

# L'ALCOOL EN MILIEU PROFESSIONNEL

De la dépendance à la réinsertion  
à travers le dialogue



DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI ET DES AFFAIRES EXTÉRIEURES  
**OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET DES RELATIONS DU TRAVAIL**  
RUE FERDINAND HODLER 23, CASE POSTALE 3974, 1211 GENEVE 3, TÉL. 327 28 50, FAX 327 05 11

*Conception et réalisation*

Denise Fromaigeat

*Traitement de texte*

Francine Lebrun-Zosso

© OCIRT, Genève, décembre 1996  
2<sup>e</sup> édition mars 2000  
Réimpression 2001  
Imprimerie Pot, Grand-Lancy Genève



## TABLE DES MATIERES

PREAMBULE .....	5
1. 1. .... LA PROBLEMATIQUE	6
♦ Le malaise.....	6
♦ Les signes précurseurs.....	6
♦ Le constat.....	6
♦ Les chiffres.....	7
2. 2. LE PHENOMENE DE DEPENDANCE .....	9
♦ D'une dépendance à l'autre.....	9
♦ Boire pour exister.....	9
3. 3. LES INDICES .....	11
4. 4. LES CONSEQUENCES .....	12
♦ Effets sur les aptitudes professionnelles .....	12
♦ Conséquences sur la sécurité.....	14
♦ Conséquences collectives.....	14
♦ Conséquences physiologiques.....	15
♦ Conséquences financières.....	15
5. 5. LES FACTEURS DE RISQUE LIES A L'EMPLOI	16
6. 6. LA PREVENTION .....	18
♦ Alcool et place de travail.....	18
♦ Le rôle de l'employeur.....	19
♦ Les étapes de la prévention.....	19
♦ Intervenir.....	20
♦ Les étapes de l'intervention.....	21
♦ Le retour aux limites.....	22
7. 7. LES BASES LEGALES .....	23
8. 8. CONCLUSION .....	25
BIBLIOGRAPHIE .....	28
INFORMATIONS, CONSULTATIONS ET AIDE .....	31
PUBLICATIONS DE L'OCIRT .....	32
REMERCIEMENTS .....	34



## PREAMBULE

C'est dans un esprit de partenariat que nous abordons cette réflexion sur l'alcoolisme en milieu professionnel, afin de vous inciter à prendre le temps de vous arrêter pour regarder autour de vous et penser à la qualité de vie dans votre entreprise.

Le thème de l'alcoolisme offre un terrain privilégié à cette réflexion parce qu'il renvoie à ce qu'il y a de plus profond en nous, parce qu'il est bien plus répandu que l'on ne pense, parce que c'est une maladie à la fois physique et psychique, dont les conséquences atteignent aussi bien celle ou celui qui la subit que ses proches et ses collègues de travail.

Notre objectif est de vous inciter à observer votre comportement, à repérer les signes d'une éventuelle dépendance, en vous ou autour de vous, et ainsi de vous aider à aider celles et ceux qui travaillent avec vous.

L'entreprise est audacieuse, mais loin de nous le rêve perfectionniste, si cher aux dépendants de tous bords, de régler définitivement le problème. Si nous réussissons à vous donner envie d'observer, d'écouter, de chercher à comprendre, d'accompagner les personnes dépendantes vers le mieux-être et le mieux-faire, nous aurons ainsi atteint notre but, qui est de contribuer à l'amélioration de la santé des travailleurs et des travailleuses.

## 1. LA PROBLEMATIQUE

### Le malaise

- **Demain, il faut que je lui parle.**
- **Ça ne peut pas continuer ainsi..**
- **La situation est devenue intenable.**

Voilà le genre de discours intérieur que suscitent les difficultés liées à l'alcoolisme.

Combien sont-ils, ces chefs d'entreprise, ces travailleurs et ces travailleuses qui ressassent les mêmes phrases jour après jour? Qui tergiversent avant de rompre le silence, qui se sentent désemparés face à la complexité d'une telle situation?

### Les signes précurseurs

- **Ce matin, il était de nouveau en retard!**
- **Hier, j'ai encore failli me prendre les doigts dans cette maudite machine!**
- **Ça fait trois semaines que j'attends ce fameux rapport!**

Ce genre de dysfonctionnements représente assurément les indices d'un grave malaise chez l'employé. Ce sont autant de signaux d'alarme à prendre très au sérieux.

### Le constat

Lorsque l'alcoolisme est à l'origine de tels dérapages, l'approche est loin d'être facile. En effet: la consommation de boissons alcoolisées est si bien intégrée dans nos habitudes sociales que ses dangers sont occultés;

on en vient à oublier que l'alcool peut engendrer une dépendance et qu'il modifie la perception et le comportement.

C'est encore, à bien des égards, un sujet tabou, que les personnes concernées et celles de leur entourage cherchent à ignorer, ou tout au moins à minimiser.

Et c'est sans doute la raison pour laquelle les chefs d'entreprise s'imaginent – de moins en moins souvent il est vrai – qu'il n'existe pas de problème d'alcoolisme chez leurs employés et que les travailleurs, pour leur part, ne se sentent pas concernés, aussi longtemps qu'ils "tiennent le coup". Cela relève du déni.

Pourtant, il faut bien l'admettre: l'alcoolisme en milieu professionnel existe. Le nier, c'est prendre le risque de laisser la situation se dégrader jusqu'à ce qu'il soit trop tard pour intervenir.

En revanche, le fait de reconnaître la possibilité du problème alcool permet seul de mettre en place un véritable programme de prévention.

La littérature sur les dépendances en général et l'alcoolisme en particulier est abondante, les institutions spécialisées se multiplient et il existe une palette de traitements. Quant aux moyens de recours et aux programmes de prévention, ils existent aussi, mais sont en revanche trop méconnus.

#### Les chiffres

Les données ci-après proviennent des différents articles, ouvrages ou institutions mentionnés en fin de document et ne sont citées que dans la mesure où elles convergent entre elles.

- ♦ En Suisse, 5 à 10% des personnes consomment avec excès.
- ♦ Le rendement professionnel d'une personne dépendante diminue de 25% en moyenne.



- ◆ Dans 10 à 25% des accidents professionnels, l'alcool est mis en cause.
- ◆ L'alcoolisme coûte à l'économie helvétique près de 3 milliards de francs par année (source: ISPA). Ces coûts concernent les cas de décès, de maladie, d'accidents, la criminalité et la lutte contre la dépendance.
- ◆ Les caisses-maladie remboursent chaque année près de 9 milliards de francs pour des frais entraînés par des maladies liées à l'alcoolisme.
- ◆ On estime à 2% le nombre de buveurs à très haut risque (qui boivent beaucoup et tous les jours), à 4% celles et ceux qui boivent régulièrement et, ponctuellement, avec excès. La proportion de buveurs à risque, c'est-à-dire qui boivent occasionnellement trop, est évaluée à 17%.
- ◆ L'absentéisme du salarié alcoolo-dépendant est de 2 à 5 fois plus élevé que celui d'un salarié ne souffrant d'aucun problème d'alcool. Les arrêts de travail excédant 3 semaines sont 15 fois plus fréquents chez le premier que chez le second.
- ◆ Plusieurs études cliniques et épidémiologiques ont essayé d'établir s'il existe une consommation d'alcool dite normale, au-dessous de laquelle les risques pour la santé seraient minimales. Au-delà de trois ou quatre boissons standard, trois à quatre fois par semaine, on s'accorde pour estimer qu'il existe un risque pour la santé. Par boisson standard, il faut comprendre 1 dl de vin, 3 dl de bière ou un petit verre de 2 cl d'eau-de-vie.



Dans les entreprises, toutes les catégories socio-professionnelles sont concernées par un excès de consommation.

## 2. LE PHENOMENE DE DEPENDANCE

D'une dépendance à l'autre

Trop souvent, l'alcoolisme est envisagé comme une dépendance à part. Un consensus se manifeste, qui nie le lien existant entre les différentes formes de dépendance.

Pourtant, la toxicomanie, la pharmacodépendance, la passion du jeu, la boulimie, la fuite dans le travail (Workaholism), certaines formes de religion provoquent les mêmes effets que l'abus d'alcool. Le mécanisme qui sous-tend l'installation de l'addiction est identique, seules les manifestations et, dans une certaine mesure, les sensations varient.

Cette notion joue un rôle déterminant dans le processus de guérison de l'alcoolisme, car le risque existe, pendant le rétablissement, de remplacer une dépendance par une autre.

Boire pour exister

Un point sensible chez les personnes dépendantes, c'est leur manque d'estime pour elles-mêmes. Leur irrépressible besoin de boire exprime la manifestation de ce manque.

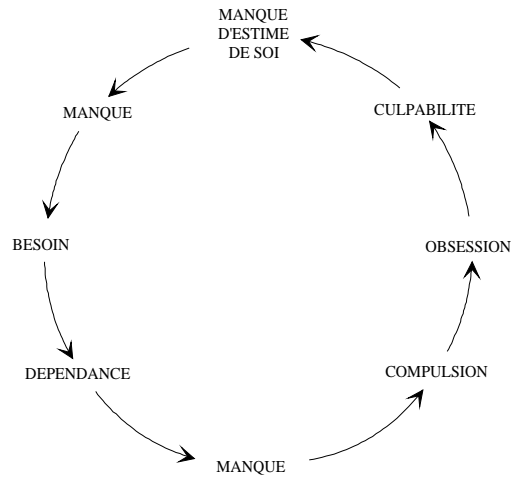
L'alcoolique croit qu'il ne travaille pas assez bien, pas assez vite (en cela, il ne se trompe pas tout à fait!). Pour le détromper, on peut lui confier des tâches mieux adaptées à ses capacités (recyclage) et mettre en évidence ce qui va bien. Faire des compliments. Mais pas trop! Cela flatterait un ego qui ne demande qu'à s'amplifier et le jetterait aussitôt sur la bouteille!

Lorsque règne la loi du silence dans l'entourage de l'alcoolique, cela revient à devenir complice de sa dépendance, ce qu'il ressent comme une non-reconnaissance de ce qu'il est véritablement.

*N'est-ce pas là une insulte?*

*Personne ne voit donc ce qui l'obsède?*

*Puisqu'il en est ainsi, il faut boire et reboire, ainsi au moins quelqu'un fera attention à lui.*



L'état alcoolique est une petite mort, il entretient l'idée de la mort. Et il suffit parfois de peu de chose pour continuer à s'enfoncer ou redresser la tête. La non-reconnaissance par l'entourage de cet état équivaut à mettre le verre dans la main de l'alcoolique.

Trop de gens ignorent encore ces mécanismes. Aborder cette problématique est difficile, c'est une tâche de spécialistes. Pour cette raison nous vous invitons à vous informer pour pouvoir agir, pour cette raison aussi nous souhaitons vous faire partager notre souci de mettre en place

une politique active de prévention dans ce domaine délicat de la dépendance, qui touche la santé au travail aussi bien que la santé en général.

### 3. LES INDICES

Dégager les symptômes d'un état d'alcoolisme équivaut à en repérer les conséquences, les indices de l'état alcoolique étant difficiles à discerner des effets de la consommation ponctuelle d'alcool.

Il est malgré tout possible de mettre en évidence certains troubles annonciateurs d'un état de perturbation des fonctions de l'**organisme**, comme par exemple:

- ♦ insomnies
- ♦ fatigue excessive et quotidienne au lever
- ♦ maux de tête
- ♦ perte de l'appétit
- ♦ troubles digestifs
- ♦ nausées
- ♦ "coups de pompe" fréquents
- ♦ imprécision de mouvements
- ♦ pertes d'équilibre...

De même apparaissent des malaises d'ordre **psychique** et des troubles du comportement tels que:

- ♦ absence d'énergie
- ♦ manque de concentration
- ♦ pertes de mémoire
- ♦ instabilité, nervosité
- ♦ irritabilité
- ♦ hypersensibilité aux contretemps
- ♦ difficulté à faire face aux incidents de parcours
- ♦ besoin de l'aide des autres/refus de l'aide des autres...

Le sujet ressent perpétuellement une impression de manque. Manque d'amour, manque d'énergie, manque de ceci, manque de cela, manque ...d'alcool.

#### 4. LES CONSEQUENCES

Effets sur les aptitudes professionnelles

La palette des comportements négatifs qui se rencontrent chez la plupart des travailleurs se retrouve à une puissance plus élevée chez les alcooliques. En gros, les défaillances deviennent plus fréquentes et les capacités vont en diminuant.

Ce qui augmente:

- ◆ les retards
- ◆ la fréquence des absences
- ◆ la durée des absences
- ◆ la prise de risques dans l'exécution des tâches
- ◆ le risque d'accidents
- ◆ la gravité des accidents...

Ce qui diminue:

- ◆ l'efficacité
- ◆ la qualité des prestations
- ◆ le nombre des prestations, la performance
- ◆ la motivation
- ◆ la mémorisation
- ◆ la capacité d'apprentissage
- ◆ la capacité de réaction, les réflexes
- ◆ le pouvoir de concentration
- ◆ l'esprit d'initiative...

C'est à proprement parler un laminage du cahier des charges, en ce sens que les exigences posées à l'engagement pour l'exécution des tâches ne peuvent plus être remplies.

L'accumulation de ces dérèglements entraîne des conséquences dangereuses, dramatiques même: risques d'accident, dommages physiques, invalidité, sanction des assurances, perte de l'emploi...

### Conséquences sur la sécurité

Dans les professions où l'activité manuelle est dominante, la sobriété des opérateurs revêt une importance facile à comprendre.

Imaginez un grutier dont la précision des commandes et l'acuité visuelle sont altérées par une surconsommation d'alcool et qui arrime une charge au filin de sa grue sans précaution. Les conséquences de cette fausse manœuvre risquent d'être mortelles pour le collègue qui travaille au sol!

La témérité engendrée par l'effet euphorisant de l'alcool est aussi à l'origine de manœuvres dangereuses pour la vie d'autrui, comme par exemple de faire la course dans les couloirs d'un entrepôt au volant d'un chariot automoteur ou d'un clark, sans parler du comportement sur la route.

La même attitude donne à l'ouvrier l'impression qu'il est invulnérable et l'amène à travailler sans utiliser les moyens de protection individuels.

Le 26 mai 1981, un avion à réaction s'écrasait sur le pont d'un navire porte-avions nucléaire au large de la Géorgie: 14 morts, 44 blessés graves suite à l'explosion et à l'incendie. L'autopsie du pilote révéla une surdose d'amphétamines et plusieurs marins étaient sous l'effet de drogues. Des conséquences analogues résultent de l'abus d'alcool.

Il en va de même, à une échelle moindre, des activités professionnelles les plus "banales".

### Conséquences collectives

Les conséquences individuelles se répercutent sur l'état d'esprit et le travail des collègues.

- ♦ La diminution des prestations de l'un provoque un surcroît de travail pour les autres.
- ♦ L'image de marque de l'entreprise en souffre, les contacts avec la clientèle en sont altérés.
- ♦ L'augmentation du nombre d'accidents entraîne des frais, directs ou indirects, pour l'entreprise.

Ce genre de dérapages induit une désorganisation du travail, subie par tous les acteurs de l'entreprise.

#### Conséquences physiologiques

Une consommation élevée d'alcool engendre ou favorise surtout des affections du système digestif (foie principalement), du système nerveux (crampes, atrophie du cerveau, inflammations des nerfs) et du muscle cardiaque. Elle influence également le système cardiovasculaire, porte atteinte à la peau et accroît la vulnérabilité aux accidents et aux infections. Chez les femmes enceintes, l'alcool peut porter préjudice à l'embryon et ralentir la croissance post-natale.

Sur la base de recherches internationales, on peut estimer à 10% au moins le pourcentage des accidents professionnels liés à l'alcool.

#### Conséquences financières

Combien d'entreprises font-elles figurer à leur budget d'une part et dans leurs comptes d'autre part des postes tels que "prévention des maladies de la dépendance"? Pour connaître l'impact de la prévention sur les dépenses, rien de tel qu'une comptabilité tenant compte des dépenses affectées à la formation, à la prévention et à la réparation. C'est devenu un lieu commun de dire que le coût, direct et indirect, des accidents et des perturbations liés à l'alcool est plus élevé que le coût de la prévention.



Il existe une méthode de calcul classique pour mesurer les pertes financières consécutives à l'alcoolisme sur le lieu de travail: si l'entreprise enregistre un taux de 5% d'alcooliques, qui engendrent chacun une baisse de 25% de productivité, il en résulte un coût de 1,25% sur la masse salariale.

Un tel calcul n'a de sens que s'il est mis en parallèle avec le coût de la prévention.

Le coût d'un programme de prévention englobe les postes suivants:

- ♦ formation des cadres pendant les heures de travail,
- ♦ réunions de l'équipe des responsables de la prévention pendant les heures de travail,
- ♦ honoraires de collaborateurs extérieurs spécialisés en prévention de l'alcoolisme pour la mise sur pied d'un programme de prévention,
- ♦ actions préventives diverses.

Si l'évaluation comparative des frais investis dans les mesures de prévention est relativement facile, les bénéfices que l'on peut en retirer sont en revanche difficilement quantifiables.

Ce qui est clair cependant, c'est que les bénéfices récoltés par les collaborateurs seront appréciables!

## 5. LES FACTEURS DE RISQUE LIES A L'EMPLOI

Les conditions sont plus ou moins propices à la consommation de boissons alcooliques selon les groupes socio-professionnels. Ainsi par exemple, la plus grande liberté laissée au cadre d'entreprise représente un facteur de risque accru face à sa consommation d'alcool. Ou encore, le besoin de suivre l'exemple des "anciens", la crainte du ridicule incite-

ront l'apprenti à boire et, surtout, à boire par habitude, l'un des plus courts chemins vers la dépendance.

Chez les personnes dépendantes, l'influence du milieu revêt une extrême importance dans leur mode de consommation et il existe des facteurs de risque dont le rôle est incontestable.

D'une manière générale, tout ce qui est excessif ou vient perturber le fonctionnement régulier de l'organisme, déranger l'équilibre psychique ou entraver le déroulement habituel de la tâche représente un terrain susceptible d'encourager la consommation d'alcool.

- ◆ Les **facteurs d'ambiance**: un air sec, l'exposition à la chaleur, au bruit, à la poussière incitent à boire.
- ◆ Les **horaires de travail**: le travail posté, associé au travail de nuit, met l'organisme à rude épreuve et provoque un décalage entre vie professionnelle et vie sociale.
- ◆ Le **travail isolé, l'absence de contrôle**: travailler seul dans un bureau, à un poste de garde, être en voyage d'affaires, être détaché à un service extérieur sont des formes de travail qui représentent un risque.
- ◆ Les **efforts physiques** poussent à boire.
- ◆ La **pression extérieure, l'alcool mondain**: les repas d'affaires, les contrats négociés dans des débits de boissons sont autant d'incitations à la consommation de boissons alcooliques.
- ◆ Le **travail automatisé**: la monotonie ou la répétition des tâches, l'absence de prévisions ou d'échéances provoquent une pression psychologique que les sujets fragiles auront tendance à vouloir réduire en buvant de l'alcool.
- ◆ La crainte du **licenciement**, la crainte du **chômage**.
- ◆ Le fait de pouvoir trop facilement déléguer des tâches, repousser les délais d'exécution. **Trop de liberté** dans le travail peut être néfaste.
- ◆ Le **sur-stress**, provoqué par de lourdes responsabilités en l'absence de tout pouvoir décisionnel, c'est-à-dire sans posséder les moyens de réaliser les objectifs liés à la tâche.

- ♦ Le **sous-stress** de celui qui est payé pour ne rien faire... et qui le sait!
- ♦ La **sous-responsabilisation**, l'absence de gratification, de reconnaissance, de rôle social, de responsabilité.
- ♦ Un **accès** facilité à l'alcool: restaurant de l'entreprise, pauses, verrees, fêtes, profession en relation avec l'alcool.
- ♦ Les **relations entre collègues**: des situations conflictuelles représentent un facteur de risque non négligeable.

## 6. LA PREVENTION

### Alcool et place de travail

Une règle s'impose:

pas d'alcool sur le lieu de travail.

Si l'employé-e se présente au travail dans un état qui laisse planer des doutes, il convient de lui parler et de vérifier son aptitude à exécuter sa tâche. En cas d'alcoolisation, sa place, ce jour-là, ne sera pas au travail.

Dès son retour, il/elle sera convoqué-e pour un entretien au cours duquel le supérieur hiérarchique posera des limites claires (*Cela ne doit plus se reproduire*), cherchera à comprendre le contexte qui a provoqué cet écart (*Que s'est-il passé?*) et formulera des hypothèses (*Aviez-vous trop bu?*).

Ne pas s'étonner si le collaborateur ou la collaboratrice manifeste des sentiments d'apitoiement, de l'agressivité, avance de fausses excuses, des prétextes à son attitude. Il/elle fera sans doute de belles promesses, auxquelles aucun d'entre vous ne croira. Tout cela fait partie du fonctionnement de la personne dépendante, et il importe alors de la motiver et de solliciter sa responsabilisation.

Lorsque l'ébriété n'est ni manifeste, ni occasionnelle, prendre le temps de parler ouvertement avec l'intéressé, lui proposer une aide extérieure, et, s'il est prêt à se faire soigner, lui garantir son poste de travail.

Ne jamais perdre de vue que l'alcoolisme est une maladie. Les entretiens seront dépourvus de tout discours moralisateur. Ne pas accuser, ne pas minimiser ni excuser non plus.

#### Le rôle de l'employeur

L'employeur est impuissant face à la dépendance, et cependant sa responsabilité est importante. S'il a mis en place dans son entreprise une politique clairement définie en matière de prévention des risques liés à l'alcool sur le lieu de travail, s'il dispose d'une bonne information dans ce domaine et qu'il la transmet de façon claire à tous les échelons de la hiérarchie, l'employeur sera mieux en mesure de faire face aux problèmes qui peuvent se présenter.

A cet égard, la politique de prévention mise en place par l'administration cantonale genevoise, par Swissair, La Poste ou certaines grandes régies fédérales peut servir de référence.

Pour atteindre cet objectif, il est important que l'employeur possède une connaissance approfondie des éléments constitutifs de cette prévention. Les modalités de la démarche d'intervention sont abordées aux pages 21 et 22.

#### Les étapes de la prévention

- ◆ Savoir estimer le degré de risque lié à une tâche avant de la confier à un opérateur et intervenir si l'employé concerné semble ne pas être sobre.
- ◆ Dans le contrôle de l'exécution des tâches, ne pas perdre de vue le contrôle de l'état de sobriété des exécutants.

- ◆ Dépister les signes avant-coureurs d'une éventuelle dépendance.
- ◆ Etre à même d'ouvrir un dialogue sur ce problème avec les collaborateurs ou les collaboratrices qui manifestent des signes de dépendance.
- ◆ Surtout, ne pas inciter à consommer des boissons alcoolisées par des remarques du genre: *juste un petit verre pour fêter ça!* Et ne pas insister devant un refus.
- ◆ Mettre à disposition en toute occasion des boissons non alcoolisées.
- ◆ Faire passer le message à l'ensemble des salarié-e-s par un échange sur le lieu de travail, permettant ainsi à chacun et chacune de s'interroger sur sa perception de la consommation d'alcool. Débattre d'idées reçues telles que: *la bière n'est pas de l'alcool.*
- ◆ Etre informé des moyens à disposition pour mener dans son entreprise une campagne de prévention contre l'alcoolisme.
- ◆ Etre également informé des traitements offerts dans sa région pour soigner à temps les personnes alcooliques et connaître le nom des médecins spécialisés en alcoologie.

L'une des tâches de la prévention est de révéler ce qui ne se voit pas et d'exprimer ce qui ne se dit pas.

#### Intervenir

L'existence d'une dépendance est généralement le signe d'un manque intérieur. Dit autrement: le besoin pathologique d'alcool permet, en alimentant le corps de façon compulsive, de faire semblant de croire que le manque de réserves intérieures est ainsi comblé.

S'il connaît ce mécanisme, l'employeur, le contremaître ou le chef d'équipe pourrainstaure un dialogue avec l'employé-e dépendant-e et lui procurer une aide appréciable en recherchant avec son collaborateur ou sa collaboratrice le manque ressenti.

Ils peuvent ensemble procéder à une analyse du déroulement de la tâche: horaires, succession des tâches, délais d'exécution, environnement de travail, ressenti psychologique. Ils parviendront ainsi à détecter, parmi les facteurs de risque énumérés plus haut, ceux qui viennent perturber le sujet et contribuent à entretenir sa dépendance.

Au cours de cette démarche, il y a de fortes chances que le constat soit celui d'une forte vulnérabilité au stress, stress qui engendre des tensions que le recours à l'alcool soulage et donne l'illusion de soigner.

Les étapes de l'intervention

**Le constat:** Il y a un problème avec ce collaborateur, cette collaboratrice. ⇒

**La question:** Ce collaborateur, cette collaboratrice a-t-il, a-t-elle un problème?

Dans un premier temps, l'employeur axera l'entretien de service avec son collaborateur ou sa collaboratrice exclusivement sur le respect du cahier des charges; il se limitera à répertorier les éléments du dysfonctionnement observé et fixera ses exigences et les délais dans lesquels il attend un retour à la norme. A ce stade, quels que soient ses soupçons, l'employeur n'en fera pas état.

Si, au bout d'un ou deux mois, les résultats demeurent insatisfaisants, reprendre les faits au cours d'un 2e entretien, demander des explications, évoquer la présence de problèmes personnels et suggérer le lien entre performances professionnelles et alcool. Poser de nouvelles exigences.

Au bout d'un mois, procéder à un 3e entretien au cours duquel les répercussions d'une dépendance sur les capacités professionnelles seront clairement évoquées. Le chef de service proposera de l'aide à l'employé-e et lui suggérera un traitement, dont les modalités seront fixées d'entente avec un médecin ou une institution spécialisés en alcoologie.

Au terme de cette procédure, qui peut durer entre six mois et deux ans, soit l'employé-e a recouvré ses pleines capacités et le problème alcool est "oublié", soit le constat est négatif et il faut signifier le licenciement.

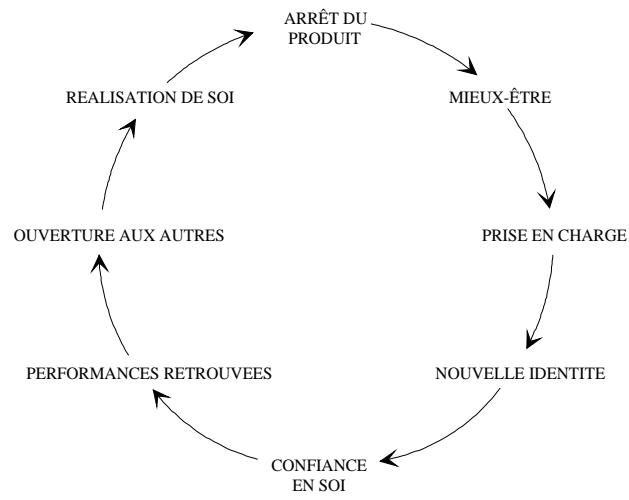
#### Le retour aux limites

La conduite compulsive consiste à repousser toujours plus loin les limites. Le rejet des normes, le non-respect des règles est propre au comportement dépendant. Contradictoire? Non, au contraire! Il ne faut pas oublier que la logique qui mène les personnes dépendantes ne se situe pas dans le monde réel. Etre asservi au besoin de boire, c'est franchir la barrière des interdits.

Pour ramener la personne dépendante à l'intérieur des limites de la logique sociale ou professionnelle, l'employeur ne se contentera pas de fixer des limites implicites, du genre cahier des charges dans un classeur. Il posera des exigences professionnelles précises, claires, et modestes pour commencer, sinon gare à la non-satisfaction du perfectionniste alcoolique!

Il exercera une action de contrôle: sobriété au moment de la reprise de travail, respect des heures d'arrivée et de départ, des délais d'exécution, bienfaisance de la tâche.

Dans un état de déséquilibre psychique, demain fait peur. Sachant cela, l'employeur s'arrangera pour confier des tâches à court terme. S'il sait, lui, que l'objectif est par exemple de monter complètement une voiture, il peut découper la tâche en tranches et faire monter d'abord le châssis, puis le moteur, puis les roues, etc. Dites à un chauffeur-livreur alcoolique de charger un camion de 5 tonnes: il pense qu'il ne **peut** pas le faire. Demandez-lui de porter une palette à la fois sur le camion, il le fera sans panique, et le but sera atteint.



## 7. LES BASES LEGALES

La législation sur le travail contient très peu d'articles spécifiques à la prévention de l'alcoolisme. Elle traite globalement de prévention des risques professionnels et définit les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de protection de la santé en général et de sécurité au travail.

Ni la législation fédérale ou cantonale, ni les conventions collectives ne mentionnent explicitement des mesures pour la protection de la maladie alcoolique, ce qui ne saurait étonner dans la mesure où le problème est encore mal cerné et mal identifiable. Le phénomène de déni évoqué en introduction n'est sans doute pas étranger à cette lacune.



La **Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr)**, du 13 mars 1964, en son article 6, al.1, exige de l'employeur qu'il protège la santé des travailleurs en prenant *toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité [et] que l'état de la technique permet d'appliquer...*

L'**Ordonnance 3** de la LTr, ou **OLT 3**, du 18 août 1993, dispose, à l'article 35, al. 3, que *l'employeur peut limiter ou interdire la consommation de boissons alcoolisées*. A noter que la précédente version de l'OLT 3 était plus restrictive en disant exclusivement que *l'employeur peut interdire la consommation de boissons alcoolisées*.

Certains **règlements d'entreprise** viennent encore renforcer les mesures de protection et de restriction. La mise en place de **comités d'hygiène et de sécurité** est également d'un apport appréciable.

Quant à l'**Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA)** du 10 décembre 1983, elle concrétise les principes énoncés à l'article 82, al. 1 et 2 de la **Loi sur l'assurance-accidents (LAA)** du 20 mars 1981, et spécifie (art. 3, al. 1) que c'est la hiérarchie de l'entreprise qui est responsable en matière de sécurité au travail. L'employeur se doit donc de tout mettre en œuvre pour que les travailleurs ne s'exposent pas à des risques d'accidents du fait de la consommation d'alcool. Cette ordonnance met aussi l'accent sur les obligations du travailleur, qui *ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger. Cela vaut en particulier pour la consommation d'alcool ou d'autres produits enivrants* (art. 11, al. 3).

Une nouvelle base légale vient compléter l'OPA, c'est la **Directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (MSST)**, entrée en vigueur le 4 juillet 1995 et dont les exigences auront été remplies au 31 janvier 2000. La présence de spécialistes en hygiène et sécurité sur les lieux de travail constitue un soutien appréciable pour les travailleurs et travailleuses victimes de problèmes de dépendance.

Une plate-forme de dialogue peut également être mise sur pied dans l'entreprise ou dans l'ensemble des entreprises d'une même branche économique, réunissant les représentants du personnel et les employeurs.

## 8. CONCLUSION

Tel qu'il a été abordé tout au long de ces pages, l'alcoolisme sur les lieux de travail est présenté comme une course à la recherche d'objectifs qui semblent ne jamais cesser de se dérober. Il est vrai que dans le contexte socio-économique ambiant, une grande partie de notre temps est consacrée à réfléchir à nos objectifs.

Sous l'effet de la très forte pression engendrée par cette quête risquent de surgir les maladies de la dépendance, elles-mêmes conséquences de tentatives d'adaptation; elles sont à considérer comme un moyen de devenir un bon cavalier pour sa monture. Il s'agit dès lors de trouver d'autres moyens pour rester en selle.

Le message à faire passer dans l'entreprise est un message de tolérance. Ne pas interdire, ne pas exclure, le risque est trop grand de déplacer le problème vers des conduites encore plus dangereuses. D'ailleurs, interdire ne sert à rien avec les dépendants. Interdire, c'est obliger la personne dépendante à chercher – et elle trouve toujours – d'autres ressources, d'autres addictions pour continuer à vivre.

Laisser faire est tout aussi dangereux, nous l'avons vu.

Intentionnellement, la problématique de la co-dépendance n'a pas été abordée ici. Cette non-reconnaissance par l'entourage de la maladie alcoolique fonctionne selon des mécanismes très complexes, qui requièrent une analyse trop poussée pour être présentée ici.

La première question que se posent généralement les collègues face au problème d'alcoolisme, c'est:

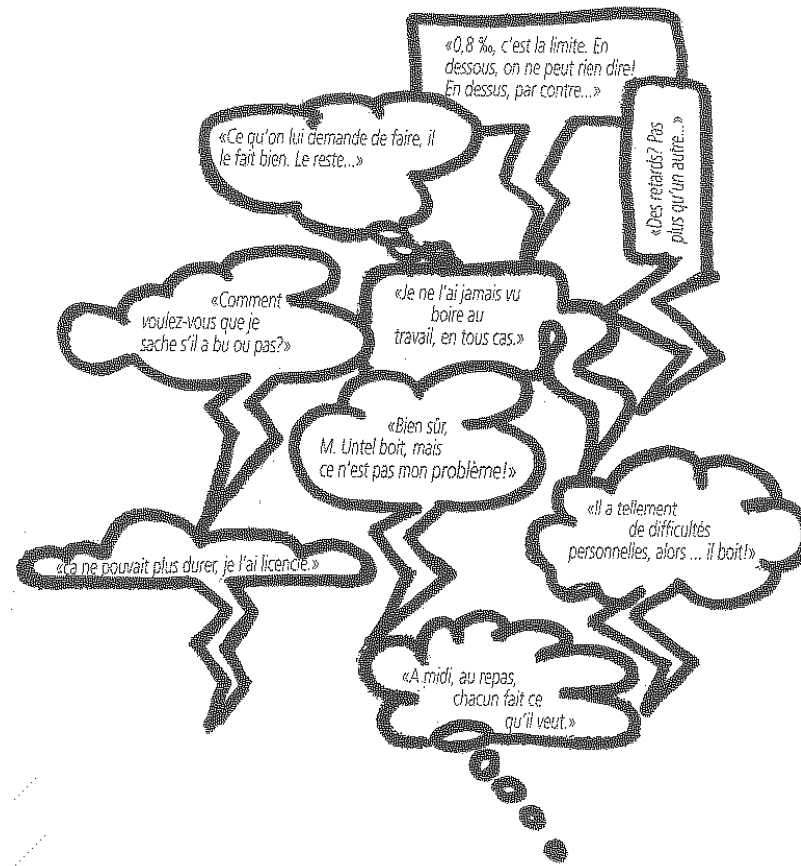
"Boirait-elle, boirait-il en cachette?"

La deuxième question qu'elles et ils **devraient** se poser, c'est:

"Mais que fuit-elle, que fuit-il?"

A partir de là commence véritablement l'aide.

Le reste est affaire de volonté, de courage, de persévérance, toutes qualités relevant de la conquête d'un mieux-être.



© Service de santé du personnel de l'Etat, Genève et ISPA, Lausanne  
Création Daniel Binggeli, Genève

**Sur les dépendances**

\*BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, **Prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail**, BIT, Genève, 1996

\*CARO Guy, MORIN Edgar, **De l'alcoolisme au bien boire**, 2 volumes, Collection Logiques sociales, L'Harmattan, Paris, 1990

\*DE GRAVELAINE, Frédérique, SENK, Pascale, **Vivre sans drogues**, Substances toxiques, passions destructrices: l'expérience de ceux qui s'en sortent, Editions Robert Laffont, Coll. Réponses, Paris, 1995

FOUQUET Pierre, DE BORDE, Martine, **Le roman de l'alcool**, Editions Seghers, Coll. Médecine et Histoire, Paris, 1985

\*MAISONDIEU, Jean, **Les alcooléens**, Bayard Editions, Paris, 1992

OLIEVENSTEIN, Claude, **La drogue ou la vie**, Editions Robert Laffont, Paris, 1983

OLIEVENSTEIN, Claude, **L'homme parano**, Odile Jacob, Paris, 1992

PEDINIELLI Jean-Louis, ROUAN Georges, BERTAGNE Pascale, **Psychopathologie des addictions**, Presses universitaires de France, Série Nodules, Paris, 1997

**Témoignages**

CHARPENTIER, Laure, **L'amour en plus**, Editions Stock, Paris, 1976

CHARPENTIER, Laure, **Toute honte bue**, Editions Denoël-Gonthier, Paris, 1981

CHARPENTIER, Laure, **Dans l'enfer de l'alcool**, Editions Garancière, Paris, 1986

## Alcool et travail

\*BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, **Lutter contre la consommation de drogue et d'alcool en prenant des initiatives sur le lieu de travail**, Service de la réadaptation professionnelle, BIT, Genève, 1988

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, **Alcohol and drugs: Programmes of assistance for workers**, in *Conditions of Work Digest*, volume 6, 1/1987, BIT, Genève, 1987

\*CAISSE NATIONALE SUISSE D'ASSURANCE EN CAS D'ACCIDENTS (CNA/SUVA), **Intégrer plutôt qu'exclure. Alcool et autres substances engendrant la dépendance au poste de travail**. Informations pour employeurs et cadres, CNA, Lucerne, 1993, Référence SBA 156.f

\*ERNST, Cécile, **Alkoholmissbrauch-Alkoholabhängigkeit-Alkoholismus**. Ein Leitfadens für Ärzte und andere in der Alkoholismus-Behandlung tätige Personen, Office fédéral de la santé publique, en collaboration avec la Commission fédérale pour les problèmes liés à l'alcool, Berne, 3<sup>e</sup> édition, 1989, 112 pages

GUPPY A., MARSDEN J., **Aide aux employés alcooliques: changements observés du point de vue de la santé mentale, de l'attitude par rapport au travail et de la performance** (en anglais), in *Work and Stress*, oct-déc. 1997, vol. 11, No 4, pp. 341-350

\*HOPITAL CANTONAL, Direction des ressources humaines, Groupe de réflexion et d'action en matière d'alcoolisme (GRAAL), **Formation du personnel d'encadrement**, Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG), Genève, 1998

\*KOLITZUS, Helmut, **Alkohol am Arbeitsplatz - Konfrontation oder "Verständnis"?** in *Behindertenrecht*, mars 1994, 8 pages

KUNG, Martin, **La prévention primaire dans les entreprises**, in les Cahiers du GREAT (Groupement romand d'études sur l'alcoolisme et les toxicomanies), No 3, 1994, pp. 74-82

\*OFFICE FEDERAL DE L'INDUSTRIE, DES ARTS ET METIERS ET DU TRAVAIL (OFIANT) (actuellement seco), Division médecine et hygiène du travail, **Alkoholprobleme im Betrieb**, Bulletin d'informations pour la pratique dans l'entreprise, No 40/1992

\*ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE (OMS), **Promotion de la santé sur les lieux de travail: abus de l'alcool et des drogues**, Rapport d'un comité OMS d'experts, Série de Rapports techniques No 833, OMS, Genève, 1993

\*SCHWEIZERISCHE FACHSTELLE FÜR ALKOHOL- UND ANDERE DROGENPROBLEME (SFA) und ZÜRCHER FACHSTELLE FÜR ALKOHOLPROBLEME (ZFA), ARBEITSGEMEINSCHAFT SFA/ZFA, **Alkohol am Arbeitsplatz**, Betriebliche Suchtprävention, Zürich, 1995

#### **Autres**

LE CANARD ENCHAINE, **L'archipel du goulot**, Les dossiers du Canard, Paris, avril 1991

SALOME, Jacques, **Heureux qui communique**, Albin Michel, Paris, 1993

SALOME, Jacques, **T'es toi quand tu parles**, Albin Michel, Paris, 1991

#### **Enquêtes, statistiques**

\*ETTER, Jean-François, **Enquête auprès de la population genevoise sur la consommation d'alcool et sur les opinions concernant la prévention de l'alcoolisme**, Institut de médecine sociale et préventive, Centre médical universitaire, Université de Genève, 1996

\*INSTITUT SUISSE DE PREVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES (ISPA), **Les données les plus récentes concernant: l'alcool, le tabac, les médicaments, les drogues illégales. Chiffres, données, nouvelles tendances avec commentaires**, ISPA, Lausanne, 1999 (mise à jour périodique)

\* *Disponible au centre de documentation de l'OCIRT*

INFORMATIONS, CONSULTATIONS ET AIDE

AL-ANON, 20, rue du Clos, 1207 Genève, Tél. 736 71 72 jour et nuit,  
Mouvement mondial d'aide aux familles et amis d'alcooliques

ALCOOLIKES ANONYMES, Permanence 24/24 h, Natel 079 689 43 73,  
Information publique, case postale 5292, 1211 Genève 11,  
Tél. 0848 848 846 (permanence) – Fax 344 33 22

CONSULTATION D'ALCOOLOGIE, Hôpital cantonal, Policlinique de  
médecine, Tél. 372 95 37 – Fax 372 95 12

DIRECTION GENERALE DE LA SANTE PUBLIQUE, Secrétariat de la  
Commission alcoologie, 24, avenue de Beau-Séjour, 1206 Genève,  
Tél. 839 98 30 - Fax 839 98 50

FEDERATION GENEVOISE POUR LA PREVENTION DE L'ALCOOLISME  
(FEGPA), Arcade Carrefour Prévention, 5, rue Henri-Christiné,  
case postale 567, 1211 Genève 4, Tél. 329 11 69 - Fax 329 11 27,  
Heures d'ouverture: lundi-jeudi: 9h-17h, vendredi: 9h-13h

GROUPEMENT ROMAND D'ETUDES SUR L'ALCOOLISME ET LES  
TOXICOMANIES (GREAT), 8, rue des Pêcheurs, case postale 638,  
1401 Yverdon-les-Bains, Tél. 024 426 34 34 – Fax 024 426 34 85

INSTITUT SUISSE DE PREVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES  
TOXICOMANIES (ISPA), 14, av. de Ruchonnet, case postale 870,  
1001 Lausanne, Tél. 021 321 29 11 - Fax 321 29 40

MAISON DE L'ANCRE, 34, rue de Lausanne, case postale,  
1211 Genève 2, Tél. 732 84 37 (24/24h) - Fax 731 25 52,  
Accueil à la cafétéria

PETIT-BEAULIEU, 20, avenue de Beau-Séjour, 1206 Genève,  
Tél. 382 96 60 - Fax 347 80 57

SERVICE DE SANTE DU PERSONNEL DE L'ETAT (SPE),  
6, rue de l'Aubépine, case postale 233, 1211 Genève 9,  
Tél. 781 36 87 - Fax 781 36 47



*L'alcool en milieu professionnel. De la dépendance à la réinsertion à travers le dialogue*, 1996, Réédition 2000, 34 pages

*Campagne de prévention dans les ateliers de réparation de véhicules du canton de Genève*, 1993, 54 pages

*Directive cantonale pour l'assainissement des établissements de la branche automobile et entreprises assimilées*, Office cantonal de l'inspection et des relations du travail et Service des contrôles de l'assainissement, 2001, 24 pages

*Eclairage au poste de travail*, Office cantonal de l'inspection et des relations du travail et Office cantonal de l'énergie, 1996, 60 pages

*Emissions des composés organiques volatils par les entreprises et l'artisanat genevois*, Office cantonal de l'inspection et des relations du travail et Service cantonal de l'écotoxicologue, 1996, 10 pages

*Enquête dans les entreprises de nettoyage et d'entretien des textiles*, 1992, 24 pages

*Evaluation du confort thermique dans les locaux de travail*, Service du médecin inspecteur du travail et Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, 1981, 52 pages

*Mortalité prématurée et invalidité selon la profession et la classe sociale à Genève*, 2000, 55 pages  
(<http://www.geneve.ch/ocirt> - Santé et sécurité au travail – Publications)

*La nouvelle Loi fédérale sur le travail (LTr)*, 2000, 80 pages. FR 16.-

*Le rayonnement solaire et la santé*, 1996, 20 pages

***Santé et sécurité au travail, protection de l'environnement et des eaux pour les entreprises de nettoyage chimique des vêtements,*** Office cantonal de l'inspection et des relations du travail et Service des contrôles de l'assainissement, 1995, 70 pages

***Souffrance psychologique au travail,*** Guide dans les méandres du harcèlement psychologique, 2000, 115 pages. Fr. 16.-

***Stress au travail,*** 1997, réédition 2000, 42 pages

***Travail de nuit et protection de la santé,*** 1996, 16 pages

## REMERCIEMENTS

La première impulsion à l'action de sensibilisation menée par l'OCIRT pour la prévention de l'alcoolisme en milieu professionnel a été donnée lors d'un séminaire organisé les 8 et 9 mai 1995, grâce à la collaboration du docteur Etienne GUBÉRAN, qui fut médecin inspecteur du travail à l'OCIRT, de M. Michel GRAF, chef du département prévention à l'Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies et avec la participation de Mme Youla SCHEIDEGGER, infirmière d'entreprise à l'Hôpital cantonal universitaire de Genève.

Nous avons également bénéficié des compétences d'organismes spécialisés, parmi lesquels nous remercions particulièrement:

La Fondation Les Oliviers, Centre spécialisé en alcoologie, au Mont-sur-Lausanne

Le Service de santé du personnel de l'Etat, à Genève

Le Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS), à Genève, pour la recherche bibliographique.