



Compte-rendu
réalisé par



**La gestion des consommations
problématiques au sein du personnel
communal**

Mercredi 30 octobre 2019 à Lutry

COMPTE-RENDU DE LA SOIRÉE DE RÉFLEXION

La Soirée de réflexion sur le thème de «La gestion des consommations problématiques au sein du personnel communal» a eu lieu le mercredi 30 octobre 2019 à la salle du Conseil communal de Lutry devant une cinquantaine d'invités.

La Soirée a été organisée par la commission Prévention et dépendances de Lausanne Région à l'intention des Conseillères et des Conseillers municipaux des 27 communes de la région lausannoise, ainsi qu'aux services communaux en charge du personnel et des ressources humaines.

Une conférence de M. Stéphane Caduff, responsable du secteur prévention à la Fondation Vaudoise contre l'Alcoolisme (FVA) a initié la soirée.

Puis les discussions et échanges

ont été structurés via des speed debating. Le «speed debating» consiste en une suite de petits débats. À chaque table sont réunis un ou une intervenant-e, ainsi que cinq à dix participant-e-s. Pour faciliter la transition entre chaque débat, les intervenant-e-s se sont déplacé-e-s d'une table à l'autre.

Un grand merci aux intervenant-e-s de la conférence et des ateliers, aux membres de la commission Prévention et dépendance de Lausanne Région, à l'équipe de REL'IER ainsi qu'aux participant-e-s, pour les fructueux échanges auxquels tous ont participé.

Merci également à la Commune de Lutry pour la mise à disposition de la salle communale et enfin à B-Traiteur de la Fondation Bartimée pour son excellent buffet.

La commission Prévention et dépendances de Lausanne Région a mandaté REL'IER pour produire un compte-rendu qui mette en exergue les points forts de la Soirée en synthétisant la conférence ainsi que les questions abordées lors des speed debating. Ce document a également pour objectif de répertorier les références utiles aux représentant-e-s politiques pour mieux traiter le thème des consommations sur le lieu de travail.

Toute la documentation relative à cette Soirée de réflexion est téléchargeable sur le site web de Lausanne Région. Vous y trouverez également tous les hyperliens.

[www.lausanneregion.ch/
journeedereflection](http://www.lausanneregion.ch/journeedereflection)

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Conférence : Gérer les problèmes d'alcool en milieu professionnel

Le conférencier, M. Caduff, Responsable du secteur prévention à la fondation Vaudoise contre l'alcoolisme (FVA), rappelle qu'il y a une forte acceptation sociale de la consommation d'alcool (normes liées à la fête, à la culture, cadre législatif libéral: disponibilité, prix, densité des points de vente, ...) et

que les substances psychotropes sont également utilisées en milieu professionnel pour réduire les inhibitions ou comme stimulants.

En Suisse, les professionnel-le-s estiment que 4% de personnes sont dépendantes de l'alcool et que 23% ont une consommation à risque parmi la population de

plus de 15 ans (source : monitoring suisse des addictions, 2015).

Par ailleurs, cette problématique ne s'arrête pas à la porte des entreprises.

Alcool au travail

Pour les personnes dépendantes, l'emploi constitue souvent le dernier lien avec la société. Les collègues et les supérieurs ne savent souvent pas comment gérer la situation; il y a fréquemment des mécanismes de codépendance qui se mettent en place et lorsque l'on se décide à agir, il est souvent trop tard !

Les conséquences de l'alcool au travail sont multiples, qu'il s'agisse d'ivresses ponctuelles et/ou de dépendance : la perte de produc-

tivité d'une personne ayant un problème d'alcool peut être estimée entre 15 et 25% ; l'absentéisme au travail, de courte durée et sans autorisation est 4 à 8 fois plus élevé chez des personnes ayant une consommation problématique d'alcool et finalement 8 à 25% des accidents du travail seraient dus à l'alcool.

Et qu'en est-il de l'image du service et de l'ambiance de travail ?



Responsabilité de l'employeur, de l'employé-e

La loi stipule que la responsabilité de l'employeur concerne : le devoir d'information et de contrôle liés aux risques professionnels ; l'interdiction / la limitation de la consommation d'alcool ; la mise à disposition d'eau potable et de boissons sans alcool.

La responsabilité de l'employé-e porte, elle, sur le fait qu'il ou elle ne doit pas se mettre en danger et ne pas mettre en danger les autres.

En cas d'accident, l'employeur, l'employé-e, mais aussi la hiérarchie peuvent être mis en

cause, surtout s'ils n'ont pas tout mis en œuvre pour prévenir de tels accidents.

Il peut s'agir, selon le cas, d'une responsabilité civile et/ou pénale. En effet, selon la loi sur l'assurance-accident (art. 82 al. 1), pour prévenir les accidents, l'employeur doit prendre 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.

La loi sur le travail précise que l'employeur doit veiller à ce que

l'employé-e ne soit pas obligé-e de consommer des boissons alcooliques.

Sur le plan concret, la surveillance de la consommation d'alcool peut être déléguée à un-e supérieur-e hiérarchique, par exemple à un-e chef-fe de chantier, à un-e responsable de bureau, etc. Dans certains secteurs tels que la construction, de nombreuses ordonnances, conventions collectives et règlements de travail définissent les mesures de sécurité à prendre.

1. DE QUOI PARLE-T-ON ? (suite)

Le dépistage : une fausse bonne idée ?

M. Caduff aborde ensuite la question du **dépistage** (25). La réalisation par l'employeur de tests d'alcoolémie et de dépistage de drogues est problématique d'un point de vue juridique.

Ces tests ne peuvent être ordonnés qu'à certaines conditions et à titre préventif. Ils doivent être réalisés par un-e médecin. La

personne concernée doit donner son accord en vue de leur réalisation. La police fait des tests dans le cadre d'une enquête ou un constat avec une dimension pénale, et bien évidemment lors de contrôle de l'application de la loi sur la sécurité routière ; dans ce cas, ce contrôle aura lieu sur le domaine public.

Dans quels cas peut-on ordonner la réalisation de tests à titre préventif ?

Un employeur ne peut ordonner la réalisation, à titre préventif, de test d'alcoolémie ou de dépistage de drogues que dans certaines situations bien précises.

C'est le cas si l'intérêt de l'employeur, quant à la sécurité, prime sur les droits de la personnalité de l'employé-e. En effet, son comportement peut représenter un danger pour lui-même, pour des passagers et pour des tiers. La sécurité est alors plus importante que la protection de la personnalité.

Cette condition préalable est par exemple remplie lorsque le non-respect d'une norme de sécurité, notamment dans le cadre du trafic aérien, ferroviaire ou routier, peut mettre en danger sa vie ou celle d'autres personnes.



L'accord de la personne concernée est-il nécessaire ?

Faute de bases légales dans ce domaine, il est indispensable de requérir l'accord de la personne concernée avant chaque test.

Si elle refuse la réalisation du test, elle ne peut pas être contrainte à

s'y soumettre. Toutefois, si l'intérêt de l'employeur quant à la sécurité prime, elle doit s'attendre à des conséquences en matière de droit du travail.

Quels sont les droits en jeu ?

Un employeur ne peut pas ordonner tout simplement la réalisation d'un test d'alcoolémie ou de dépistage de drogues.

En effet, chacun de ces tests représente une intrusion dans la sphère privée du travailleur ainsi que la violation de son intégrité. Ces contrôles sont par conséquent problématiques d'un point de vue juridique.

Quelles sont les règles à respecter lors de la réalisation de tests ?

Ces tests ne doivent avoir lieu que ponctuellement et dans le cadre d'un ensemble de mesures de sécurité décrites dans le contrat de travail. La personne concernée doit avoir au préalable été informée de la possibilité de test d'alcoolémie ou de dépistage de drogues.

La réalisation de ces tests est du ressort d'un-e médecin, voire de la police.

En effet, le traitement et la communication de données relatives à la santé sont soumis au secret médical ainsi qu'au principe de la proportionnalité et de l'adéquation des mesures.

Le ou la médecin et la police peuvent uniquement indiquer à l'employeur si le travailleur est apte ou non à exécuter les travaux qui lui sont confiés ; ils ne sont pas autorisés à lui communiquer des informations concernant une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues.

DE QUOI PARLE-T-ON ? (suite)

Comment agir ?

Pour aborder le problème, il est nécessaire de se baser sur des aspects professionnels objectifs et de ne pas focaliser sur le produit mais sur les conséquences au niveau professionnel. Dans une situation de codépendance il faut chercher à rompre le processus, à se positionner de manière claire, à ouvrir la porte au dialogue.

Pour illustrer ces propos, M. Caduff donne des exemples pour aborder ces questions. Pour les cadres : « Vos prestations professionnelles ne sont plus satisfaisantes que se passe-t-il ? » ou encore « Il y a des risques pour la sécurité ! ». Et entre collègues : « J'ai

remarqué que cela ne va pas bien en ce moment veux-tu en parler ? » ou encore « Je ne suis pas en mesure de faire ton travail ! ».

Pour M. Caduff il est important de mener une analyse du champ professionnel en tenant compte:

- formation de base et continue adaptées?
- outils de travail adaptés ?
- contexte professionnel ? (charge de travail, stress, conflits?),
- les objectifs sont-ils clairs?

Les entretiens avec la personne concernée doivent être soigneusement préparés (objectifs, documenté, factuel).

La politique d'entreprise doit être globale et comprendre un état des lieux (problématique, culture, règlements, ressources internes et externes, etc.); des protocoles d'interventions ; une formation des cadres ; une sensibilisation des employés ; une collaboration avec le réseau socio-sanitaire.

M. Caduff encourage les milieux professionnels à collaborer avec des spécialistes des addictions pour trouver des solutions et mettre en place des outils concrets, **comme par exemple, une convention de collaboration tripartite.**

2. THÈMES ET POINTS FORTS DES TABLES «SPEED DEBATING»

Les thèmes des speed debating

A	B	C	D
<p>Politique en matière d'alcool et de drogue en entreprise</p> <p><i>Animé par :</i> M. Stéphane Caduff Responsable du secteur prévention à la Fondation Vaudoise contre l'Alcoolisme (FVA)</p> <p><i>Secondé par:</i> Mme Claude Di Salvo Guye Assistante administrative à REL'IER</p>	<p>Expériences avec les entreprises</p> <p><i>Animé par :</i> M. Jean-Claude Kazadi Responsable du secteur social Croix-bleue romande Mme Astrid Stegmann Collaboratrice sociale Croix-Bleue romande</p> <p><i>Secondés par:</i> Mme Sophie Arnaud Cheffe de projets à REL'IER</p>	<p>Prise en charge pour les personnes concernées</p> <p><i>Animé par :</i> M. Franck Simond Directeur de la Fondation Vaudoise contre l'Alcoolisme (FVA)</p> <p><i>Secondé par:</i> M. Thibaut Terrettaz Chef de projets à REL'IER</p>	<p>Expérience dans la commune</p> <p><i>Animé par :</i> Mme Carole Schwander Cheffe de service, responsable des ressources humaines à la Ville de Pully</p> <p><i>Secondé par:</i> Valérie Dupertuis Cheffe de projets à REL'IER</p>

A. Politique en matière d'alcool et de drogues en entreprise

Quelles sont les forces de la mise en place d'une politique de prise en charge des problématiques de consommation dans l'entreprise ?

La mise en place d'une politique de prise en charge fournit une vision commune des moyens à disposition pour faire évoluer une situation.

Lorsque les employé-e-s ne sont pas informé-e-s, il-elle-s risquent d'être dans le déni. Il est important d'insister sur le bénéfice du bien-être au travail et ne plus stigmatiser les problèmes de boisson.

La politique se construit avec tous les partenaires concernés, y compris les syndicats. L'enjeu de base, pour faire remonter et traiter les situations, est de libérer les cadres et les collaborateurs de la culpabilité liée à la délation et de la codépendance. Le meilleur exemple à fournir est un cas d'intervention réussie, ce qui permet de disposer d'une intelligence collective avec des regards internes et externes.

Quelles sont les composantes importantes à la mise en place d'une politique ?

La politique doit être adaptée à la réalité, la taille et les moyens de chaque commune.

Il faut définir comment amener cette question dans le contexte pour que les employé-e-s y adhèrent. Chaque contexte étant différent, cela montre l'importance de la mise en place d'une politique.

La meilleure solution doit répondre à la fois à la sécurité et aux enjeux du service. En l'absence de cadre, l'improvisation entraîne des décisions parfois lourdes de conséquences. L'avantage d'anticiper ces questions permet d'identifier les points de difficultés, de réfléchir et partager ce souci à plusieurs pour agir en connaissance de cause.

Pour les cas délicats, tels que les services de piquet «neige» et les



pompiers volontaires, par exemple, il y a lieu de définir et donner le cadre : si la personne est de garde, elle doit être totalement sobre et en état d'assumer son service, même si elle n'intervient pas. Par contre, pour les effectifs en « réserve », cette exigence n'est pas possible.

Pour les services où il y a peu de main d'œuvre et une culture du

dépannage et de la solidarité, il y a lieu de communiquer sur le droit qu'ont les personnes de dire qu'elles peuvent venir, même si elles ne sont pas totalement sobres, mais qu'elles ne sont pas en mesure de faire certaines tâches (prendre tel outil, le camion, ...).



Sur quoi mettre l'accent dans cette politique ?

L'important est la manière de communiquer et le message transmis, afin de bien comprendre les objectifs poursuivis par l'employeur. Soigner la manière dont on lui donne du sens et le but recherché.

Au niveau juridique, il est important de souligner la responsabilité

légale de la hiérarchie et les potentielles conséquences avec les assurances.

Un point important de la communication passe également sur la clarté du soutien et de l'accompagnement pour la personne qui signale la situation.



Quel est l'intérêt de la mise en place d'une formation ?

La mise en place d'une formation évite une intervention trop tardive lorsqu'un collaborateur-riche a un problème de boisson.

Le fait de parler de ce problème invite à la réflexion. S'appuyer sur une structure interne ne suffit pas : une bonne gestion des problèmes passe par des inter-

venant-e-s extérieur-e-s spécialisé-e-s, avec une garantie de confidentialité.

La hiérarchie a pour devoir d'accompagner l'employé-e, mais l'intervention doit venir de l'extérieur.

Faut-il instaurer des dépistages ?

Dans l'état de droit actuel, il est extrêmement difficile pour l'employeur lambda de proposer des dépistages.

Peu ont mis cela en place car le cadre est peu clair et très complexe. Le dépistage doit être fait avec l'accord de la personne, par un service médical soumis au

secret de fonction et en mesure d'interpréter le résultat d'un test.

Attention aux faux positifs ou faux négatifs ! La position en l'état est l'observation du-de la collaborateur-riche : s'il-elle est visiblement sous influence de l'alcool, le test n'est plus nécessaire !

B. Expérience avec les entreprises

Que peut-on proposer aux entreprises pour qu'elles prennent en compte les problèmes de consommation ?

Plusieurs organismes proposent des prestations pour les entreprises, par exemple Addiction Suisse, la Fondation Vaudoise contre l'Alcoolisme (FVA) ou encore la Croix-Bleue.

De façon générale, ces organismes proposent différentes prestations :

- aide à la mise en place de charte ou règlement intérieur concernant la consommation de substances en lien avec le lieu de travail ;

- coaching pour les membres de la direction ou les collègues d'une personne concernée ;
- accompagnement de la personne concernée (cf. chapitre suivant).

Chaque organisme a sa propre sensibilité et ils sont plutôt complémentaires. Cependant, pour ce qui est de l'accompagnement de la personne concernée, l'approche, de type psycho-social, est la même.

Aucune plateforme réunissant ces organismes n'existe. Les entreprises intéressées doivent s'adresser directement à eux afin de comparer les prestations en fonction de leurs besoins.

Il apparaît souvent nécessaire de rappeler les devoirs, les rôles et les responsabilités de chacun, à savoir l'employeur et les employé-e-s (en tant que personne concernée ou collègue).

Comment cela se passe-t-il concrètement ?

L'aide apportée par l'organisme s'adapte à la demande de l'entreprise, à ce qu'il y a déjà en place et aux besoins particuliers.

Il s'agit toujours d'une co-construc-

tion avec l'employeur, en partant, le cas échéant, de ce qui existe déjà dans l'entreprise.

Malheureusement, les demandes arrivent souvent tardivement,

voire trop tardivement (au moment de la crise) alors qu'il y a davantage de chance d'avoir des résultats positifs quand il est possible d'intervenir tôt.



Comment intervenir par rapport à l'image de l'entreprise que peut renvoyer un-e employé-e concerné-e par un problème de consommation ?

Il faut faire attention à ne pas empiéter sur la vie privée des personnes, sur les conséquences de la consommation hors du lieu de travail, mais plutôt se concentrer sur les performances professionnelles.

Cependant, il est possible de s'intéresser à ce que vit la personne si l'on constate par exemple un manque d'hygiène. Il faut néanmoins être prudent. Le fait de repérer une odeur d'alcool, par exemple, ne signifie pas nécessai-

rement qu'il y a une consommation problématique d'alcool. Cela peut dépendre du moment de la journée et du règlement institutionnel.

Est-ce que ces organismes peuvent aider les entreprises en matière de prévention ?

De manière générale, la hiérarchie de l'entreprise est informée qu'il y a un problème avec un-e collaborateur-trice par la ou le responsable des ressources humaines.

Cette information arrive souvent tardivement. Il incombe aux supérieur-e-s direct-e-s des collaboratrices et collaborateurs de repérer les situations problématiques. Il est alors important de s'intéresser aux comportements sur le lieu de travail (ex : dérapages, odeur d'alcool...). Un besoin de formation générale apparaît nécessaire pour les cadres sur cette problématique, car ils ou elles ne perçoivent souvent

pas les signaux.

Les différents organismes peuvent proposer des formations / sensibilisation aux questions de consommation, pour les cadres ou les employés. Elles peuvent être axées sur la prévention / sensibilisation à sa propre consommation ou sur la sensibilisation au repérage et à l'aide que l'on peut apporter à un-e collaborateur-trice / collègue. Ce type d'intervention est important pour les entreprises car cela permet parfois d'ouvrir le dialogue, voire d'amener à l'accompagnement d'une personne par la suite.

Comment faire dans les petites entreprises/communes, ou dans celles qui ont un mode de gestion familial ?

Dans une grande entreprise, la situation problématique est noyée dans la masse, mais du coup elle est aussi mieux cachée. Pour les petites entreprises, il faut d'autant plus rappeler les responsabilités de chacun ou les attentes

avant que la situation n'empire.

L'organisme répond aux préoccupations de l'entreprise, en étant à l'écoute de ses besoins.

Que peut-on dire (ou pas) sur un certificat de travail ?

On ne peut évidemment pas dire dans un certificat de travail que la personne a une consommation problématique d'alcool. Et un employeur ne doit pas non plus essayer de le dire à mots cachés.



C. Prise en charge pour les personnes concernées

Comment arrive la demande ?

Généralement, c'est l'entreprise qui contacte un organisme tel que la Fondation Vaudoise contre l'Alcoolisme (FVA) ou la Croix-Bleue et très rarement la famille.

Combien de temps dure un accompagnement et est-ce que la personne peut garder son poste ?

Une prise en charge dure en moyenne trois mois (pour la Croix-Bleue).

Au cours de cette période la personne reste si possible dans la commune/entreprise, selon un aménagement concerté avec l'employeur (par exemple au niveau du cahier des charges).

Dans certaines situations, le maintien en poste peut s'avérer compliqué, notamment pour des questions d'image.

Dans une grande entreprise (ou une grande commune) il y aura davantage de marge pour réaffecter la personne à un autre poste, ce qui représente une chance.

Au terme de la première période, un bilan est effectué. Si une poursuite de l'accompagnement est envisagée, l'entreprise peut décider qu'elle soit à la charge de la personne. Parfois, la poursuite de cet accompagnement peut avoir un caractère coercitif et être une condition au maintien du contrat d'engagement.

Les organismes qui accompagnent les personnes et les entreprises rappellent régulièrement que la rechute fait partie de la guérison.

Quel est le type d'accompagnement et comment cela se passe-t-il pour la personne concernée ?

Le premier entretien est bipartite, soit avec l'employé-e, soit avec l'employeur, selon l'organisme qui va accompagner l'entreprise.

Ensuite, les trois parties se rencontrent : employeur, personne concernée et organisme accompagnant. Toutefois, quel que soit cet organisme, l'accompagnement sera de type socio-thérapeutique (psycho-social).

Pour la Croix-Bleue, il s'agit de co-construire le projet d'accompagnement d'abord avec la commune/entreprise. Dans un pre-

mier temps, il y a une discussion avec l'employeur de ce qui pourrait être mis en place pour la personne concernée. Cette dernière est vue dans un deuxième temps et un contrat « tripartite » est élaboré.

Dans le cas de la FVA, un contrat thérapeutique est d'abord signé entre la personne à accompagner et la FVA, puis une rencontre tripartite avec l'employeur est proposée.

Est-ce que l'employeur est tenu au courant de la façon dont se déroule l'accompagnement ?

Un retour sur la façon dont se passe l'accompagnement de la personne n'est fait à l'employeur qu'avec l'accord de la personne concernée.

Ces questions de confidentialité sont généralement réglées en amont de la prise en charge.

Comment intervenir quand la personne est dans le déni ?

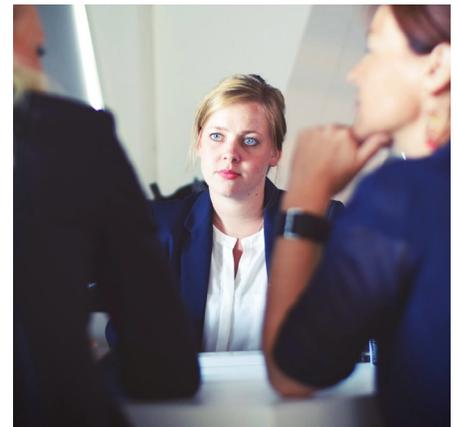
Il faut noter que les personnes concernées arrivent souvent au premier entretien dans une position de refus d'accompagnement, qu'elles soient dans le déni ou pas de leur problème de consommation.

Le déni est un décalage entre l'image de soi et le ressenti. Il faut essayer d'avoir un entretien avec la personne qui soit factuel et

objectif. « Je vois qu'il y a un problème. Voulez-vous en parler ? »

Le déni tombe plus facilement avec l'organisme qui fait la prise en charge qu'avec l'employeur.

L'intervenant-e peut aussi avoir un rôle de coach auprès de ce dernier.



Est-il possible d'intervenir auprès des collègues qui auraient développé une codépendance ?

Oui, un-e intervenant-e par personne est alors désigné-e lorsque plusieurs personnes ont besoin de soutien. Les conventions tripartites sont chaque fois différentes.

L'accompagnement de la personne codépendante consiste à voir avec elle ce qui peut être modifié / amélioré dans sa pratique. Lui rappeler aussi l'importance d'appeler un-e professionnel-le dont c'est la mission.

Est-ce que les organismes pourraient être instrumentalisés par la commune/entreprise lorsqu'elle souhaite se séparer d'un-e collaborateur-ice?

Lorsque c'est le cas, l'organisme se retire de la situation.

L'objectif premier consiste à soigner une personne malade. Même si la personne est licenciée, le travail avec elle continue. Parfois, licencier la personne concernée peut faire partie du processus, mais seulement en dernier recours, lorsque la situation n'est plus supportable.

D. Expérience dans une commune (ex. la Ville de Pully)

Quel règlement pour qui ? Quelles professions sont à risque ?

A Pully tout le monde est à la même enseigne. Il y a 15 ans, Pully a développé une approche de prévention générale avec le soutien d'Addiction Suisse. Cette démarche a permis la réalisation d'un flyer (en cours d'actualisation, disponible en mars 2020) qui précise les règles et les ressources en la matière et la mise sur pied d'ateliers.

Depuis 2005, la commune organise tous les deux ans des ateliers de deux heures pour l'ensemble du personnel ; il ne s'agit pas d'une formation globale mais de séances communes qui permettent des échanges. Les questions de l'omertà, du silence et de la codépendance sont abordés.

La difficulté majeure est de fixer un cadre. Les grands employeurs, comme le Canton, le CHUV, les

CFF ont des règles très claires à propos de la consommation d'alcool. A Pully, par exemple, pour les personnes qui travaillent en forêt c'est 0/00 d'alcool, les règles sont claires. S'il y a un accident, il y a toujours une prise de sang.

En ce qui concerne les conductrices et conducteurs de véhicules communaux, elles et ils ne sont pas censé-e-s consommer de l'alcool sur leur lieu de travail. Dans ce cas, la situation est plus complexe car la loi a pour limite le 0.5 pour mille, le 0/00 n'est exigé que pour les conductrices et conducteurs de train ou de véhicules avec des passagers.

Il convient de savoir que s'il y a une consommation au travail et qu'il y a un accident, des rentes peuvent être diminuées, l'AI par exemple (jurisprudences).

Les communes n'ont pas toutes les mêmes moyens pour intervenir. A Lausanne, qui compte plus de 5'000 employé-e-s (et auxiliaires), il existe l'Unité sécurité au travail qui est habilitée, en cas de consommation problématique, à mettre en place une convention tripartite qui comprend l'Unité sécurité au travail, l'employé et le cadre. Les personnes concernées sont accompagnées, et des mesures sont prises comme par exemple, la réduction des exigences de rendements pour atteindre les objectifs fixés par la convention tripartite.

Le dépistage n'est pas autorisé sur le lieu de travail. Il est trop compliqué à mettre en place (lois, aspects pratiques, coûts).



Comment aborder ces questions ? Quelle porte d'entrée ?

A Pully, le médecin conseil est payé par la commune. C'est une bonne porte d'entrée pour aborder ces questions.

A Unisanté il y a également une médecine du travail. Il existe encore des cliniques du travail qui possèdent des médecins.

Qui doit intervenir ? Une séance d'information avec un-e spécialiste et un-e RH déjà connu-e ?

Dans la commune de Pully, c'est un-e professionnel-le d'Addiction Suisse qui intervient, ce qui est très positif. La commune n'a pas de retours de l'intervenant-e, la confidentialité est de rigueur. La RH de la commune intervient à la fin de l'atelier sur les questions d'assurances.

Après 15 ans d'expérience, une

prise de conscience est constatée à propos de cette problématique, on en parle davantage et la détection est plus rapide. Dans la commune, on estime qu'il y a 50% de réussite dans les accompagnements. Néanmoins, malheureusement, une personne a été licenciée après trois ans d'accompagnement infructueux.

Drogues et alcool, une même prise en charge ?

A Pully c'est le cas, car le résultat est le même.

Les apprentis sont plutôt concernés par les questions de drogues. Surtout le cannabis qui a une concentration élevée ; conséquence : le jeune ne vient pas le matin ou n'est pas en forme. On sensibilise les jeunes au risque d'accident. Si cela est nécessaire,

on travaille avec les parents.

Les apprentis et les stagiaires passent tous par les ateliers. Avec une personne extérieure, les jeunes parlent plus librement. Les questions des addictions aux jeux et aux écrans sont également abordées dans le cours pour les jeunes.

3. Les ressources

Addiction Suisse

<https://www.alcoolautravail.ch/>

Tél : 021 321 29 11

Croix-Bleue romande, Section vaudoise

<http://www.croix-bleue.ch/alcool-dependance/alcool-travail-55.html>

Tél : 021 633 44 33

Fondation Vaudoise contre l'Alcoolisme

<https://www.fva.ch/accompagnements/entreprises>

Tél : 021 623 84 84

Addiction Vaud

<http://www.addiction-vaud.ch/>

Tél : 021 323 60 58 (REL'IER)