



ALCOOL AU TRAVAIL Quand la boisson s'invite au travail, cela peut causer différents soucis comme des pertes de productivité, de l'absentéisme ou encore un accident.

Pour éviter les débordements

LYSIANE FELLAY

«Quand un employé boit de l'alcool, ce sont souvent ses collègues qui trinquent... L'alcool n'est compatible ni avec la sécurité, ni avec la performance au travail, ni avec les valeurs de notre entreprise qui prône le bien-être des collaborateurs au travail», explique Jacques Cherix, responsable des ressources humaines de Cimo, société de services active sur le site chimique de Monthey. Pour donner un ordre d'idée, près de 20% des ac-

«**La direction doit se positionner clairement face à l'alcool.**»



CORINNE CIPOLLA
RESPONSABLE
PRÉVENTION À
ADDICTION VALAIS

cidents au travail sont liés à l'alcool (OMS). Un collaborateur qui a une consommation problématique peut aussi engendrer une mauvaise ambiance de travail, des soucis d'efficacité, des erreurs au travail ou encore des absences. Tout cela génère des coûts pour l'entreprise.

Une politique d'entreprise

D'un point de vue légal, l'employeur doit s'assurer que le collaborateur est apte au travail. Il doit également se soucier de la santé de ses employés. De nombreuses entreprises prennent ce sujet très au sérieux et ont défini une politique claire en matière d'alcool. «Il ne suffit pas de faire une séance d'information pour rappeler aux collaborateurs les méfaits de l'alcool et les risques liés à une consommation problématique. Avant cela, la direction doit se questionner et se positionner clairement



face à l'alcool. Elle doit notamment définir comment elle prendra en charge un employé présentant des problèmes d'alcool», souligne Corinne Cipolla, responsable prévention à Addiction Valais – organisme qui dispense des conseils sur le sujet aux entreprises. «La direction doit également impliquer les cadres de l'entreprise. Ils doivent être formés afin de savoir réagir au mieux face à un collaborateur confronté à un problème de consommation. Ensuite, les employés doivent être informés sur la

politique de l'entreprise et sur les risques inhérents à toute consommation», ajoute-t-elle. La direction de Cimo a fait toutes ces démarches il y a déjà plusieurs années. Jacques Cherix explique: «Nous avons défini clairement nos attentes. Pour les employés qui œuvrent dans le domaine des transports ou dans les zones sensibles, la limite est de 0 pour mille et pour les autres personnes, nous appliquons les limites fixées dans la loi sur la circulation routière, soit 0,5 pour mille. Plus globalement, nous de-

mandons à nos collaborateurs de venir aptes au travail».

Contrôles et soins

Si un responsable pense qu'un employé a consommé quelque chose, il peut lui demander de se rendre au service médical de l'entreprise pour faire un test. Des contrôles aléatoires (tests d'alcoolémie) sont également organisés plusieurs fois dans l'année. Les collaborateurs ont le droit de refuser de le faire. Chez Cimo, sur 400 personnes contrôlées, seuls 2

ont eu un résultat positif. Ces tests restent anonymes et confidentiels. Le service médical dit simplement à la direction si la personne est apte ou non à travailler. «Si la personne est alcoolisée, c'est le service médical qui s'en chargera et définira un suivi si besoin», note Jacques Cherix. Si cette même personne est positive une deuxième fois à l'éthylotest, la direction en sera, cette fois, informée. Des sanctions pourront être prises. «Si cette personne souffre d'alcoolisme – c'est une maladie – nous allons lui donner une chance. L'approche se veut avant tout constructive, mais nous attendons d'elle qu'elle se soigne», précise-t-il. Enfin, l'entreprise donne une liste de ressources disponibles pour trouver du soutien comme la fondation Addiction Valais. Depuis 2012, la fondation a suivi 140 personnes en Valais sur demande d'un employeur ou de l'ORP, majoritairement pour des problèmes d'alcool. ●

LES COLLÈGUES

Que peuvent-ils faire?

Quand un employé est concerné par un problème d'alcool, les collègues peuvent aussi en être affectés (problèmes de sécurité, de qualité, de rentabilité, etc.). Généralement, on connaît bien ce collègue. Certaines fois, il y a même des liens d'amitié. Ces collègues sont les premiers à s'apercevoir que quelque chose ne va pas et souvent, ils s'inquiètent. Que faire pour l'aider? «La meilleure solution reste toujours le dialogue. Il faut éviter de poser un diagnostic et d'accuser. Mieux vaut parler des changements que l'on observe. On peut parler de ses inquiétudes par rapport à la personne, par rapport aux changements observés dans sa manière d'être ou dans sa manière de travailler», conseille Corinne Cipolla, responsable prévention à Addiction Valais. L'important est de faire comprendre à la personne qu'elle est importante pour vous et que vous vous faites du souci. A côté de cela, il n'est pas conseillé de couvrir les manquements de la personne concernée par des problèmes d'alcool. Mieux vaut la mettre face à ses responsabilités plutôt que de la protéger. Le fait d'avoir des difficultés en raison de sa consommation problématique d'alcool peut aider la personne à prendre conscience qu'il faut que les choses changent. ●

ALCOOL AU TRAVAIL, QUE DIT LA LOI?

La consommation d'alcool ou de psychotrope représente des risques potentiels importants pour la sécurité au travail. Du coup, la loi prévoit des obligations pour l'employeur et pour les employés. Si un travailleur se retrouve dans une situation où il est inapte à faire son travail, quelles qu'en soient les raisons, et qu'il met sa vie ou celle de ses collègues en danger, l'employeur doit intervenir. Ce dernier a l'obligation de protéger les tra-

vailleurs et doit refuser la prestation de l'employé en état d'ébriété. S'il le laisse tout de même travailler, il viole gravement son devoir de protection de la santé et ses responsabilités civiles et pénales peuvent être engagées. De son côté, l'employé doit participer aux règles de sécurité de l'entreprise. Il ne peut pas se mettre dans un état tel (consommation d'alcool ou de substances) qu'il expose sa personne, ou d'autres, à un danger. ●

JOURNÉE NATIONALE DE L'ÉPILEPSIE

Une maladie encore trop peu connue du grand public

Le 5 octobre, c'est la Journée nationale de l'épilepsie en Suisse. L'association Epi-Suisse va profiter de l'occasion pour informer et sensibiliser autour de cette maladie. En Suisse, 1% de la population souffre d'épilepsie, ce qui représente 70 000 personnes dont 15 000 enfants.

La maladie est encore assez méconnue du grand public. Il s'agit d'affections de courte durée du système nerveux central. Cela se manifeste par des crises qui sont dues à un dysfonctionnement passager des cellules cérébrales.

Ces crises peuvent frapper n'importe qui, à tout âge. Chez environ deux tiers des personnes atteintes, l'épilepsie peut être contrôlée par la prise de médicaments. La qualité de vie de ces personnes n'est, du coup, pas ou peu altérée. Pour le tiers restant, le parcours est souvent bien plus difficile. Le chemin est souvent long et laborieux avant la pose d'un diagnostic et la mise en place d'un traitement efficace. ●

Plus d'infos sous: www.epi-suisse.ch

CAFÉ DEUIL PÉRINATAL

Réussir à vivre la perte d'un enfant

Perdre un enfant est une étape difficile pour le couple. Cet événement difficile peut survenir pendant la grossesse ou encore dans la première année de vie de l'enfant. La mère et le père vivent différemment les étapes du deuil. Souvent, ces personnes ont envie de parler et de parta-

ger avec d'autres personnes ayant le même vécu. Une intervenante en périnatalité et une maman endeuillée interviendront dans un café deuil périnatal à Collombey le 8 novembre au café de la Treille de 19 h 30 à 20 h 30. ●

Plus d'infos: ckuttel@bluewin.ch