



Le Soir
24/10/2005

9.1.6 LEGISLATION BELGE : PROTECTION DES NON-FUMEURS

Comment bannir la cigarette tout en douceur ?

BIEN-ÊTRE

Dans deux mois, le tabac sera banni des entreprises. La nouvelle loi interdisant de fumer sur le lieu de travail imposera plus de concertation dans les entreprises. EDOUARD LEDERER

Une loi à appliquer. Justifiée par des réalités médicales que personne ne conteste. Présenté sous ce double biais, l'Arrêté Royal interdisant le tabac sur le lieu de travail paraît simple à intégrer : devant l'autorité de la science et de la loi, il n'y aurait rien à discuter. Or, l'entrée en vigueur harmonieuse – et efficace – des nouvelles règles ne pourra se faire que dans la concertation. *Traiter le rôle du tabac dans l'entreprise uniquement par le biais médical me paraît réducteur, prévient Eric Lorio, directeur au cabinet de conseil Humaxis. Le tabac est aussi un problème relationnel, physique... pour certains, ça n'est peut-être même pas un problème du tout.*

Les autorités médicales sont bien conscientes du double enjeu, médical et managérial. La

**« L'amour c'est comme une cigarette
Ça brûle et ça monte à la tête »**

Sylvie Vartan

brochure explicative publiée par le Fonds des Affections Respiratoires (Fares) joue sur ce double registre : il rappelle les risques sanitaires du tabac, (« les fumeurs passifs encourent les mêmes types de risques santé que les fumeurs actifs »), et insiste sur l'importance de la démarche de concertation préalable à l'entrée en vigueur de la loi.

C'est que lorsque l'on parle de supprimer le tabac au travail, on parle en même temps des relations entre fumeurs et non-fumeurs. L'avènement de la nouvelle loi voit l'enterrement définitif de la notion de « courtoisie ».

Ce concept a doublement échoué. Pour une personne dépendante à la nicotine, au-delà de deux heures sans cigarette, le comportement est altéré, analyse Luc Schreiden, conseiller en prévention au Service de Prévention de Médecine du Travail (SPMT). Difficile de demander de la courtoisie à des nicotinodépendants. Du côté des non-fumeurs, la situation est tout aussi difficile. La plupart des non-fumeurs incommodés par la fumée n'osent pas le dire. Ils accumulent du ressentiment. Ce ressentiment conduit à des reproches peu constructifs : les fumeurs seraient moins productifs que les non-fumeurs à cause de leur qua-



tre ou cinq « pauses cigarette » quotidiennes.

Mais les mentalités évoluent. Culturellement le tabac est moins accepté, raconte Jacques Dumont, tabacologue au Centre d'Aide aux Fumeurs à l'hôpital Erasme. *Les fumeurs font plus attention à leur entourage. Malgré cette évolution, le respect de la nouvelle loi passe par une communication bien encadrée : un co-*

fumeurs, rappelle Jacques Dumont.

Pour les services de ressources humaines, l'éviction du tabac et de ses désagréments n'est pas le seul horizon : le dialogue qui s'instaure sera révélateur de l'état des relations sociales dans l'entreprise. A l'inverse, la mise en place de la loi peut servir de levier pour faire évoluer ces relations.

Le départ du tabac rompt l'équilibre qui s'était instauré entre fumeurs et non-fumeurs, l'entreprise se trouve plongée dans une crise, estime Eric Lorio, directeur chez Humaxis. Il est tout à fait symptomatique que ce cabinet spécialisé dans « l'optimisation des facteurs humains en entreprise » s'intéresse au dossier du tabac. Symptomatique également, la démarche de certains tabacologues qui interviennent en entreprise en duo avec un coach spécialisé en conduite du changement. *Le tabac n'est pas un dossier isolé, reprend Eric Lorio, il doit être intégré dans la stratégie « ressources humaines » de l'entreprise. ■*

« La nicotine te colle aux doigts, tes cheveux sentent le cendrier pendant des mois »

Sanseverino

Le comité de pilotage a, dans chaque entreprise, la lourde responsabilité d'établir le plan d'entreprise sans fumée : analyse de l'environnement, choix d'installer un fumeur, information des travailleurs. Pour fonctionner, il doit concilier tant des fumeurs que des non-



Le Soir
24/10/2005

9.1.6 LEGISLATION BELGE : PROTECTION DES NON-FUMEURS

suite de la page précédente

Ce que prévoit la loi

Le 1^{er} janvier 2006, l'odeur de tabac froid dans les salles de réunion appartiendra définitivement au passé. Ce jour-là entre en vigueur l'Arrêté Royal du 19 janvier 2005. Il prévoit le droit à un espace de travail sans tabac. Concrètement, il devient interdit de fumer sur le lieu de travail, au sens large : on parle bien sûr des bureaux (individuels ou non), mais aussi des « espaces ouverts de l'entreprise » (couloirs, parking, ascenseurs...) et des équipements sociaux mis à disposition par l'entreprise (espace de restauration...). Quel salut pour le fumeur invétéré ? Il pourra bénéficier de certaines exceptions, d'abord dans la définition de ce qu'est un lieu de travail. Fumer « peut être autorisé

» dans les maisons de repos, les cliniques psychiatriques, ou même dans les prisons. Autre exception envisageable : l'espace de travail à ciel ouvert. Le fumeur peut également faire accepter l'absence de cigarettes dans le reste des locaux : mais attention, ça ne s'improvise pas. Cet espace ne peut être installé qu'après avis préalable du Comité pour la prévention « ou, à défaut, de la délégation syndicale, ou encore des travailleurs eux-mêmes ». Si aucune concertation n'est organisée, on en revient à l'interdiction de fumer. La mise en œuvre de la loi implique également des obligations pour le dirigeant : il est responsable de la bonne application de la loi.

E. Lr.

Proost : « Simple et radical »

Parfois, les solutions paraissent étonnamment évidentes. Comme celle adoptée par Proost à Fleurus : *Chez nous, dès le 2 janvier, il sera interdit de fumer*, commente Yasmine Delmotte, responsable des ressources humaines de cette imprimerie qui emploie 82 personnes. *C'est aussi simple que cela...*

Mais encore ? *Nous avons bien entendu informé notre personnel, dont un tiers environ est fumeur, au sujet des dangers du tabac et des moyens conseillés pour arrêter. Mais nous avons délibérément décidé de ne pas aller loin, en étant notamment gouvernés par un souci d'équité vis-à-vis de la majorité de notre personnel qui ne fume pas et qui, dès lors, n'est pas concerné par ce problème et ne verrait probablement d'un bon œil que l'on accepte de faire des efforts pour certains et pas pour d'autres.*

En d'autres termes, il n'est pas question d'engager les deniers de l'entreprise dans cette aventure. *Nous nous sommes renseignés au sujet d'éventuels systèmes d'extraction de fumée mais les prix demandés ont suffi à nous dissuader*, poursuit la responsable RH qui n'estime pas davantage justifié de soutenir financièrement les candidats dans leur éventuelle quête d'abstinence (par le biais de substituts nicotiniques, par exemple) : *Le seul fait d'arrêter de fumer au travail leur permettra de réaliser de sérieuses économies, qui seront bienvenues par exemple au moment de se payer des vacances...* ■

BENOIT JULY

Akzo Nobel : « Un rôle sociétal »

Les 200 personnes qui travaillent chez Akzo Nobel, à Ghlin, savent ce que l'interdiction de fumer signifie : de strictes contraintes de sécurité sont évidemment d'application sur ce site dédié à la production de substances chimiques. *Chez nous, on ne peut donc fumer que dans des endroits bien précis*, commente le directeur général, Jean-Pierre Vanden Berghe, qui estime qu'il est illusoire de vouloir imposer une interdiction totale.

Dans cette entreprise, la nouvelle législation a plutôt été saisie pour rénover les quelques espaces réservés aux adeptes de la cigarette... et pour initier un ambitieux programme d'aide au sevrage. *Nous en avons discuté en interne et avec la médecine du travail, en abordant également d'autres assuétudes comme l'alcool. Nous nous inscrivons à ce titre dans une perspective qui relève, selon nous, du rôle sociétal de l'entreprise.*

Concrètement, les travailleurs qui le souhaitent pourront bénéficier d'un programme d'aide à l'arrêt, avec prise en charge partielle des frais par leur employeur. *Pourquoi pas totale ? Y aller de sa poche entretient la motivation, assure Jean-Pierre Vanden Berghe. On est davantage enclin à faire de l'exercice... quand on a payé sa cotisation à un club de sport ! C'est la même idée qui prévaut dans ce cas. Nous sensibilisons, nous aidons, mais en conservant à l'esprit qu'il s'agit avant tout d'un problème de responsabilité individuelle.* ■

B.J.

Mestdagh : « Tolérance zéro »

Au sein du groupe de distribution Mestdagh, quelle 536 fumeurs ont été recensés sur les 1.700 personnes employées. C'est dire si, dans une entreprise de cette taille, la nouvelle législation ne peut être prise à la légère et demande un minimum de préparation.

Nous traitons ce problème depuis environ une année, en pleine collaboration avec nos organes internes de concertation, commente François Foucart, directeur des ressources humaines. *Nous avons informé notre personnel par le biais du journal d'entreprise, nous avons mené des enquêtes afin de mieux déterminer l'ampleur et la nature des pratiques tabagiques et avons entamé une collaboration avec des services d'aide spécialisés.*

On le voit, la procédure est sérieuse, tout comme les moyens mis en œuvre pour aider les personnes concernées à se désintoxiquer : possibilité de s'inscrire dans des groupes de sevrage (avec participation financière de l'entreprise), éventuelle assistance psychologique, entre autres.

Mais, pour le directeur des ressources humaines, il faudra que les résultats suivent. *Nous nous inscrivons pleinement dans le respect des objectifs de la loi, en voulant supprimer toutes les nuisances liées à l'usage du tabac*, souligne François Foucart. *En d'autres termes, dans nos divers bâtiments et dans nos magasins, la situation sera très claire pour le personnel : c'est la tolérance zéro qui sera bel et bien de mise.* ■

B. J.