcoholprobleem blijkt omgekeerd evenredig te zijn met de mate van sociale controle en de kwaliteit van het werk, en evenredig met de sociale aanvaarding van alcoholgebruik en de fysieke beschikbaarheid van alcohol. Een investering in preventie zou kunnen leiden tot een aanzienlijke besparing, betere werksfeer en gezondheid van de werknemers.

1. Overweegt u een initiatief te nemen om in overleg met de sociale partners bedrijven ertoe aan te zetten meer aandacht te besteden voor de preventie van alcoholmisbruik, alsook om werknemers meer voorlichting te geven over de gevolgen van alcoholgebruik op het werk ?

2. Zal u erop aandringen dat bedrijven in procedures voorzien om op te treden in geval van een acuut of een chronisch drankprobleem van een of meerdere van hun werknemers ?

3. Overweegt u er via de werkgeversorganisaties op aan te dringen dat op bedrijfsniveau een duidelijke regelgeving wordt ontworpen waarin het gebruik van alcohol duidelijk wordt omschreven, alsook eventueel een vertrouwenspersoon aan te wijzen bij wie werknemers terecht kunnen met problemen of klachten of hun eigen probleem of dat van anderen ?

Antwoord van de minister van Werk en Consumentenzaken van 10 januari 2005, op de vraag nr. 192 van mevrouw Maggie De Block van 2 december 2004 (N.):

Gelieve hieronder de antwoorden op de gestelde vragen te vinden.

1 et 2. J'ai également pris connaissance de l'étude et des résultats de l'enquête que vous citez.

Quand 85 % des entreprises sont confrontées au problème de l'alcoolisme sur les lieux de travail, problème qui, suite notamment à l'absentéisme des travailleurs et au surcroît des accidents du travail, leur coûte annuellement 733 millions d'euros, je suis évidemment interpellée par le fait que seulement 7 % d'entre elles mènent une politique de lutte contre l'alcoolisme.

En conséquence, j'ai décidé d'inviter les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail à traiter la problématique de l'alcoolisme, mais également de la consommation de drogue, sur les lieux de travail et de me faire des propositions en matière de politique de prévention et d'accompagnement des travailleurs concernés.

3. Dans son entreprise, l'employeur prend les mesures d'ordre réglementaire par le biais du règlement de travail.

En exécution de l'article 99 du Règlement général pour la protection du travail — qui interdit d'introduire des boissons alcoolisées et des boissons fermentées ayant un taux d'alcool supérieur à 6 % volume d'alcool dans les usines, ateliers, bureaux et chantiers de travail — il doit réglementer, et même éventuellement interdire, l'usage d'alcool dans son entreprise.

L'employeur doit instaurer, dans son entreprise, une politique du bien-être au travail, basée sur le système dynamique de gestion des risques. Il peut donc intégrer la prévention et la lutte contre l'alcoolisme et la consommation de drogue au travail dans cette politique, puisque celle-ci vise, entre autres, la sécurité du travail et la protection de la santé du travailleur au travail.

Dans le cadre de la réglementation relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'employeur doit désigner un conseiller en prévention, spécialiste des problèmes psychosociaux du travail, comme personne de confiance.

Dans le cadre de la politique de prévention et la lutte contre l'alcoolisme et la consommation de drogue sur les lieux de travail, il pourrait également désigner une personne de confiance.

Le conseiller en prévention-médecin du travail, qui exerce ses missions en toute indépendance technique et morale, notamment vis-à-vis de l'employeur, est par excellence, la personne la mieux à même à remplir ce rôle.

1 en 2. Ik heb eveneens kennis genomen van de studie en de resultaten van de enquête die u citeert.

Wanneer 85 % van de ondernemingen geconfronteerd worden met het probleem van alcoholisme op de arbeidsplaatsen, een probleem dat, tengevolge van meer bepaald het absentisme van de werknemers en een toename van de arbeidsongevallen hun jaarlijks 733 miljoen euro kost, ben ik onvermijdelijk geïnterpelleerd door het feit dat slechts 7 % onder hen een politiek ter bestrijding van het alcoholisme voert.

Dientengevolge heb ik beslist de sociale partners, die zitting hebben in de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk uit te nodigen om de problematiek van het alcoholisme alsook het drugsverbruik op het werk te behandelen, en mij voorstellen in verband met preventiepolitiek en begeleiding van de betrokken werknemers voor te leggen.

3. De werkgever neemt in zijn onderneming wettelijke maatregelen door middel van het arbeidsreglement.

In uitvoering van artikel 99 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming dat verbiedt om gedistilleerde alcoholische dranken en gegiste dranken met een gehalte van meer dan 6 % volume alcohol binnen te brengen in de fabrieken, werkplaatsen en bureaus alsmede op elke arbeidswerf, moet de werkgever reglementeren en eventueel zelfs het gebruik van alcohol in zijn onderneming verbieden.

De werkgever moet in zijn onderneming een politiek van welzijn op het werk invoeren gebaseerd op het systeem van het dynamisch risicobeheer. Hij kan dus de preventie en de strijd tegen het alcoholisme en het drugsverbruik op het werk integreren in deze politiek, aangezien deze onder meer gericht is op de veiligheid op het werk en de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk.

In het kader van de wetgeving betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk moet de werkgever een preventieadviseur als vertrouwenspersoon aanwijzen, die deskundig is op het vlak van psychosociale aspecten van het werk.

In het kader van de preventiepolitiek en de strijd tegen het alcoholisme en het drugsverbruik op de arbeidsplaatsen, zou hij eveneens een vertrouwenspersoon kunnen aanwijzen.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die zijn opdrachten technisch en moreel volledig onafhankelijk van met name, de werkgever, uitvoert is bij uitstek de geschikte persoon om deze taak te vervullen.

En tant que médecin, il est la personne à laquelle le travailleur qui a des problèmes d'alcool ou de drogue peut s'adresser d'initiative et en toute confidentialité.

Lorsqu'il effectue les examens médicaux réglementaires, le médecin du travail peut savoir ou soupçonner qu'un travailleur a ce type de problème. Même s'il lui est interdit d'en faire part à des tiers, et notamment à l'employeur, il peut cependant, lors d'un colloque singulier avec le travailleur, lui fournir toute information et aide nécessaires.

Dans l'attente des propositions du Conseil supérieur susmentionné, je vais demander que dorénavant, lors des visites qu'ils effectuent dans les entreprises, les inspecteurs de la Division Contrôle de base de la direction générale Contrôle du bien-être au travail fassent part de cette possibilité aux employeurs.

In zijn hoedanigheid van arts, is hij de persoon tot wie de werknemer die alcohol of drugsproblemen heeft zich op eigen initiatief en in alle vertrouwelijkheid kan wenden.

Wanneer hij wettelijke medische onderzoeken uitvoert, kan de arbeidsgeneesheer weten of vermoeden of een werknemer dit type problemen heeft. Zelfs indien het hem verboden is hiervan melding te maken aan derden, en meer bepaald aan de werkgever, kan hij toch tijdens een bijzonder overleg met de werknemer hem alle informatie en nodige hulp verlenen.

In afwachting van de voorstellen van de bovenvermelde Hoge Raad, ga ik de controleurs van de afdeling basis toezicht van de algemene directie Toezicht op het welzijn op het werk vragen om voortaan tijdens de bezoeken die zij brengen aan de ondernemingen deze mogelijkheid mee te delen aan de werkgevers.