



FAQ Travail et consommation d'alcool

Où trouver des informations sur les addictions ?	www.addictionsuisse.ch
J'ai peut-être un problème avec ma consommation d'alcool: comment l'évaluer?	<ul style="list-style-type: none">• http://www.alcohol-facts.ch/fr/savoir/trop-cest-combien;• en contactant mon médecin traitant ou un spécialiste (http://www.prevention.ch/soinsambulatoires.htm);• en contactant le service de santé du personnel de l'Etat (SPE - 6, rue de l'Aubépine, tél. : 022 388 11 40).
C'est ma vie privée, non ?	<p>Pas seulement !</p> <p>En effet, selon les art. 6 al. 1 de la loi fédérale sur le travail (LTr) et 82 al. 1 de la loi fédérale sur l'assurance-accident (LAA), l'employeur est tenu de prendre, pour protéger la santé des travailleurs et prévenir les accidents professionnels, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données.</p> <p>De son côté, le travailleur 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 de l'ordonnance sur la prévention des accidents [OPA])</p> <p>Par ailleurs, le membre du personnel [de l'administration cantonale] doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (art. 5 al. 1 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux [RPAC, B 5 05.01]). Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui prêter préjudice (art. 20 RPAC). De plus, ils se doivent, par leur attitude : a) d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes; b) d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public; c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 RPAC). Enfin, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art 22 RPAC).</p>

<p>Est-ce que cela regarde vraiment mon employeur ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oui, si l'impact de ma consommation met en danger ma sécurité ou celle des autres. - Oui, si cela nuit à l'image de l'administration cantonale. - Oui, si cela perturbe le bon fonctionnement du service. - Oui, si cela affecte mes prestations ou mon comportement professionnel, ainsi que mon état de santé.
<p>Je m'inquiète pour un-e collègue, que faire ?</p>	<p>Recherchez le dialogue avec l'intéressé-e, faites-lui part de votre inquiétude, fournissez-lui des adresses.</p> <p>Informez votre hiérarchie des dysfonctionnements que vous avez constatés, notamment s'ils peuvent compromettre la sécurité au travail ou le bon fonctionnement du service.</p> <p>Vous n'avez pas la responsabilité de résoudre les problèmes de consommation d'alcool de votre collègue.</p>
<p>Mon/ma subordonné-e dysfonctionne, je me demande si</p>	<p>Recherchez le dialogue avec l'intéressé-e.</p> <p>Gérez les dysfonctionnements (cf. fiche MIOPE n° 04.04.00).</p> <p>Signalez aux RH votre inquiétude quant à une éventuelle consommation d'alcool par l'intéressé-e.</p>
<p>Quels sont les signaux d'alerte ?</p>	<p>Ils sont nombreux, et doivent être analysés avec circonspection :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Absences de courte durée non motivées. - Manque de ponctualité. - Détérioration de la qualité et/ou de la quantité du travail. - Baisse de concentration. - Changements d'humeur. - Tremblements des mains, titubation, haleine alcoolisée. - Laisser-aller physique, etc...
<p>Et comme DRH ou RRH, que dois-je faire ?</p>	<p>Recherchez le dialogue avec l'intéressé-e et sa hiérarchie.</p> <p>Soutenez la hiérarchie, veillez à ce que les dysfonctionnements soient documentés et communiqués clairement au membre du personnel.</p> <p>Informez le membre du personnel que vous allez solliciter l'aide du SPE.</p> <p>Demander au SPE qu'il se prononce sur un lien entre les dysfonctionnements et une possible consommation d'alcool.</p>

Que fait le SPE ?	<p>Il se prononce sur l'existence éventuelle d'un lien entre les dysfonctionnements constatés et une consommation d'alcool.</p> <p>Il oriente le membre du personnel vers une thérapie adaptée et l'accompagne dans le processus d'abstinence.</p>
Que propose l'employeur ?	<p>L'employeur propose au membre du personnel une convention d'abstinence de deux ans (fiche MIOPE n° 08.03.03)</p>

OPE/août 2017