

## Editorial

# Alcool au travail



**Stéphane Caduff**

Directeur suppléant  
Responsable secteur Prévention

Nous le savons tous, l'alcool fait partie de notre société. Il est le plus souvent associé à la convivialité, au plaisir et aux traditions. Cependant, l'alcool est également un toxique qui peut mettre notre santé en danger et ce même en cas de consommation modérée. Il est également à la base d'accidents et de blessures graves et on le trouve à l'origine de conflits, de paroles ou de gestes déplacés comme l'ont mis en lumière les récents mouvements dénonçant le harcèlement.

Le monde professionnel n'échappe pas à cette problématique, l'alcool est lié à un nombre important d'accidents du travail, de jours d'absence maladie, de baisse de performances ainsi que d'interactions professionnelles inadéquates aussi bien en interne que vis-à-vis de l'extérieur; celles-ci pouvant péjorer l'ambiance de travail et provoquer des dégâts d'image considérables pour une entreprise ou un service.

Pour le collaborateur, l'accroissement du stress professionnel ou des conditions de travail difficiles peuvent également être à l'origine d'une consommation problématique d'alcool, certains employés cherchant dans la consommation une réponse aux difficultés vécues au travail.

Enfin, le champ professionnel est également un espace de régulation et de détection précoce ; la pose d'un cadre clair et cohérent permettant à la majorité des employés d'autoréguler leur consommation. Pour d'autres, confrontés aux difficultés objectives que pose leur consommation par rapport à leurs performances professionnelles, c'est une opportunité d'entrer dans un processus de soins avec l'appui de leur employeur.

Le monde du travail constitue donc un champ d'action aussi bien au niveau de la prévention que de la prise en charge de la consommation à risque d'alcool. Pour les employeurs, il est possible, sans pour autant consentir à des investissements considérables, d'agir avec efficacité dans ce do-

main. La mise en oeuvre de campagnes de sensibilisation destinées au personnel, la formation des cadres, l'établissement de procédures internes et de protocoles de collaboration avec des institutions spécialisées en alcoologie permettent de développer une politique cohérente et efficiente au service des responsabilités professionnelles, juridiques et sociales de l'employeur.

L'ensemble de ces mesures contribue, sans nul doute, à une diminution importante des dommages liés à la consommation à risque d'alcool dans notre société. La collaboration entre spécialistes du champ alcoologique et monde du travail n'en est que d'autant plus nécessaire.



# Rencontre

Marianne Pellissier

Responsable ressources humaines - Perrin Frères SA

### De quelle manière l'entreprise s'est-elle attelée au problème de dépendance alcoolique ?

Nous avons mis sur pied une formation pour tout notre encadrement avec Addiction Suisse. Elle a touché les chefs d'équipe, les contremaîtres, les ingénieurs pour savoir que faire en cas de détection d'un problème dans notre personnel.

Nous avons mis en place tout un protocole de suivi et commencé à faire des contrôles à l'interne de manière aléatoire et non ciblée.

### Jusqu'au jour où ?

Jusqu'au jour où nous nous sommes retrouvés devant un cas avéré, une personne qui avait un grave problème d'alcool.

Nous avons alors proposé à ce collaborateur de tenter une démarche pour en sortir afin qu'il puisse continuer à travailler avec nous.

C'était un bon collaborateur car ce ne sont pas les personnes dépendantes qui travaillent moins bien. Mais son comportement personnel posait problème. Heureusement nos contremaîtres sensibilisés par Addiction Suisse ont renoncé à le couvrir et ont alerté leurs supérieurs.

### C'est alors qu'intervient la FVA ?

En effet, nous avons signé une convention entre la direction, le collaborateur et la FVA. Le bénéficiaire de l'aide s'engageait à ne plus boire. Il déclarait être prêt, si nécessaire à une hospitalisation mais aussi que la représentante de la FVA et moi-même puissions établir avec lui un calendrier d'entretiens et un suivi.

### Et plus précisément le rôle de la FVA ?

Cette spécialiste a joué un rôle essentiel à chaque étape. Elle a même accompagné le collaborateur à son domicile pour avoir une vision de son mode de vie et des difficultés personnelles éventuellement rencontrées.

### Et le résultat ?

Très positif. Notre collaborateur est sorti d'affaires. Il va super bien. Il a rajeuni et offre un visage apaisé. Depuis sa décision d'abstinence, lui qui était manoeuvre du bâtiment, il envisage désormais une formation, un CFC selon l'article 32.

Il nous arrive de nous rencontrer lors d'un repas d'entreprise. Il me salue, avec son verre d'eau et me remercie. Mais c'est à lui qu'il doit cette réussite.

### Que vous a apporté la FVA ?

Un accompagnement magnifique, une écoute remarquable et le respect pour la personne engagée dans cette démarche. Mais j'ajouterais une très bonne collaboration avec nous, une réelle ouverture à l'entreprise.

Nous avons constamment été informés et c'est tout bénéfique car nous tenions à pouvoir garder notre collaborateur.

### Et dans l'entreprise ?

Nous sommes une petite équipe et une grande famille. Tout le monde connaissait son problème, peu pensaient qu'il s'en sortirait. Il a étonné tout le monde par sa détermination, tout droit dans ses bottes !

**Jean-Philippe Rapp**  
Journaliste



Photo Matthew Hamilton - www.Unsplash



## Jean-Philippe Rapp

Journaliste, producteur et animateur suisse présent dans de nombreuses émissions de la télévision et radio suisse romande de 1970 à 2006.

## Le Portrait par Jean-Philippe Rapp

# Le Conseil de Fondation

compte deux nouveaux membres à l'engagement remarquable

# Jean-Pierre Randin

**Spécialiste FMH en médecine interne et endocrinologie-diabétologie, Jean-Pierre Randin est un praticien engagé arrivé au sein du Conseil de Fondation en août 2018.**

Il fut médecin-conseil de la ville de Lausanne et est à l'origine du développement des services d'urgences. On lui doit notamment le 144, le DPMA, détachement poste-médical, le SMUR avec le docteur Moeschler.

**Vous, homme de passion et d'engagement, vous venez d'entrer à la retraite**

Oui, un peu vite peut-être, mais mes engagements seront à la fois différents et dans la même direction.

**Par exemple en entrant dans le Conseil de Fondation de la FVA ?**

Je reste convaincu qu'une des stratégies fondamentales dans le domaine de la santé c'est la prévoyance. Et comme c'est une mission essentielle de la FVA, cela me séduit tout particulièrement. Je me souviens de ce temps, il y a 20-25 ans, face à la dépendance alcoolique la politique était en plein déni. J'avais essayé d'intervenir, comme médecin-conseil dans une administration publique, non sans mal et pour quelques résultats quand même.

**Exemple ?**

En faisant changer un règlement communal de la Ville pour qu'on interdise la consommation d'alcool au travail. 4000 employés et les réactions que vous imaginez dans certains corps de métier...

**Et dans votre pratique ?**

Je fais partie de la génération qui a été extrêmement mal formée à cette problématique. J'ai dû passer à côté de nombre de personnes dépendantes n'ayant pas de réponse à une question primordiale dans ma pratique ; c'est-à-dire casser les dénis.

**Qu'attendez-vous en entrant dans le Conseil de Fondation de la FVA ?**

Pour l'instant je découvre et ils m'apportent plus que je puis le faire. Mais je viens avec mon expérience et mes contacts.

**Et l'énergie est là ?**

Oh oui! On parle beaucoup des coûts de la santé. Je présume qu'on pourrait les diminuer de moitié s'il y avait moins de dépendance à l'alcool, au tabac et à la malbouffe. Ce sont des luttes que je connais déjà pour les avoir menées dans le cadre de l'Association vaudoise contre le diabète.

**Avec une vision parfois sombre**

J'ai l'impression que la médecine est en train d'aller dans le mur entre celle qui fait de l'argent en traitant les riches et celle qui en fait moins en s'occupant de

la société. Pourquoi l'alcoolique agité, insolvable, brutal qui agresse les infirmières est-il toujours au CHUV et pas dans les cliniques privées ?

**Mais avec la foi dans l'engagement ?**

D'abord il est bénévole et cela me convient très bien. Et puis ils me plaisent beaucoup ces collaborateurs de la FVA qui n'hésitent pas à s'engager dans des milieux difficiles. Je suis content de pouvoir les accompagner à ma manière.



Photo Dany Schärer - Journaliste photographie

# Le Conseil de Fondation

compte deux nouveaux membres à l'engagement remarquable

## Hervé Kuendig

Arrivé au sein du Conseil de Fondation au mois de mai 2018, Hervé Kuendig est «Responsable du Secteur recherche» d'Addiction Suisse et Docteur en Sciences Médicales du Karolinska Institutet (Stockholm – Suède).

### Merci de nous présenter Addiction Suisse

Addiction Suisse est un centre de compétence prévention et recherche actif au niveau national, dont le but est de prévenir les problèmes liés à la consommation de substances psychoactives et aux addictions.

### Et votre rôle ?

Je suis un chercheur. J'ai toujours adoré la méthodologie, faire des petits projets, aller sur le terrain, collecter des données, trouver des résultats, les publier. Mais lors de mon doctorat je me suis retrouvé au milieu de gens qui avaient une vraie réflexion de santé publique, ce qui m'a grandement ouvert l'esprit. En devenant responsable du secteur recherche d'Addiction Suisse, je me suis un peu éloigné du terrain mais j'ai clairement gagné en implication au niveau santé publique.

### Votre lien avec la FVA ?

Je suis la FVA depuis 2010, en particulier son secteur Prévention. A ce moment-là les collaborateurs de ce secteur ont mené une réflexion de fond sur les achats-tests, réflexion à laquelle j'ai contribué. Après ça la FVA a mandaté Addiction Suisse pour faire le suivi scientifique de ses activités dans ce domaine, dans une perspective de monitoring.

### En intensifiant la collaboration ?

Nous avons ensuite collaboré dans le cadre d'autres projets estampillés FVA, comme par exemple son projet pilote MOVENDI (un projet de prévention en milieu scolaire post-obligatoire). En outre, nous sommes en contacts réguliers dans le cadre de groupes d'accompagnement ou d'experts, comme par exemple lors d'une de nos études ayant récemment documenté les effets de restrictions de ventes d'alcool à l'emporter

en soirées sur les hospitalisations en lien à l'alcool dans le canton.

### Vous fournissez des chiffres de manière quantitative ou qualitative ?

A la base, nous sommes beaucoup plus quantitatifs que qualitatifs. Nous menons par exemple des enquêtes dites « en population générales » ou auprès des écoliers, mais nous sommes aussi mandatés pour le suivi des statistiques de prises en charge et des traitements (monitorage act-info).

### Et pour vous entrer dans le Conseil de Fondation de la FVA qu'est-ce que cela représente ?

D'abord pour moi c'est la satisfaction de retrouver le lien avec le terrain, être à l'écoute et partager les expériences de Franck Simond et des deux chefs de secteur : Renaud Stachel (Accompagnement socio-thérapeutique) et Stéphane Caduff (Prévention / Réduction des risques).

### Voir l'institution d'un œil nouveau

Oui, et c'est donner un soutien quand on peut, ouvrir mes réseaux, créer une conscience collective plus large.

### Et finalement

Surtout être aux côtés de ces collaborateurs et responsables qui, si vous me permettez l'expression, « mettent leurs tripes » dans leur engagement !



Photo Nathalie Piccard - FVA

**Addiction Suisse** est une fondation privée, indépendante sur les plans politique et confessionnel, qui poursuit un but reconnu d'utilité publique: prévenir les problèmes liés à l'alcool et aux autres substances psychoactives, ainsi qu'au jeu de hasard, à Internet, etc., et les atténuer là où ils existent.

Créé en 1902, Addiction Suisse conçoit et met en place des projets de recherche et de prévention et s'engage dans la politique de la santé au niveau national. Comme centre de compétences dans le domaine des addictions, elle réalise des mandats pour les pouvoirs publics. Dans son engagement pour la prévention et la recherche dans le domaine des addictions, Addiction Suisse collabore avec de nombreux partenaires au niveau national et international.

# Prévention

## Bon nombre de moyens existent

Pour bien des employeurs, agir pour prévenir la consommation d'alcool à risque dans le champ professionnel est une évidence. Cependant, il est parfois difficile de savoir comment agir :

Comment mettre en place une campagne de prévention efficace tout en garantissant le bon fonctionnement du service ? Quelles sont les responsabilités de l'employeur, des cadres et des employés ? Que peut-on proposer à nos apprentis ? Faut-il interdire toute consommation d'alcool au risque de mettre à mal la convivialité ? Où se trouve la limite entre ingérence dans la sphère privée du collaborateur et responsabilité managériale ? Comment agir auprès d'un collègue en difficulté avec sa consommation ? Autant de questions que se posent les responsables lorsqu'ils abordent cette thématique.

En vue de soutenir les entreprises dans la mise en place d'actions de prévention de la consommation à risque d'alcool, la FVA accompagne les employeurs dans le développement et la mise en œuvre d'actions concrètes de prévention et de prise en charge adaptées aux spécificités du contexte professionnel.

### **Sensibilisation des employés aux risques liés à la consommation d'alcool**

Ce type d'intervention, effectuée sous la forme de conférence, permet de sensibiliser les employés aux risques liés à une consommation d'alcool en milieu professionnel. Sont abordés les risques pour la santé et la sécurité, leur responsabilité au niveau légal, ainsi que comment agir vis à vis d'un collègue en difficulté. Les participants reçoivent également des outils interactifs pour évaluer leur consommation et les références des institutions spécialisées auxquelles ils peuvent s'adresser.

Des modules spécifiques peuvent être organisés pour les apprentis avec un contenu adapté à un public d'adolescents et de jeunes adultes.



Photo www.Unsplash.com

### **Alcool au volant**

Les risques liés aux facultés affaiblies peuvent être abordés de manière ludique et interactive à l'aide de nos simulateurs de conduite, mettant en évidence les effets de l'alcool sur la capacité à conduire. L'approche basée sur l'expérience du participant permet de montrer de manière factuelle les effets de l'alcool sur les capacités physiologiques, en particulier dans les tâches nécessitant attention, réflexes et coordination. Les outils permettant d'évaluer l'alcoolémie et son évolution en fonction des quantités consommées aident les participants à développer des stratégies de gestion des consommations et de prévention des situations à risque.

### **Formation destinée aux cadres**

Ces formations se déroulent sur une demi-journée, alternant apport théorique et ateliers en sous-groupe. Elles permettent aux cadres de prendre connaissance de leurs responsabilités dans ce domaine et de savoir comment agir vis-à-vis d'un collaborateur concerné par une alcoolisation ponctuelle ou face à une situation de consommation chronique ou de dépendance.

### **Développement d'une politique d'entreprise**

Cette démarche se déroule sous la forme d'un groupe de travail interne accompagné d'un spécialiste en alcoologie. Il sera chargé d'élaborer ou de réactualiser le règlement d'entreprise, les processus de prise en charge des employés concernés et fixer les protocoles de collaboration avec les institutions spécialisées en alcoologie. Ce groupe de travail permet également d'évaluer les moyens d'action à disposition de l'employeur en fonction du cadre juridique spécifique à son champ d'activité. Il contribue en outre à la planification et définition des actions de communication, de prévention et de formations spécifiques nécessaires à l'application de la politique d'entreprise définie.



**Stéphane Caduff**  
Responsable secteur Prévention

# Alcool au travail

## Quel cadre légal ?

## Quels moyens d'actions concrets pour l'employeur ?

Photo www.Unsplash.com



En vertu des articles 6 LTr et 328 CO, l'employeur est tenu de protéger la santé et la personnalité du collaborateur. En particulier, il veille à ce que « le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle » (art. 6 al. 2 bis LTr) et il « met à disposition des collaborateurs de l'eau potable ou autres boissons sans alcool à proximité des places de travail » (art. 35 OLT3).

**"... le travailleur ne doit pas se mettre dans un tel état qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger."**

Mais la loi n'interdit pas la consommation d'alcool au travail et ne donne pas non plus de limite pour le taux d'alcool dans le sang, en dehors de certaines activités très spécifiques soumises à des lois et jurisprudences propres telle que la loi sur la circulation routière. Tout au plus, l'ordonnance sur la prévention des accidents stipule que « le travailleur ne doit pas se mettre dans un tel état qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger ».

Cependant, l'employeur peut édicter une directive – idéalement par écrit - exigeant de la part de ses employés que ceux-ci ne consomment pas d'alcool dans le cadre de leur travail ou stipulant, par exemple,

une période de non-consommation précédant l'heure d'entrée en fonction. Dans ce contexte, la FVA propose son expérience et accompagne toute société désireuse de mettre en place une telle convention.

Notre équipe d'intervenants socio-thérapeutes spécialisés en alcoologie est également compétente pour coacher les membres de direction ou de départements du personnel devant faire face à des employés ayant une problématique d'alcool. L'essentiel du travail effectué alors dans l'entreprise consiste à aider la hiérarchie à sortir de la codépendance institutionnelle et à ne pas mélanger le rôle d'employeur avec celui du soignant.

Dans ce cadre, l'employeur présente de manière factuelle les dysfonctionnements à son collaborateur et lui donne l'occasion de faire des efforts. Le plus souvent, les mécanismes de la dépendance font que l'employé reste en échec. Nous avons souvent reçu des demandes d'employeurs qui nous disaient :

« ...Nous nous apprêtons à licencier notre employé, nous avons tout essayé et malgré plusieurs avertissements, les dysfonctionnements et alcoolisations se poursuivent. Pensez-vous qu'il reste une dernière chance ?... »

Une convention de traitement entre l'employeur, l'employé et la FVA sera ensuite établie. La plupart du temps, ce processus évite un licenciement car le collaborateur

saisit l'opportunité qui lui est ainsi donnée. Grâce à cette convention d'accompagnement très claire, l'employé veut alors la saisir cette « dernière chance ».

**"... Pourquoi ne l'avons-nous pas fait avant ?..."**

Dans un premier temps, certains employés sont parfois en colère contre leur employeur en raison de la mise en place de ce processus. Mais par la suite, nous entendons souvent cette phrase presque magique de leur part :

« ... Pourquoi ne l'avons-nous pas fait avant ?... », signe que la personne a pris à son compte la responsabilité de sa guérison.

Nous pouvons appeler cela du *win-win* et ce sont vraiment des processus enrichissants, tant pour l'employé, l'employeur que pour nous socio-thérapeutes.



**Renaud Stachel**  
Responsable secteur  
Accompagnement  
socio-thérapeutique



**Nathalie Piccard**  
Assistante de  
direction



**Fondation vaudoise contre l'alcoolisme**

Av. de Provence 4  
CH - 1007 Lausanne

Tél. +41 (0)21 623 84 84  
www.fva.ch - info@fva.ch

**Impressum**

**Graphisme :** FVA (N. Piccard)

**Impression :** Interne FVA (300 ex.)

**Photos :** N. Piccard - D. Schaer -  
AdobeStock.com - Unsplash.com