

Question écrite 3-7525 de Brotcorne Christian (CDH) du 14 mars 2007 :

Service public fédéral - Service public fédéral de programmation - Politique de lutte contre les assuétudes.

ministre de l'Emploi

Question

Associés à une étape de la vie, à un mode de vie ou à des contingences sociales, les produits psychotropes induisent des phénomènes de dépendance qui génèrent des troubles comportementaux et/ou physiologiques graves en matière de santé publique, de sécurité et de vie affective, et qui posent des problèmes dans le cadre professionnel.

Au regard de la consommation d'alcool par habitant ainsi que de la charge de morbidité liée à l'alcool, l'assuétude la plus répandue sur les lieux de travail est évidemment l'alcoolisme bien avant le tabagisme, la dépendance aux jeux ou la consommation de médicaments psychoactifs.

Sur les lieux de travail, la dépendance se manifeste par de nombreux signes : manque de ponctualité, absentéisme impromptu, rendement inégal, apparence négligée ou hygiène insuffisante, concentration déficiente, oublis fréquents, humeur inégale, etc.. Ces signes perturbent les rapports professionnels et créent un climat peu propice au bien-être au travail.

En outre, il semble que la dépendance soit souvent associée à un phénomène de 'codépendance' qui se manifeste par un souci de fermer les yeux sur les agissements d'un collègue afin de lui éviter ou de s'éviter des problèmes. Cette situation est problématique dès lors qu'elle crée des situations équivoques et, à certains égards, un transfert de responsabilités de la personne dépendante vers l'entourage professionnel.

A cet égard, je souhaiterais savoir si vous disposez d'outils permettant de quantifier, de faire un état des lieux et de mettre à jour les problèmes éventuels d'assuétudes au sein de votre département.

Pourriez-vous me communiquer si une politique de lutte contre les assuétudes est mise en œuvre au sein de votre département ?

Envisagez-vous de promouvoir des actions de prévention, notamment en ce qui concerne la limitation des conséquences d'un usage qui ne peut être contrôlé ? Si non, pourquoi ? Si oui, lesquelles ?

Réponse reçue le 16 avril 2007 :

A. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Le département ne dispose pas de moyens pour examiner l'ampleur du problème d'accoutumance parmi les membres de son personnel. Les seules données dont nous disposons sont celles des membres du personnel qui sont accompagnés, dans le cadre de leur accoutumance, par le service social. Le département dispose de chiffres uniquement en ce qui concerne la dépendance à la cigarette. En 2006, *Santé et Entreprises* a notamment effectué une enquête parmi les membres du personnel à la suite de la nouvelle loi sur le tabagisme et les mesures qui ont été prises au sein du département. Des sessions pour arrêter de fumer ont aussi été organisées à l'attention des membres du personnel qui veulent mettre un terme à la cigarette.

Conscient de la problématique de l'alcool et de l'usage de substances (médicaments, drogues) sur le lieu de travail, le département a lancé depuis quelques années déjà une politique en matière d'alcool. À cet égard, un groupe de travail a été créé fin 2002 sous la direction du service social. Un cadre clair s'imposait de sorte que chaque membre du personnel sache ce qui est autorisé et ce qui est interdit et dans quelles circonstances et qu'ils sachent également quelles sont les conséquences en cas de non-respect des règles.

Une partie de cette politique a été le lancement d'une grande campagne de sensibilisation sur la consommation d'alcool et de substances afin de pouvoir reconnaître à temps les problèmes éventuels et détecter les signaux. Le service social a, à cet effet,

distribué des affiches et des dépliants aux membres du personnel pour souligner le danger de la consommation d'alcool et de substances. Une formation a été prévue pour les membres du groupe de travail, pour tous les chefs de service et membres du personnel qui sont en contact avec l'alcool sur le lieu de travail. Le service social motive les membres du personnel ayant des problèmes d'accoutumance à chercher de l'aide auprès de structures d'aide spécialisées externes, les oriente et prépare le retour et la réintégration du membre du personnel.

B. SPF Technologie de l'information et de la communication

Jusqu'à présent, la consommation d'alcool n'a pas encore posé de problèmes chez notre personnel. Vu le nombre limité de membres du personnel (actuellement 60) chez Fedict, aucun outil n'est utilisé pour quantifier ce problème.

Néanmoins, le problème n'est pas sous-estimé. À titre de prévention, le président de Fedict a, en concertation avec le Comité de direction, élaboré une note afin de prévenir un abus éventuel.

Il s'agit de la « note du 30 juin 2004 comportant les règles relatives à la consommation de boissons alcoolisées » qui a été jointe au règlement de travail.

La note décrit la procédure d'intervention dans les cas de consommation aigue, occasionnelle et chronique.

La note décrit également l'intervention et le suivi nécessaires en cas de problème. Par ailleurs, des structures d'aide internes (service social) et externes, auxquelles le personnel peut faire appel, sont prévues. Une règle a aussi été fixée concernant la consommation d'alcool et la disponibilité d'alcool sur le lieu du travail. L'alcool n'est autorisé que pour des événements spéciaux, lors desquels il est permis de consommer dans une mesure acceptable des boissons autres que des boissons alcoolisées distillées.