

**Dépistage alcool et drogues au travail: une bonne idée?**  
**Congrès d'Addiction Suisse**  
**Mercredi 7 Novembre 2012**  
**Lausanne, Suisse**

**Recueil des directives pratiques du BIT sur la prise en charge des questions d'alcoolisme et toxicomanie sur le lieu de travail.**

Objectives du recueil:

Promouvoir la prévention, la réduction et la prise en charge des problèmes liés à l'alcoolisme et à la toxicomanie sur le lieu de travail et partager des bonnes pratiques sur la prise en charge des questions d'alcoolisme et toxicomanie sur le lieu de travail.

Les principes édictés par le Recueil du BIT visent à:

- préserver la santé et la sécurité de tous les travailleurs;
- prévenir les accidents; améliorer la productivité et l'efficacité dans les entreprises;
- promouvoir des actions locales, régionales et nationales propres à réduire l'abus d'alcool et de drogues sur le lieu de travail;
- encourager l'adoption et la mise en œuvre sur le lieu de travail de programmes visant à aider les travailleurs qui ont des problèmes liés à l'alcoolisme ou à la toxicomanie ou à identifier les conditions de travail qui risquent de favoriser l'apparition de tels problèmes;
- promouvoir la création d'un cadre administratif, juridique et éducatif approprié pour l'élaboration et la mise en œuvre de mesures de prévention et de prise en charge des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie, y compris des mesures propres à garantir la confidentialité à laquelle ont droit les travailleurs et à assurer le respect de leur vie privée et de leur dignité;
- promouvoir la consultation et la coopération entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, avec l'assistance du personnel chargé de la sécurité et de la santé au travail, du personnel médical et des spécialistes des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie.

Les points essentiels du recueil peuvent être résumés comme suit:

- Les politiques et programmes de prise en charge des problèmes liés à l'alcool et à la drogue sur le lieu de travail devraient viser à prévenir, réduire et maîtriser ces problèmes.
- Les problèmes liés à l'alcool et aux drogues devraient être considérés comme des problèmes de santé et traités par conséquent sans aucune discrimination comme tous les autres problèmes de santé au travail et couverts par les régimes de soins de santé publics ou privés, selon le cas.
- La législation et la politique nationales dans ce domaine devraient être définies après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
- Les employeurs ainsi que les travailleurs et leurs représentants devraient procéder de concert à l'évaluation des effets de la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail et devraient coopérer à l'élaboration d'un texte relatif à la politique de l'entreprise.
- Les employeurs, en coopération avec les travailleurs et leurs représentants, devraient faire ce qui est raisonnablement possible pour identifier les situations, liées au milieu de travail, dont on sait qu'elles peuvent déboucher sur des problèmes d'alcool ou de drogue et prendre des mesures préventives ou correctives.
- Des programmes d'information, d'éducation et de formation relatifs à l'alcool et aux drogues devraient être entrepris pour promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail; ils devraient être intégrés, lorsque cela est possible, dans des programmes de santé plus généraux.

- Les employeurs devraient établir un système qui garantisse que le caractère confidentiel de toutes les informations qui leur sont communiquées à propos des problèmes liés à l'alcool ou à la drogue sera respecté. Les travailleurs devraient être informés des exceptions à cette règle, motivées par des raisons juridiques ou d'éthique professionnelle.
- Il faudrait imposer les mêmes restrictions ou interdictions en matière d'alcool aux cadres qu'au reste du personnel, de manière à ne pas donner l'impression qu'il y a deux poids deux mesures.
- Si les problèmes sont liés aux effets de l'alcool et des drogues, la stratégie corrective devrait être orientée vers l'éducation et la prévention. Les parties intéressées doivent s'assurer qu'il existe des programmes d'assistance à la disposition des travailleurs dans l'entreprise par l'intermédiaire du syndicat ou d'associations extérieures.
- Les travailleurs qui ont besoin d'un traitement et d'une réadaptation à la suite de problèmes liés à l'alcool ou à la drogue ne devraient pas faire l'objet d'une discrimination de la part de leur employeur et devraient bénéficier de la sécurité normale de l'emploi et des mêmes possibilités de transfert et d'avancement que leurs collègues.
- L'employeur devrait adopter pour principe de ne pas faire de discrimination dans l'emploi à l'encontre des personnes consommant ou ayant consommé de l'alcool ou des drogues, conformément à la législation et à la réglementation nationales.
- La stabilité que procure un emploi contribue souvent beaucoup à faciliter la réadaptation des alcooliques et des drogués. Par conséquent, les partenaires sociaux devraient reconnaître le rôle particulier que le lieu de travail peut jouer en aidant les personnes confrontées à ces problèmes.
- Il devrait être admis que l'employeur est fondé à sanctionner les fautes professionnelles liées à l'alcool ou à la drogue. Cependant, orientation, traitement et réadaptation sont préférables à des mesures disciplinaires. Si un travailleur n'apporte pas sa pleine coopération au programme de traitement, l'employeur peut prendre la mesure disciplinaire qu'il juge appropriée.

#### **Dépistage:**

- L'analyse des substances organiques pour déceler chez les travailleurs d'éventuels problèmes liés à l'alcool ou aux drogues soulève des questions d'ordre moral, éthique et juridique de grande importance qui exigent que soient déterminées les circonstances dans lesquelles il est juste et approprié d'effectuer ces analyses. La détection des drogues et de l'alcool doit être envisagée dans le cadre des problèmes moraux et éthiques que posent les droits collectifs de la société et des entreprises et le droit des personnes tels qu'énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans les normes internationales du travail.
- Etant donné que la situation diffère selon les pays et les lieux de travail, les considérations d'ordre éthique sont l'un des points les plus importants à résoudre avant de mettre en place le programme de détection. Le droit des travailleurs au respect de leur vie privée, à la confidentialité, à l'autonomie, à l'équité et à l'intégrité physique doit être observé, conformément aux législations et à la jurisprudence, aux normes et aux valeurs nationales et internationales. L'employé qui refuse de se soumettre à un test de détection ne doit pas être présumé comme s'adonnant à la boisson ou à la drogue. D'autres droits sont eux aussi importants, par exemple le droit de choisir son médecin, le droit de se faire représenter si besoin est, le droit d'être averti qu'un test sera effectué dans le cadre d'un programme de dépistage préalable à l'embauche, et le droit d'être informé des résultats du test.
- Lorsqu'on envisage un programme de détection, il faut définir par écrit l'objectif de la détection, les règles et réglementations y relatives, ainsi que les droits et responsabilités de toutes les parties intéressées. La détection des drogues et de l'alcool dans le cadre d'un programme global de lutte

contre l'abus de substances nocives doit se fonder sur le consensus le plus large possible de toutes les parties intéressées.

- Le succès du programme ne sera assuré que si l'on utilise des méthodes de détection offrant les meilleures garanties de qualité et de fiabilité eu égard à l'objectif du programme. Il y a de plus en plus de laboratoires compétents, mais de nombreux pays ne possèdent pas de telles installations. Il faudrait en tenir compte dans les politiques envisagées.
- Il existe deux catégories de détection: le dépistage et la confirmation. Le dépistage est une opération rapide qui constitue la phase initiale du processus. Cependant, en cas de réaction positive, il faut s'assurer qu'aucune erreur n'a été commise. Certains médicaments prescrits en toute légalité peuvent, dans certaines conditions, être pris à tort pour des substances illicites. En pareille circonstance, il est indispensable de bien interpréter les résultats de l'examen. Ce genre de situation montre à quel point il est nécessaire de disposer non seulement d'un matériel technique de qualité, mais aussi d'un personnel bien formé et hautement qualifié.
- Aux fins de la protection des travailleurs, il convient de soumettre les résultats positifs à un examen médical indépendant. Les travailleurs dont les résultats positifs traduisent une consommation abusive de drogues ou d'alcool devraient bénéficier d'encouragements et d'appuis pour qu'ils participent à un programme prévoyant des conseils, un traitement ou une «autogestion» de leur cas personnel.
- Les tests de détection se bornent à constater l'emploi de telle ou telle substance. Ils ne constituent pas un indicateur valable des actes ou des comportements dont la cause directe est la consommation d'alcool et de drogues. Aucun des tests utilisés actuellement ne permet de mesurer avec précision l'effet de la consommation de ces substances sur le rendement au travail. Il y a corrélation entre effets comportementaux et concentration d'alcool dans le sang, mais il existe des variations selon les individus. Ces corrélations restent encore à démontrer dans les cas de concentration d'alcool dans l'urine, de drogues dans le sang et de drogues dans l'urine. Il importe également de reconnaître qu'il est fait souvent usage d'une multiplicité de drogues. Il peut s'agir, mais la liste n'est pas exhaustive, d'alcool, de médicaments vendus ou non sur ordonnance et de substances illicites ou réglementées.
- Il est nécessaire non seulement de disposer d'un instrument précis pour mesurer la consommation abusive des diverses substances, mais aussi d'essayer de comprendre la portée des problèmes ainsi définis. Relèvent-ils de l'hygiène, de la sécurité, de la discipline ou d'un autre domaine? Dès qu'il est détecté, un cas de consommation abusive doit être considéré dans ses rapports avec toutes les questions pertinentes.
- La consommation d'alcool et de drogues a-t-elle des répercussions négatives sur le lieu de travail? Les preuves scientifiques sont équivoques et, la plupart, du moins jusqu'ici, relèvent de l'anecdote et sont fondées sur des déductions. Aucune étude n'est venue démontrer que les programmes de détection réduisent les difficultés d'ordre professionnel qui pourraient éventuellement résulter de la consommation d'alcool et de drogues. Les données disponibles ne permettent pas d'établir avec une certitude suffisante que les programmes de détection améliorent la productivité et la sécurité au travail.
- Les pratiques en usage pour détecter la présence de drogues ou d'alcool dans l'organisme peuvent être contraignantes, comporter un risque et constituer une atteinte à la vie privée. En outre, le coût d'un programme de détection bien conçu, bien que variable, est souvent considérable. Il est donc nécessaire d'examiner à fond ces questions avant de mettre à exécution un programme de détection de l'alcool ou des drogues.

**Confidentialité:**

- Les règles de confidentialité destinées à protéger les droits des travailleurs et à garantir le secret des résultats des tests devraient être spécifiées. Les dispositions à prendre en la matière sont notamment les suivantes:
  - 1) l'identité du travailleur doit être tenue secrète;
  - 2) le dossier du travailleur doit être gardé en lieu sûr;
  - 3) il faut demander chaque fois au travailleur son autorisation avant la communication des résultats, en spécifiant les substances objet du contrôle;
  - 4) il faut demander au travailleur une autorisation signée de divulguer à des tiers les informations le concernant, en précisant la ou les personnes à qui elles sont destinées;
  - 5) il faut demander au travailleur une autorisation distincte pour chacune des personnes auxquelles on se propose de divulguer les renseignements le concernant;
  - 6) les formules d'autorisation doivent être établies devant témoin;
  - 7) les mesures prises pour assurer la confidentialité du programme de détection doivent être communiquées aux parties intéressées.
  
- La méthode finalement retenue doit être adaptée aux problèmes qui se posent sur le lieu de travail. Les objectifs assignés au programme de détection doivent être clairement définis et énoncés. Avant de choisir la détection comme méthode appropriée, il faut être sûr qu'elle peut raisonnablement atteindre les buts qu'on s'est fixés. A cet égard, il importe tout particulièrement de déterminer si l'on a la capacité technique de mettre en œuvre les procédés modernes de détection. L'analyse des résultats des tests de détection doit tenir compte des différences entre l'alcool et les autres drogues.
  
- C'est dans le cadre d'une stratégie globale qu'il conviendrait de répondre aux préoccupations causées par les conséquences de la consommation de drogues et d'alcool sur le lieu de travail. Si la détection devient l'un des éléments que l'on envisage d'inclure dans une stratégie globale, on devrait prendre en considération aussi bien les résultats escomptés que les effets non recherchés. L'examen de ces effets peut aider à se prononcer sur la question de savoir s'il convient d'inclure ou non la détection dans la stratégie du programme. Si l'on décide de l'y inclure, cet examen peut aider à déterminer la nature et l'ampleur de l'opération de détection à entreprendre. Au nombre des résultats non souhaités on peut citer:
  - la dégradation du climat sur le lieu de travail: crainte, méfiance, clivage entre direction et travailleurs, absence d'ouverture et de socialisation;
  - l'inobservation des règles juridiques et éthiques;
  - la violation de la confidentialité;
  - les conséquences dommageables pour les intéressés d'éventuelles erreurs dans les résultats des tests de détection;
  - la diminution de la sécurité de l'emploi.
  
- Les programmes d'assistance devraient être librement acceptés et d'une portée suffisamment étendue pour traiter une vaste gamme de problèmes de bien-être. Si la détection des drogues est une option offerte dans le cadre du programme d'assistance, on peut utiliser plusieurs méthodes, notamment les contrôles acceptés de plein gré, ou effectués au hasard, avant l'embauche, postérieurement à un accident, pour une cause précise, sur la base d'un soupçon légitime ou après traitement. De toute façon, la détection n'est qu'un des éléments d'une démarche systématique qui prévoit, notamment, une évaluation, des informations concernant les effets des divers niveaux de consommation, une initiation à un style de vie sain, et un programme de réinsertion professionnelle pour ceux qui font une consommation abusive de drogues ou d'alcool.
  
- La situation locale – notamment la manière dont la consommation d'alcool ou de drogue est considérée sur le plan culturel et sur le plan juridique – ainsi que les ressources financières et techniques disponibles détermineront l'applicabilité de ces recommandations, qui doivent donc être envisagées à la lumière des conditions qui existent dans chaque pays. A cet égard, il convient de souligner que la situation particulière des pays en développement a été dûment prise en considération.