

1. Il ne faut pas accepter de mettre dans la procédure un test de dépistage. Si le CCPT est d'accord sur un test de dépistage (alcooltest) pour les postes de sécurité et/ou de vigilance, la conséquence positive ne doit jamais porter préjudice au travailleur.

2. La procédure préventive consiste à mettre également en place une guidance spécialisée avec le travailleur concerné, il faut toujours l'accord du travailleur.

3. La délégation syndicale doit être informée directement par la direction qui a eu connaissance des faits.

4. La cellule réduite (ou mobile du CPPT) peut être le moyen idéal d'information en vue d'une démarche préventive.

5. Le médecin du travail et le psychologue sont les conseillers en prévention spécialisés (soit en interne, soit en externe). Ils doivent non seulement prendre connaissance des faits mais ils sont aussi les conseillers en guidance de première ligne.

6. En cas de situation aigüe, informer la délégation syndicale et la cellule mobile du CPPT ; organiser le retour au domicile du travailleur. En vue d'assurer le secret médical, le médecin du travail s'informer de l'évolution de la santé du travailleur, si le problème est plus grave (imprégnation chronique), il faut reprendre la procédure du point 1.

## CONCLUSIONS

Le Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) reste pour la FGTB, l'organe paritaire, interne à l'entreprise, habilité à connaître les problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie sur les lieux de travail.

Nous n'acceptons pas de voir le problème glisser vers le service du personnel ou le seul service médical du travail. L'employeur ne peut s'arroger le droit de déterminer seule la manière dont l'alcoolisme sera réglé dans son entreprise comme par exemple le licenciement pour motif grave! Il n'est pas question de s'entendre dire de la part d'employeur: "Monsieur X, ceci constitue la dernière chance que nous vous donnons, si vous récidivez nous serons dans l'obligation de nous séparer de vous". La FGTB refuse que le problème de l'alcoolisme et de toxicomanie s'exporte à l'extérieur de l'entreprise et de ce fait échappe au contrôle syndical des représentants des travailleurs au CPPT.

La FGTB est en faveur d'une approche sociale à travers le CPPT. Car la cause de l'alcoolisme dans l'entreprise peut être le travail imposé au personnel qui conduira souvent à l'apparition du stress.

L'instance collective que constitue le CPPT permet de mettre en évidence les facteurs de dysfonctionnement comme par exemple la mauvaise organisation du travail, une formation inadaptée ou absente, des relations sociales altérées, etc.

Nos représentants syndicaux doivent absolument porter ce problème d'alcoolisme devant le CPPT. Ce grave problème qu'est l'alcoolisme dans l'entreprise ne peut rester dans la clandestinité. Il faut prendre son courage à deux mains afin que le travailleur concerné par le problème s'exprime et soit écouté. Le secret et/ou la mise au frigo de l'alcoolisme et de la toxicomanie sur les lieux de travail ne bénéficient à aucune des parties.

Cette maladie du silence qui peut affecter n'importe quel membre de l'entreprise doit sortir de l'ornière du black-out et faire l'objet d'une franche discussion.

De plus, nous marquons un refus catégorique devant le comportement d'employeur exigeant de la part des services médicaux du travail des examens de sélection déguisé en examen d'embauchage!

Alors que cet examen médical d'embauchage est destiné notamment à rechercher des contre-indications à l'emploi sollicité, l'employeur demande au médecin du travail d'accomplir une multitude d'examen non prévus par le Code\*. Cette mise à nu du corps des gens, effectuée par une multiplication des examens à l'embauchage, est contraire au Code.

Enfin, pour éviter toute dérive concernant la consommation exagérée d'alcool, l'abus de médicament psychotrope et l'usage de drogues illicites sur les lieux de travail..., la ligne hiérarchique doit également promouvoir dans les limites de ses compétences, un comportement positif et constructif en faveur du bien-être de tous les travailleurs.

Concrètement, nous sommes en faveur d'une approche collective et multidisciplinaire au sein du CPPT.

La personne affectée par l'alcoolisme et l'abus de drogue doit être considérée dans le plein respect de la dignité humaine. Il ne s'agit pas d'en faire un coupable. C'est notamment la raison pour laquelle, nous insistons d'une part sur la démarche au sein du CPPT afin de rechercher les causes réelles de l'alcoolisme sur les lieux de travail et d'agir donc directement sur le terrain et d'autre part sur une approche pluridisciplinaire (médecin – psychologue – assistant sociaux – personnel de santé publique – membres du CPPT) en vue de réduire au maximum les conséquences néfastes de ce fléau.

Editeurs responsables : Francis GOMEZ (Président Fédération Provinciale MWB Liège-Luxembourg – Bernard BOLLY (Directeur Form'Action André Renard.

Rédaction : Claudio SONDA (Form'Action André Renard).

Mise en page : Michèle Berbuto (FAR)



## POSITION SYNDICALE EN MATIERE DE POLITIQUE PREVENTIVE FACE A LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES EN ENTREPRISE

### Evolution de la consommation d'alcool au cours du temps



Au XVIIe siècle, lors d'un voyage en Belgique, QUIRINI, légat de Venise, écrivait à son gouvernement: "Dans ce pays, ce n'est pas l'eau, mais la bière, que l'on devrait compter parmi les quatre éléments!"

Plus tard, en 1903, lors de son discours d'ouverture de la session ordinaire du Conseil Provincial du Hainaut, le gouverneur R. du Sart de Bouland prononça ce qui suit: "Avoir soif en tous temps, en tous lieux et en toutes circonstances, semble être la caractéristique du peuple belge. Pour lui tout est prétexte à boire: il boit le matin pour s'éveiller et "se donner du montant"; à midi pour s'ouvrir l'appétit; en quittant la table, pour faciliter la digestion; après la besogne, pour refaire ses forces; le soir pour se préparer au sommeil. Il boit le samedi, parce que c'est le jour de repos; le lundi, parce que c'est le lendemain de la veille. Il boit s'il est triste, et davantage encore s'il est gai. Il boit pour se consoler ou pour se réjouir; parce que les affaires vont bien ou vont mal; parce qu'il a hérité d'un oncle ou qu'une tante ne lui a rien laissé".

Le problème de la consommation exagérée de boissons alcoolisées n'est pas une nouveauté en soi, comme par le passé, aujourd'hui nous pouvons affirmer que le fléau existe toujours.

Il est important de remarquer que l'augmentation de la consommation des boissons alcoolisées touche beaucoup plus les vins et les spiritueux que la bière. Quant à cette dernière, sa faible croissance pourrait s'expliquer par une modification des habitudes culturelles voire alimentaires. A cela, s'ajoute le style de vie et la publicité.

Aujourd'hui, comme hier, souvent dû à un malaise social, la classe ouvrière consomme des boissons alcoolisées dans des situations et des conditions différentes de la bourgeoisie.

C'est faux d'affirmer que l'alcool touche uniquement la classe ouvrière. Déjà en 1890, lors d'un congrès international de médecins, dans la ville de Berlin, les congressistes au nombre de 4.000 consommèrent en une soirée 15.382 bouteilles de vin, plus de 22.000 hectolitres de bière de Bavière et 300 portions de cognac!

Lorsque l'ensemble des besoins vitaux tels que manger, se chauffer, s'habiller, etc... sont satisfaits quoi de plus facile que de prêcher aux autres, d'éviter tout excès de boissons alcoolisées.

Le passage du travail artisanal à la production industrielle ne s'est pas faite sans heurt, hélas!

Bien que l'industrialisation dans nos régions, du 19ème siècle à nos jours, ait contribué à un développement social et économique important, celui-ci s'est souvent réalisé dans des conditions pénibles pour les travailleurs du charbonnage, de la sidérurgie et de la métallurgie.

Le but des détenteurs de capitaux est avant tout le gain d'argent le plus rapide possible. Dès lors, pour augmenter le capital, la productivité doit suivre le même chemin. La seule préoccupation des employeurs réside de ce fait, dans l'accroissement des bénéfices au dépend des conditions de travail déjà pénibles et de la dignité humaine.

Au début du 19ème siècle, les journées de travail dépassaient souvent les 12 heures. Ceci a eu pour conséquence, chez les ouvriers, une absence de vie familiale. Le malaise social était grand pour les individus confrontés à ce genre de situation pour le moins déprimante.

Les ouvriers étaient considérés comme force de travail et n'avaient que très peu de loisirs. Ce n'est qu'en 1921 que la journée de 8 heures est mise en place en Belgique, alors que l'ensemble des pays d'Europe avait opté pour cette avancée sociale dès 1918.



\* Code : Code sur le bien-être au travail.

**Devant cette injustice sociale, l'alcool n'est certes pas une solution en soi, mais pour les ouvriers de cette époque, le refuge dans l'alcool est inéluctable. Ce choix va aggraver leur situation familiale, morale et physique.**

Le patronat, détenteur des capitaux, trouve son compte dans la situation que subit cette classe ouvrière anesthésiée par les effets de l'alcool et qui ne pense plus à se révolter contre les injustices sociales flagrantes que le système capitaliste génère.

**Aujourd'hui encore, on constate un alcoolisme chez certains travailleurs. La cause profonde et principale reste la même que celle rencontrée au 19ème siècle : c'est le malaise social vécu au quotidien dont souffrent les individus atteints par ce fléau.**

A l'heure actuelle, ce malaise se manifeste de façon différente. La première cause chez les travailleurs c'est le **CHOMAGE** au sens large du terme. La perte d'un emploi, la peur de perte d'emploi, les situations d'emplois précaires, sont les facteurs qui contribuent à ce jour à ce que certains individus aient recours à l'alcool pour oublier.

La seconde cause de la consommation exagérée de boissons alcoolisées chez les travailleurs, c'est la pénibilité de leur tâche. **A une époque où les technologies sont censées réduire au maximum la charge physique de travail, l'ergonomie sur les lieux de travail, c'est-à-dire l'adaptation du travail à l'homme, avance à petit pas.**

Enfin, quel que soit le secteur d'activité le **STRESS** peut engendrer chez l'individu une consommation excessive de boissons alcoolisées.

L'activité professionnelle, comme la non-activité c'est-à-dire le chômage, sont susceptibles d'induire un épuisement mental conduisant l'individu dans un état anxieux.



Dans certaines activités professionnelles (par ex. : cadres d'entreprises, employés sur écran d'ordinateur, ouvrier à la chaîne, etc.), le fait d'être soumis chroniquement à des sollicitations excessives suivant la nature de la tâche accroît l'irritabilité, la nervosité, le défaut de concentration, etc.. **Dès lors, le recours à l'alcool se fait rapidement chez l'individu n'ayant pas un entourage familial et/ou de collègues de travail qui pourraient éviter respectivement le repli sur soi et l'isolement social.**

Combien de fois n'entendons-nous pas des expressions comme celles-ci : "les batteries sont plates", "je ne fais plus rien de bon", "l'ulcère c'est pour bientôt", etc...

Face à cette situation, faut-il une nouvelle réglementation ? D'autre part, est-il nécessaire d'instaurer une législation stricte sur le lieu de travail, si nous savons que les textes de loi sur la consommation d'alcool dans les débits de boissons ne sont pas toujours respectés

## L'ALCOOL ET DROGUES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Hier, le Règlement Général pour la Protection du Travail (RGPT) interdisait l'introduction de boissons alcoolisées et boissons fermentées ayant un taux d'alcool supérieur à 6% en volume dans les usines, ateliers et bureaux, ainsi que sur tous chantiers de travail, y compris leurs dépendances (article 99 du RGPT).

Aujourd'hui, cette disposition vient d'être abrogée et de ce fait l'employeur doit mettre en place pour le 1<sup>er</sup> avril 2010 une politique préventive en matière d'alcool et de drogues (convention collective de travail n° 100).

### CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 100 CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE PREVENTIVE EN MATIERE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE

Cette convention collective de travail oblige l'employeur à mettre en œuvre une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

**L'alcoolomanie et la toxicomanie sont deux maladies qui respectivement qualifient la dépendance à l'alcool et aux drogues.**

Si le règlement de travail interdit la consommation de l'alcool sur les lieux de travail, toutes les fêtes de pré-pension ou de mise à la pension du personnel, d'accueil d'hôtes, etc., qui se passent généralement autour d'un vin du midi de la France ou de spiritueux d'outre Manche ne pourront plus avoir lieu.

De toute évidence, **dès qu'un travailleur est en état d'ivresse soit avant de prendre le travail soit pendant la journée de travail, le personnel de maîtrise doit en avertir l'employeur et les représentants syndicaux afin que toutes les mesures soient prises de manière à éviter tout risque d'accident.**



Dans une seconde phase, le cas doit être porté devant le Comité de Prévention et de Protection au travail (CPPT). Les représentants des travailleurs siégeant au CPPT connaissent souvent mieux l'entourage du travailleur concerné et ils sont donc à même de proposer une solution sociale. Le médecin du travail, dans le cadre de sa mission préventive, sera d'une grande aide dans la recherche du meilleur encadrement médical et social destiné à diriger le travailleur dépendant de l'alcool et/ou de drogue vers une structure spécialisée.

**Une entrevue avec la psychologue du travail du service externe peut être utile pour orienter le travailleur concerné vers une structure de guidance spécialisée.**

Chaque cas mérite d'être analysé en particulier, car la situation est généralement différente d'un individu à l'autre.

Ce n'est certainement pas par la prise de sanctions de l'employeur à l'égard du travailleur concerné que le problème de la consommation exagérée de boissons alcoolisées et/ou de drogue sera solutionné à l'avenir sur les lieux de travail. De plus, l'employeur doit aussi donner l'exemple face à son personnel.

**C'est plutôt par une approche globale et pluridisciplinaire que ce fléau pourra être réduit. Il s'agit bien d'un problème de santé publique ayant un impact sur le lieu de travail.**

Nous ne pouvons accepter que le service de médecine du travail pratique la sélection médicale des travailleurs basée sur une pathologie alcoolique sauf pour les postes de sécurité où la vie du travailleur concerné et celle des compagnons de travail est mise en danger.

De plus, nous n'acceptons pas que l'employeur exige que l'on effectue une prise de sang au travailleur en état d'ivresse sans son consentement, ce principe est contraire à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

La dépendance vis-à-vis de l'alcool est un problème de santé publique, dès lors des programmes d'éducation sanitaire devraient voir le jour de façon plus régulière dans notre système scolaire. **C'est à la source, dès que le problème prend naissance qu'une solution doit être proposée.**

Pour la population en général, un meilleur suivi de l'état de santé des citoyens ne peut être atteint que si l'on dispose des moyens humains et financiers. **La crédibilité des actions menées en matière de santé publique souffre faute d'un faible rendement à court terme des programmes d'éducation sanitaire.**

**Faut-il pour cette raison tout abandonner ? La réponse est certes négative.**

Quant au milieu de travail, bien qu'il est facile de croire qu'en théorie une action de prévention menée de l'extérieur contre l'alcoolisme soit chose facile, la pratique nous montre que les problèmes de production constituent un frein majeur à cette démarche.

Dans une entreprise où le Comité de Prévention et de Protection au Travail est mis en place, c'est à travers ce Comité paritaire que des actions préventives peuvent être conduites. **Le médecin du travail doit agir conjointement avec le Conseiller en prévention du service interne et les représentants des travailleurs.** Cette démarche doit permettre de véhiculer le message d'éducation sanitaire auprès de l'ensemble du personnel. Dans ce type de d'action préventive, l'employeur doit en être le promoteur. Si tel n'est pas le cas, le projet risque de ne pas aboutir.

Dans les entreprises où il n'existe pas de Comité de prévention et de protection au travail (CPPT), c'est à la délégation syndicale que reviennent les missions assumées par le CPPT.

