

02 Question de Mme Valérie Déom à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "la problématique de l'abus d'alcool au travail" (n° 12086)

02 Vraag van mevrouw Valérie Déom aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "overmatig alcoholgebruik op het werk" (nr. 12086)

02.01 Valérie Déom (PS): Madame la présidente, madame la ministre, j'ai déjà eu l'occasion de vous interpellier sur ce point il y a quelques temps.

Une enquête récente menée par l'Institut pour la prévention, la protection et le bien-être au travail démontre que le pourcentage de personnes présentant un rapport problématique à l'alcool serait estimé à 12,1% chez les hommes et 8,4% chez les femmes (71% d'entre eux travaillent).

L'Institut a mené son enquête via internet et a obtenu des réponses de 265 entreprises sur les 2.500 contactées, tous secteurs confondus – seuls 10% ont donc répondu. Il faut donc tenir compte du pourcentage de réponses dans l'analyse des résultats dont certains sont interpellants.

Dans 40% de ces sociétés, des travailleurs sont parfois ivres au travail et 76% de ces entreprises ont connu des problèmes d'absentéisme vraisemblablement à cause de l'alcool.

Une entreprise sur quatre pratique la tolérance zéro en matière d'alcool et 37% des entreprises s'intéressent à l'alcool dans leur politique de bien-être au travail. Par ailleurs, 84% des entreprises qui n'ont pas de politique en la matière estiment qu'elles n'ont pas les connaissances suffisantes pour mettre en place ce genre de politique spécifique.

Dans près de neuf entreprises sur dix qui mènent une politique en matière d'alcool, la sécurité au travail s'est manifestement améliorée.

Trois entreprises sur quatre notent d'autres améliorations en termes de santé des travailleurs, de productivité et de diminution de l'absentéisme. Toutefois, ces politiques ne les prémunissent pas contre les abus d'alcool puisque 75% des entreprises qui ont une politique en la matière ont déjà vu des travailleurs arriver en état d'ébriété contre 65% pour celles qui n'ont pas de telle politique. Il n'y a donc malheureusement pas de grande différence.

Le 9 juillet 2008, je vous ai interrogée sur la problématique de la consommation d'alcool au travail. Votre réponse d'alors montrait tout le sérieux avec lequel vous envisagiez de traiter la problématique. Vous avez rappelé que la diminution des assuétudes au travail constitue l'une des priorités du plan et de la stratégie nationale pour le bien-être et la sécurité au travail.

L'enquête sur la santé et la sécurité au travail nous donne de nouvelles indications. Elle pourrait certainement, après une fine analyse des résultats, constituer un outil intéressant pour orienter les politiques visant à lutter contre les risques liés à la consommation abusive d'alcool sur le lieu de travail. Cependant, elle soulève certaines questions.

Madame la ministre, je voudrais aujourd'hui faire le point avec vous

02.01 Valérie Déom (PS): Uit een onderzoek van het Instituut voor preventie, bescherming en welzijn op het werk blijkt dat 12,1 procent van de mannelijke en 8,4 procent van de vrouwelijke werknemers een alcoholprobleem zouden hebben. Het Instituut ontving een antwoord van 265 van de 2.500 gecontacteerde bedrijven, uit alle sectoren.

In 40 procent van die bedrijven zijn werknemers al eens dronken op het werk, en 76 procent van die bedrijven werd reeds geconfronteerd met absentisme als gevolg van alcoholgebruik. Een op vier bedrijven hanteert een nultolerantie inzake alcohol en 37 procent van de bedrijven besteedt aandacht aan het alcoholgebruik in het kader van het beleid betreffende het welzijn op het werk; 84 procent van de bedrijven vindt echter dat ze over onvoldoende expertise beschikken om een dergelijk beleid te voeren. In negen op tien bedrijven die een alcoholpreventiebeleid voeren, is de veiligheid op het werk verbeterd. Toch had 75 procent van de bedrijven met een specifiek alcoholpreventiebeleid al moeten vaststellen dat werknemers soms dronken waren op het werk, tegen 65 procent van de bedrijven zonder zo een beleid.

Op 9 juli 2008 stelde ik u al een vraag over dit probleem. U wees er bij die gelegenheid op dat het terugdringen van de verslavingsproblematiek op het werk een van de prioriteiten is van het plan en van de nationale strategie voor het welzijn en de veiligheid op het werk. Een van uw doelstellingen bestond erin dat elk bedrijf een eigen alcoholpreventiebeleid zou uitwerken, dat zou worden ingevoegd in het preventiebeleid

sur les différentes informations que vous m'aviez données en juillet 2008.

L'un de vos objectifs était que chaque entreprise élabore une politique qui lui soit propre en matière d'alcool et qui s'intègre dans la politique de prévention de l'entreprise.

Dans cette perspective, dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, le Conseil national du Travail s'était engagé à conclure une convention collective de travail visant à ce que chaque entreprise mène une telle politique. Où en sommes-nous? L'enquête précitée souligne que 37% des entreprises qui ont participé à l'étude s'intéressent à l'alcool dans leur politique de bien-être. Disposez-vous de chiffres supplémentaires sur la question?

Des campagnes fédérales de promotion de la nouvelle réglementation devaient prendre forme rapidement, en étroite collaboration avec les Communautés et le SPF Santé. Qu'en est-il aujourd'hui?

Une vaste campagne de sensibilisation était en préparation avec pour thème le risque des assuétudes et la problématique de la consommation d'alcool sur le lieu de travail. La campagne a-t-elle été lancée ou est-elle sur le point de l'être?

L'administration de l'Emploi ne disposait pas, en juillet 2008, de chiffres précis relatifs à la consommation d'alcool sur le lieu de travail. Avez-vous pu vous entretenir avec le secteur de la Santé publique pour obtenir ces chiffres?

L'enquête réalisée par l'Institut sera-t-elle menée de façon annuelle? Il semblerait que 265 entreprises aient participé à l'enquête. Qui a répondu? Les dirigeants ou le personnel de l'entreprise? Quelles suites seront-elles données à cette enquête?

Le pourcentage d'entreprises, à savoir 76%, qui auraient connu des problèmes d'absentéisme liés à l'alcool est particulièrement interpellant. Comment un lien de causalité est-il établi de façon aussi affirmative, alors que le secret médical prévaut pour toute absence? S'agit-il de suppositions dans le chef des répondants?

Enfin, lorsque l'on parle de politique spécifique élaborée par les entreprises en matière de consommation d'alcool problématique, de quelle démarche s'agit-il exactement? Un modèle-type de prévention est-il mis à la disposition des entreprises qui le souhaitent?

van het bedrijf.

In het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 had de NAR er zich toe verbonden een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten die ertoe strekt dat elk bedrijf zo'n beleid zou voeren. Hoe staat het ermee?

Volgens het onderzoek besteedt 37 procent van de bedrijven aandacht aan alcohol in hun welzijnsbeleid. Zijn er nog andere cijfers?

Er waren federale campagnes voor de bevordering van de nieuwe reglementering gepland in samenwerking met de Gemeenschappen en de FOD Volksgezondheid. Hoe staat het ermee?

Er was een bewustmakingscampagne rond het thema verslavingen en alcoholverbruik op de werkvloer gepland. Hoe staat het ermee?

Het bestuur Werkgelegenheid beschikte in juli 2008 niet over precieze cijfers met betrekking tot het alcoholverbruik op de werkvloer. Heeft u inmiddels die cijfers?

Zal het onderzoek van het Instituut elk jaar gevoerd worden? Wie heeft geantwoord op het onderzoek: de bedrijfsleiding of het personeel? Welk gevolg zal worden gegeven aan het onderzoek?

Het percentage bedrijven dat al met problemen wordt geconfronteerd door alcoholgerelateerd werkverzuim ligt te hoog. Hoe wordt het oorzakelijk verband vastgelegd, aangezien het medisch geheim geldt voor elke afwezigheid?

Wanneer men het over het specifieke beleid van de bedrijven heeft, wat wordt dan precies bedoeld? Wordt een

02.02 **Joëlle Milquet**, ministre: Madame la présidente, madame Déom, cette problématique est importante. Il est effectivement essentiel de mener une politique de prévention en matière de consommation d'alcool ou de drogues dans l'entreprise. C'est une nouveauté car, auparavant, ce sujet n'était pas au centre des débats.

Cette problématique a de lourdes conséquences, non seulement sur le fonctionnement sur le lieu de travail, mais aussi sur les conditions de vie des travailleurs eux-mêmes, de leurs collègues, de leur employeur et de leur entourage familial. Cela touche donc tant les travailleurs, les employeurs que l'autorité. La tâche de l'autorité consiste à soutenir les entreprises dans la mise en place d'une politique de prévention à ce sujet. C'est la raison pour laquelle, le 1^{er} avril 2009, les partenaires sociaux ont conclu au CNT la convention collective n° 100 relative à la conduite d'une politique préventive face à la consommation d'alcool et de drogues. Cette convention est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009. Un an après son entrée en vigueur, tous les employeurs devront avoir développé une telle politique à l'attention de l'entièreté de leur personnel.

Afin de permettre aux entreprises d'intégrer de manière rapide et simple dans le règlement de travail les principes objectifs de leur politique de prévention en matière d'alcool et de drogues sur la base de cette convention collective, j'ai pris l'initiative de faire adapter l'article 14 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail dans le sens où la procédure normale de concertation lors de la modification du règlement de travail ne devra pas être suivie, ce qui permettra de gagner du temps.

Les chiffres auxquels vous faites allusion datent de 2004 et proviennent d'un projet d'étude de Mme Marthe Verjans, collaboratrice de Prevent à l'Institut, orienté sur la prévention des risques professionnels par la promotion de la qualité des conditions de vie au travail et par l'amélioration de l'organisation du travail. La thèse de Mme Verjans traite de la politique en matière d'alcool dans les entreprises belges et du rôle du conseiller de prévention en la matière. Plus récemment, dans la seconde moitié de l'année 2007, trois ans plus tard, Securex a fait mener une enquête sur le comportement des travailleurs du secteur privé par rapport à l'alcool. Elle fournit également des indications intéressantes.

La convention collective est entrée en vigueur et dès lors, les services du SPF Emploi organiseront les sessions d'information nécessaires et des journées d'études seront consacrées à ce sujet en automne. On a prévu un processus complet de sensibilisation et d'information des entreprises pour leur rappeler la nouvelle convention et leur expliquer comment faire, l'objectif et les moyens pratiques d'y parvenir. Si on constatait un problème d'information en dépit de ces initiatives, nous intensifierions ces procédures.

Comme le SPF Santé publique est également compétent pour la politique générale en matière d'alcool, nos initiatives viseront uniquement les personnes concernées par des situations problématiques sur le lieu du travail. En ce qui concerne mon domaine de compétence, la sensibilisation des employeurs, des

preventiemodel ter beschikking gesteld van de bedrijven?

02.02 **Minister Joëlle Milquet**: Die problematiek is belangrijk want de gevolgen zijn aanzienlijk, zowel voor de werkvloer als voor de werkomstandigheden van de werknemers, hun collega's, hun werkgever en hun gezin. De taak van de overheid bestaat erin de ondernemingen te ondersteunen bij de invoering van een preventiebeleid. Daarom hebben de sociale partners op 1 april 2009 op de NAR cao 100 inzake het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid gesloten. Een jaar na het van kracht worden ervan, moeten alle werkgevers zo'n beleid uitgewerkt hebben.

Opdat de bedrijven hun beleidsbeginselen op het stuk van alcohol- en drugspreventie snel in hun arbeidsreglement zouden kunnen inpassen, heb ik de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen laten aanpassen: in dit geval dient de normale overlegprocedure niet gevolgd te worden.

Uw cijfers dateren uit 2004 en komen uit een studie van mevrouw Marthe Verjans, medewerker bij Prevent ("Institute for Occupational Safety and Health") over de preventie van beroepsrisico's door de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden en de verbetering van de arbeidsorganisatie. In het tweede semester van 2007 heeft Securex een onderzoek uitgevoerd naar het gedrag van de werknemers in de privésector in verband met alcohol op het werk.

De collectieve overeenkomst is intussen van kracht, en de FOD Werkgelegenheid zal in de herfst informatiebijeenkomsten en studiedagen organiseren. De ondernemingen zullen voor de problematiek gesensibiliseerd worden, en volledig geïnformeerd worden over de nieuwe

travailleurs et des conseillers en prévention se fera entre autres par la mise à disposition d'une brochure d'information que le Conseil national du travail est occupé à rédiger avec la collaboration active de mes services.

Suite à la convention collective n° 100, la question de l'alcool et de la drogue formera un sujet obligatoire dans la politique de prévention de chaque employeur. Nous travaillons également à la mise en place d'une campagne qui sera portée par toutes les personnes concernées, aussi bien pour le contenu que pour l'organisation. Au-delà de l'information, il s'agit d'expliquer les procédures pour arriver à confectionner un règlement de travail après avoir auditionné, d'expliquer comment obtenir un appui externe, indépendamment de celle que nous allons fournir, notamment sur des questions de santé et de prévention, d'expliquer enfin comment traiter humainement un problème. En effet, il n'est toujours pas facile de demander à quelqu'un dont on remarque qu'il boit d'aller se faire soigner. C'est le genre d'entretien qui nécessite un accompagnement psychologique.

Chaque employeur a l'obligation de prendre les mesures de prévention appropriées si une situation dangereuse apparaît vis-à-vis de ses travailleurs par rapport à un abus d'alcool ou de drogues, même en dehors de tout chiffre sur la consommation d'alcool ou de drogues sur le lieu du travail. Lors des discussions qui ont eu lieu au sein du CNT, les partenaires ont évidemment utilisé toutes sortes de données provenant de diverses associations, dont l'association pour l'alcool et la drogue. Ces données, dont dispose le SPF Santé, ne sont pas uniquement propres à la consommation d'alcool par les travailleurs.

L'enquête à laquelle vous faites référence a été effectuée une seule fois dans le cadre d'un projet d'étude. Les données chiffrées datent de 2004. Le lancement de cette enquête et les suites à réserver ainsi que l'interprétation des données reposent sur l'institution visée à la réponse 1, à savoir Prevent.

L'an prochain, nous allons organiser une grande enquête sur la santé publique et la santé des travailleurs et le bien-être au travail des travailleurs, notamment dans le cadre de la conférence de Dublin. C'est une des enquêtes qui va fonder le nouveau projet pour la santé au travail. À partir de là, nous aurons toute une analyse sur le rapport des travailleurs à l'alcool, afin de déterminer les causes possibles (stress, prise de médicaments, etc.). Partant de cette grande enquête que nous mènerons avec les spécialistes de l'association de Dublin, nous disposerons de données épidémiologiques et peut-être plus actualisées et plus professionnelles.

La convention collective développe une approche progressive. L'employeur doit, dans une première phase, prendre des initiatives pour déterminer les principaux objectifs de sa politique de prévention, concrétiser la politique dans une déclaration d'intention, qui doit être prise dans le règlement du travail, via une procédure simplifiée. S'ensuit une marge d'actions pour toute une série de mesures complémentaires. Dans la brochure d'information précitée, on décrit le plan d'action concret pour aider les employeurs à mener leurs différentes politiques en la matière. Nous mettons donc plusieurs outils à leur disposition pour les aider, mais il convient avant tout de les sensibiliser à la problématique.

overeenkomst en over de manier waarop ze te werk moeten gaan.

Aangezien de FOD Volksgezondheid over het alcoholbeleid in het algemeen gaat, zullen onze initiatieven gericht zijn op de mensen die op de werkvloer met probleemsituaties te maken krijgen. We willen de werkgevers, werknemers en preventieadviseurs sensibiliseren via een informatiefolder die hun ter beschikking zal worden gesteld en die momenteel door de NAR wordt voorbereid.

Sinds de collectieve overeenkomst nr. 100 is de alcohol- en drugsproblematiek een verplicht onderdeel van het preventiebeleid van elke werkgever.

Het onderzoek waarnaar u verwijst, was een eenmalig onderzoek in het kader van een studieproject. De cijfergegevens dateren van 2004. Volgend jaar zullen we een grootschalig onderzoek organiseren over de volksgezondheid, de gezondheid en het welzijn op het werk van de werknemers. Het is een van de onderzoeken die ten grondslag zal liggen aan het nieuwe project betreffende de gezondheid op het werk. Op grond daarvan zal een grondige analyse worden uitgevoerd over werknemers en alcoholgebruik, om de mogelijke oorzaken bloot te leggen.

In de collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor een geleidelijke aanpak geopteerd. In een eerste fase moet de werkgever initiatieven nemen om de belangrijkste doelstellingen van zijn preventiebeleid te bepalen, en moet hij zijn beleid concreet in een intentieverklaring omzetten in het kader van het arbeidsreglement. Zo ontstaat er ruimte voor een hele resem bijkomende maatregelen. In de informatiebrochure zullen we het

02.03 **Valérie Déom** (PS): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse. Je me réjouis naturellement de l'état d'avancement du dossier et de la conclusion de la convention collective, selon laquelle chaque entreprise aura, d'ici un an, développé une politique de prévention et de prise en considération de cette problématique. Je me réjouis également des mesures d'accompagnement, dont vous avez fait état, car l'alcoolisme est une véritable maladie présentant tous les inconvénients de l'assuétude (difficulté d'approche et de faire comprendre à la personne qu'elle est éventuellement malade et a besoin d'un traitement). On ne peut donc que s'en réjouir.

J'imagine aussi que pour la nouvelle grande enquête qui sera lancée en 2010, la convention collective aura déjà été implémentée. On pourra ainsi analyser les résultats de cette enquête au regard de ce qui aura été mis en place par les entreprises à la suite de cette convention collective.

Je suivrai attentivement ce dossier.

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

concrete actieplan beschrijven, om de werkgevers te helpen hun diverse beleidsmaatregelen uit te werken.

02.03 **Valérie Déom** (PS): Ik verheug me over de voortgang in dit dossier, over het sluiten van een collectieve arbeids-overeenkomst en over de begeleidingsmaatregelen die u aanhaalde.

Ik veronderstel tevens dat de collectieve overeenkomst reeds ten uitvoer zal zijn gelegd voordat het nieuwe grootschalige onderzoek in 2010 plaatsvindt. Zo zullen de resultaten van dat onderzoek kunnen worden getoetst aan de maatregelen die de bedrijven intussen ingevolge die collectieve overeenkomst zullen hebben genomen.