

La consommation excessive de substances telles que tabac ou alcool sur le lieu de travail: quel rôle peut jouer l'employeur?

Lunch Agora AGOER INSOS Genève – 5 décembre 2019

MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE ALCOOL OU TABAC

Le **cadre** est primordial: le mouvement doit venir de la direction, qui va mettre en place une politique de prévention et d'accompagnement, avec des contrats y relatifs.

Les cadres doivent être formés: une exemplarité peut être attendue de leur part et ils doivent apprendre à défendre la politique mise en place.

Si la **politique** mise en place par l'employeur doit être **aidante pour les collaborateurs**, elle doit aussi **réglementer**.



LES POINTS DE VIGILANCE

il convient de :

1. Définir les buts: à quoi souhaite arriver la direction?
2. Monter un petit comité de pilotage
3. Faire intervenir toute les parties prenantes.
4. Penser aux bénéfices pour tout le monde (équité dans ce que l'on propose et pas seulement de l'aide aux fumeurs, p. ex.)
5. Se demander quels moyens financiers on a à disposition.

Dans le cas d'une politique «sans fumée» mise en place dans une entreprise, on observe que 90% des collaborateurs, dont 50% de fumeurs, adhèrent à la démarche.



ET AVEC DES BÉNÉVOLES?

Il en va de même lorsqu'on emploie des bénévoles. L'employeur a tout intérêt à établir une **convention d'engagement**, qui indiquera les droits mais aussi les obligations des bénévoles.

La loi soumet les employeurs et les employés à certaines obligations en terme de sécurité et de santé au travail. Par ailleurs, dans une institution chaque collaborateur doit contribuer à la sécurité et à la santé générales, il en va de même pour les bénévoles. On appliquera les prescriptions légales par analogie.



RÔLE DE LA HIÉRARCHIE

L'employeur est tout à fait en droit de mettre en place une politique de tolérance zéro en termes de consommation d'alcool au travail. Il est également en droit d'exiger une abstinence totale durant plusieurs mois, voire années, comme étant une condition pour que la personne puisse garder son travail.

Il doit toutefois respecter certains principes de base:

Il faut que des **dysfonctionnement soient constatés et listés** (arrivées tardives, erreurs répétées, absences répétées,...) pour qu'une démarche auprès du collaborateur-trice puisse être entamée.

Les doutes ne sont pas suffisants pour mettre en place des mesures.

Toujours parler en JE: «Je te connais et constate que ...», «j'ai l'impression que...»

Le rôle de la hiérarchie n'est en aucun cas de faire avouer, mais au contraire de **comprendre** et **d'aider**. Des mesures d'aide doivent être mises en place, telles qu'un suivi psychologique et/ou par un addictologue.

Le but ne doit jamais être la sanction, mais au contraire de **tout mettre en œuvre pour que la personne puisse se soigner et conserver son emploi.**

L'échange est important. Il peut y avoir des échecs, ce qui peut mener à des mesures plus coercitives, telles que l'entretien de service, les mesures administratives et, parfois, le licenciement.

Si la vie privée de la personne est sacrée, l'employeur doit exiger une **attitude irréprochable sur le lieu de travail.**

Personne n'aime adopter un comportement policier. Néanmoins, si une politique a été mise en place et communiquée, on se doit de ne tolérer aucune exception et faire respecter les règles.

CONSOMMATION EXCESSIVE D'ALCOOL: 2 cas de figure

1. Le collaborateur qui boit trop lors d'un **pot de départ**, p. ex, et qui revient au travail à 14h en étant alcoolisé.
2. Les personnes avec une **consommation chronique**, et qui fait qu'un jour on constate un **dysfonctionnement**.

Dans les deux cas le comportement et les performances sont affectées, progressivement dans le 2^{ème} cas, sans que cela ne se voit de manière évidente.

LA CO-DÉPENDANCE

C'est un mécanisme humain, qui fait qu'on va faire à la place de, on va tenter de protéger son collègue, de lui trouver des circonstances atténuantes. **En pensant l'aider, on contribue en réalité à entretenir la dépendance.**

Il en va de même pour la cigarette: exiger que les pauses fumée ne soient prises que toutes les 2h1/2 n'est pas un problème. Le tabac étant un facteur de stress (et pas un «déstresseur»), il y a un bénéfice réel à ne pas fumer durant quelques heures.



POUR POURSUIVRE LA RÉFLEXION...

Carrefour addictionS, association faîtière, prévention des addictions <http://www.carrefouraddictions.ch/>

CIPRET, prévention tabac <http://www.carrefouraddictions.ch/cipret/>

La formation continue du CIPRET, adaptée à votre établissement
<http://www.carrefouraddictions.ch/cipret/pages/formation-continue/>

Le CIPRET propose également une page **Où trouver de l'aide**, avec des adresses pour des consultations individuelles <http://www.carrefouraddictions.ch/cipret/pages/ou-trouver-de-laide/>

Addiction Suisse <https://www.addictionsuisse.ch/>

Groupement romand d'étude des addictions, GREA <https://www.grea.ch/>

Prévention <http://www.prevention.ch/accueil.htm>

Soutien et groupe de parole <https://al-anon.org/fr/> <http://www.aasri.org/index.php/fr/>

Site de soins <http://www.phenix.ch/>



LA FORMATION

Le **Groupe d'Aide à l'Arrêt du Tabac** offre une formation gratuite d'aide à l'arrêt du tabac, avec 2 sessions annuelles, une au printemps et une à l'automne <http://www.carrefouraddictions.ch/gaat/?site=CIPRET>