

Ministre de l'Emploi**DO 2011201208814****Question n° 198 de madame la députée Zuhail Demir du 11 mai 2012 (N.) à la ministre de l'Emploi:***Politique préventive des entreprises en matière d'alcool et de drogues.*

Conformément à la CCT n° 100, les employeurs doivent, depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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 19 décembre 2013, à la question n° 198 de madame la députée Zuhail Demir du 11 mai 2012 (N.):

Parmi les quelque 230.000 entreprises de travailleurs, nous ne savons pas combien ont élaboré une politique de prévention afin de réglementer l'usage ou l'état d'intoxication suite à une consommation d'alcool et de drogue. Ceci est soit contrôlé à la va-vite à l'occasion de visites effectuées par les inspecteurs pour d'autres raisons, soit vérifié lorsqu'il existe des motifs concrets qui le justifient. Ceci donne lieu dans une série de cas à des avertissements qui se soldent toujours par une issue favorable.

Le SPF ETCS (Emploi, travail en concertation sociale) ne s'occupe pas de collecter les statistiques concernant l'usage d'alcool et de drogue au sein de nos entreprises. Si vous trouvez que le SPF ETCS devrait le faire, j'aimerais volontiers entendre vos suggestions concernant la manière dont il devrait procéder.

Minister van Werk**DO 2011201208814****Vraag nr. 198 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Zuhail Demir van 11 mei 2012 (N.) aan de minister van Werk:***Het preventief alcohol- en drugsbeleid van ondernemingen.*

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 het 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 meedelen voor de afgelopen vijf jaar?

Antwoord van de minister van Werk van 19 december 2013, op de vraag nr. 198 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Zuhail Demir van 11 mei 2012 (N.):

We weten niet in hoeveel van de zowat 230.000 bedrijven met werknemers er een preventief beleidsplan is ontwikkeld om het gebruik of onder invloed zijn van alcohol en of drugs te regelen. Dat wordt ofwel terloops nagegaan naar aanleiding van inspectiebezoeken om andere redenen, of nagegaan indien daar een concrete aanleiding voor bestaat. Dat leidt in een aantal gevallen tot waarschuwingen, en dat vrijwel steeds met gunstig gevolg.

FOD WASO (Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg) houdt zich niet bezig met het bijhouden van cijfers over het gebruik van alcohol en drugs in onze ondernemingen. Indien u vindt dat de FOD WASO dit zou moeten doen, dan zal ik graag naar uw suggesties luisteren over de manier waarop zij dat zou moeten doen.

La question de savoir si une politique de prévention qui n'est pas punitive est utile ne fait qu'insinuer que la prévention en tant que tel ne sert à rien. Une telle affirmation est stupéfiante. En outre, un caractère purement punitif dans ce domaine produit généralement des effets contraires.

C'était une note de l'ancien ministre de l'Emploi Peter Vanvelthoven qui a constitué la plus grande source d'inspiration de la CCT 100 qui régleme cette problématique. Cette note explique clairement pourquoi la prévention est beaucoup plus efficace, et il est soutenu par le CNT (Conseil National du Travail) dans ses propos. De plus, ce qui est important c'est que le premier objectif qu'il poursuivait était la sécurité au travail et à côté de cela la qualité du travail fourni.

Voici une citation tirée de cette note:

"Un élément essentiel d'une approche efficace est la création, au sein de l'entreprise, d'une atmosphère ouverte en ce qui concerne les situations problématiques. L'approche ne peut être répressive d'emblée. Cela doit inciter le travailleur qui ne se sent pas en forme ou qui éprouve de grandes difficultés à accomplir correctement sa tâche à admettre son problème avec franchise. Une atmosphère ouverte et non répressive doit éviter qu'une personne qui n'est pas en forme essaie de le cacher et continue malgré tout à effectuer un travail dangereux. Une atmosphère ouverte et non répressive peut également ôter, auprès de la ligne hiérarchique, ou même chez les collègues, les réticences à empêcher quelqu'un qui présente un comportement problématique d'entamer un travail dangereux. Il va sans dire qu'une politique d'alcool et de drogues menée au sein d'une entreprise comprendra, outre un volet préventif, aussi un volet répressif. Celui-ci doit toutefois s'inscrire dans le cadre d'une politique de sécurité globale."

Lorsque cette note a commencé à circuler à l'époque parmi les employeurs, quelques grosses entreprises ont émis des réactions très positives. Une de ces entreprises avait témoigné lors d'une conférence qu'elle faisait face à de grands problèmes malgré une approche répressive. Lorsque la note est arrivée en leur possession, ils ont effectué la transition vers une approche préventive, exactement comme il était indiqué dans la note. Ils ont déclaré que c'était une grande réussite parce que les problèmes avaient fait surface et avaient pu être résolus sans qu'ils ne doivent imposer de sanctions. L'annonce qu'aucune répression ne suivrait a semblé jouer un rôle crucial en l'occurrence.

Met de vraag of een preventief beleid wel zin heeft gezien het geen bestraffend karakter in zich draagt kan enkel bedoeld worden dat preventie op zich geen zin heeft. Dergelijke stelling is verbijsterend. Bovendien heeft een louter bestraffend karakter in deze materie doorgaans een averechts effect.

Het was een nota van toenmalig minister van Werk Peter Vanvelthoven die de grootste inspiratiebron vormde van de cao 100 die deze problematiek regelt. In zijn nota werd duidelijk uitgelegd waarom preventie veel efficiënter is, en hij is daarin gevolgd door de NAR (Nationale Arbeidsraad). Belangrijk daarbij is dat het eerste doel dat hij voor ogen had de arbeidsveiligheid was, en daarnaast de kwaliteit van het afgeleverde werk.

Uit deze nota het volgende citaat:

"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 moet voorkomen dat iemand die onvoldoende fit is dit tracht te verbergen en toch gevaarlijk werk verricht. Een open en niet repressieve sfeer kan ook de schroom wegnemen bij de hiërarchische lijn of zelfs bij werkmakers 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."

Toen die nota begon te circuleren onder werkgevers destijds kwamen er zeer positieve reacties van enkele grote ondernemingen. Eén van die ondernemingen heeft toen in een conferentie getuigd dat ze grote problemen hadden ondanks een repressieve aanpak. Toen de nota in hun bezit kwam, hebben ze de switch gemaakt naar een preventieve aanpak, exact zoals in de nota werd aangegeven. Ze stelden dat dit een groot succes was omdat de problemen boven water kwamen en zonder sancties konden opgelost worden. De afkondiging dat er geen repressie zou volgen bleek daarbij cruciaal te zijn.

Mon inquiétude est que les travailleurs puissent effectuer le travail correctement et en toute sécurité. C'est également l'inquiétude que partagent nos employeurs et travailleurs qui ont rédigé la CCT 100. Ils ont estimé qu'ils ne devaient pas jouer le rôle de service de répression d'ivresse ou d'inspecteur de la brigade des stupéfiants.

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 beschouwden het niet als hun rol om alcohol- en drugpolitie te spelen.