



l'alcoolisme ou l'intempérance devenue source de problèmes

**manuel à l'usage
des surveillants**



AVRIL 1972



**Consumer and
Corporate Affairs**

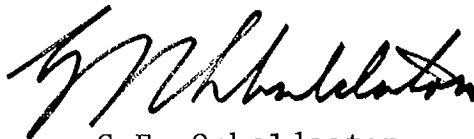
**Consommation et
Corporations**

A V A N T - P R O P O S

L'abus de l'alcool est un grave problème. Le gaspillage de ressources humaines qu'il entraîne exige que nous trouvions de meilleurs moyens de prévenir, dépister et traiter cette maladie, et de rééduquer ses nombreuses victimes.

Ce guide est un élément important de notre politique sur l'alcoolisme. Les chefs pourront s'en inspirer pour expliquer notre politique à leurs employés et pour aider de leurs conseils ceux dont les problèmes professionnels sont dus à l'abus de l'alcool.

Nous remercions M. Raymond C. Labarge, sous-ministre du Revenu National (Douanes et Accise), et Mme Ann St. Louis, conseillère du personnel au même endroit et auteur de guide en question, de nous avoir si aimablement permis de réimprimer ce qui est clairement la distillation de nombreuses années d'une riche expérience dans un domaine de grand intérêt pour l'homme.



G.F. Osbaldeston
Sous-ministre
Consommation et Corporations
Ottawa (Ontario)

avril 1972.

Remerciements

Je désire exprimer mes remerciements sincères à tous ceux qui de mille et une façons m'ont facilité la préparation du présent manuel:

Je désire remercier tout particulièrement notre Sous-ministre, Monsieur Raymond-C. Labarge, M.B.E., dont la compréhension sincère et profonde du problème de l'alcoolisme a permis aux Douanes et à l'Accise d'atteindre un taux enviable de réadaptation chez les personnes souffrant de cette maladie. J'aimerais témoigner ma gratitude à tous les niveaux de gestion du Service des Douanes et de l'Accise tant à l'Administration centrale que dans l'ensemble du pays pour leur collaboration et leur aide qui ont grandement contribué aux succès obtenus jusqu'ici.

Au D^r Robert G. Laidlaw, psychiatre, ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, Ottawa (Ontario), pour les inestimables conseils techniques qu'il m'a fournis en tant qu'expert sur certains cas d'alcoolisme ainsi que sur d'autres cas spéciaux;

Au D^r D.C. Bews, directeur médical, Bell Canada, Montréal (Québec), pour les précieux renseignements tirés de sa brochure intitulée "*Alcoholism - a Management Guide*";

Au General Service Office of Alcoholics Anonymous, New York, N.Y., pour l'usage des renseignements que renferment ses imprimés;

A la Christopher D. Smithers Foundation, New York, N.Y., pour les données et les renseignements puisés dans sa publication intitulée "*A Company Program on Alcoholism - Basic Outline*";

Au D^r Joel M. Johnson, directeur médical, Boston Edison Company, Boston, Mass., pour l'usage du programme mis sur pied par la société en question et qui m'a été un guide précieux lors de la préparation du présent manuel;

Aux diverses fondations antialcooliques ou aux divers programmes de tempérance mis sur pied par les provinces du Canada, pour les excellents services et les documents instructifs qu'ils m'ont fournis;

A l'hôpital John Hopkins University, Baltimore, Md., pour l'usage des "*Vingt Questions*".

En dernier lieu, ces remerciements ne sauraient être complets si je n'exprimais la reconnaissance du Ministère à ceux qui ont emprunté le chemin de la sobriété et qui se dévouent généreusement afin d'aider les autres à surmonter leur problème.



Ann St. Louis.

Table des matières

	Page
Introduction	1
Ce qu'il faut savoir au sujet de l'alcoolisme ou de l'intempérance devenue source de problèmes	2
Les méfaits de l'alcoolisme	3
Comment reconnaître l'alcoolisme	4
Programme de tempérance du Ministère	6
Le rôle du surveillant	7
Comment procéder dans les cas d'intempérance devenue source de problèmes	9
Questions et réponses concernant notre programme de tempérance	13
Programmes officiels de tempérance des provinces du Canada	14
Alcooliques Anonymes	15
Vingt questions révélatrices	16

Introduction

Le présent manuel a été préparé pour essayer de vous aider en tant que surveillant à participer à un programme de tempérance auquel souscrit la direction et ayant comme premier objectif d'amener les buveurs dont l'intempérance est une source de problèmes à redevenir des employés en santé, efficaces et capables d'un travail productif.

Tout programme de tempérance doit passer par quatre étapes aussi importantes qu'essentielles pour remporter un franc succès:

1. Reconnaître l'alcoolisme comme étant une maladie authentique.
2. Veiller à ce que les surveillants acquièrent une connaissance et une intelligence profonde du problème que constitue l'alcoolisme et apprennent comment traiter le buveur dont l'intempérance est devenue source de problèmes.
3. Cesser de protéger dans son milieu de travail le buveur dont l'intempérance est devenue une source de problèmes.
4. Mettre sur pied un programme positif de dépistage, de prévention et de traitement de l'alcoolisme.

Les principales raisons qui ont motivé la préparation du présent manuel à l'usage des surveillants sont les suivantes:

- a) Afin d'insister sur le rôle clé que vous jouez en tant que surveillant dans la mise à exécution de ce programme et de vous aider à traiter les cas d'intempérance devenue source de problèmes. Nous savons que vous désirez faire tout ce qui est possible pour enrayer les causes du rendement médiocre au travail.
- b) Pour vous convaincre qu'un programme positif de réadaptation est absolument nécessaire dans le cas des buveurs dont l'intempérance est devenue source de problèmes et que tout retard qui y est apporté peut contribuer à la déchéance d'un employé tant sur le plan financier que sur le plan physique.
- c) Pour vous assurer que la direction désire avant tout aider l'employé à s'aider, à protéger son emploi, sa santé, sa sécurité et sa famille, et qu'un programme médical de réadaptation s'impose dans son cas car il est incapable de surmonter son problème à lui seul. (Bon nombre de ceux de nos employés qui étaient des alcooliques et qui sont parvenus à la sobriété l'admettront publiquement sans ambages.)
- d) Bien que nous ayons atteint un taux remarquable de réadaptation pour ce qui est des cas d'alcoolisme dont nous nous sommes occupés jusqu'ici, nous estimons qu'un programme positif nous aiderait à atteindre de meilleurs résultats encore. Par conséquent, nous ne voulons pas critiquer la façon dont ce problème délicat et difficile a été abordé par le passé.

Ce qu'il faut savoir au sujet de l'alcoolisme ou de l'intempérance devenue source de problèmes

Presque tous les adultes en Amérique du nord consomment des boissons alcooliques; la plupart le font pour des raisons sociales et, dans la majorité des cas, l'usage de l'alcool ne constitue pas un problème. Malheureusement, pour d'autres, c'est tout le contraire et, dans certains cas, les résultats sont tragiques. Ce sont les alcooliques ou, pour employer une expression peut-être plus heureuse, les buveurs dont l'intempérance est devenue source de problèmes.

Des années de recherches ou d'études par la profession médicale ont permis à l'alcoolisme ou à l'intempérance devenue source de problèmes d'être reconnu comme étant une maladie ou une affection authentique. Par conséquent, la victime de l'alcoolisme ou toute personne dont l'intempérance est devenue une source de problèmes est une personne malade. L'étude de milliers de cas d'hospitalisation révèle que **le buveur dont l'intempérance est devenue source de problèmes est une personne dont l'usage répété ou régulier de l'alcool nuit à son rendement normal au travail et à sa vie familiale.**

Toute personne qui consomme des boissons alcooliques n'est pas nécessairement un buveur dont l'intempérance est une source de problèmes et le fait de consommer des boissons alcooliques n'est pas un symptôme indéniable d'alcoolisme. Il existe une différence marquée entre un alcoolique et un buveur mondain. L'alcoolique souffre d'une maladie ou affection qui a pour nom "alcoolisme". Il a perdu la faculté de pouvoir cesser de boire par le simple jeu de la volonté. Il a besoin d'aide. L'alcoolisme ne peut être "guéri" en ce sens que l'alcoolique ne pourra jamais boire avec mesure. En réalité, les alcooliques réadaptés admettent volontiers qu'il "suffirait d'un verre pour qu'ils sombrent dans l'ivrognerie". Toutefois, grâce à des conseils intelligents d'ordre professionnel, un alcoolique peut parvenir à la sobriété et avoir une vie comblée et enrichissante sans consommer d'alcool. Si l'alcoolisme n'est pas stoppé, le mal va en empirant et peut se solder par la folie ou la mort prématurée.

On estime qu'environ les deux tiers des adultes au Canada consomment des boissons alcooliques, certains en de rares occasions, d'autres qu'à des réunions mondaines, certains régulièrement et d'autres excessivement. La plupart des gens qui consomment de l'alcool ne subissent aucun effet nocif. Toutefois, les statistiques révèlent qu'une personne sur quinze qui consomment de l'alcool ira grossir les rangs des buveurs dont l'intempérance est devenue source de problèmes.

Les alcooliques se retrouvent dans toutes les classes de la société, dans toutes les carrières et dans toutes les catégories de revenu. L'alcoolisme crée des problèmes sociaux, économiques et médicaux qui ont tous des répercussions sérieuses sur l'alcoolique, sa famille et ses amis, son employeur et ses collègues et même sur le grand public.

Nous ne traitons pas dans le présent manuel du buveur mondain et nous ne voulons pas nous introduire dans la vie privée de nos employés. Toutefois, s'ils deviennent des alcooliques, leur maladie nuit à leur rendement au travail, à leur assiduité, à leurs relations personnelles et, partant, préoccupe la direction. Un bon surveillant doit s'intéresser à l'alcoolisme au même degré qu'à tout autre problème de santé qui menace ses subalternes.

Les méfaits de l'alcoolisme

Au moins trois pour cent des personnes qui ont un emploi au Canada ou aux États-Unis sont des buveurs dont l'intempérance est devenue source de problèmes. On estime qu'au Canada l'alcoolisme représente une perte directe de plusieurs millions de dollars annuellement. Ceci est surtout dû aux absences répétées et aux frais connexes qu'elles occasionnent comme, par exemple, les heures de travail supplémentaires des personnes qui remplacent les absents et les sommes perdues au chapitre de la formation lorsqu'il faut renvoyer des employés qui sont des alcooliques. Les pertes indirectes qu'entraîne l'alcoolisme sont probablement encore plus élevées que les pertes directes, par exemple:

- a) Le buveur dont l'intempérance est devenue source de problèmes et qui se présente au travail mais dont l'absence ne se ferait pas sentir car son rendement au travail est réduit par les effets secondaires de la consommation d'alcool ou par les courtes périodes pendant lesquelles il s'absente de son lieu de travail pour aller prendre "un verre". En outre, il est sujet aux accidents plus que les autres.
- b) L'employé qui n'est pas un alcoolique et qui s'absente de son travail pour prendre soin de l'épouse dont l'intempérance est devenue source de problèmes ou de tout autre membre de sa famille qui souffre d'alcoolisme.
- c) L'employé qui, tout en n'étant pas un alcoolique, se présente au travail mais dont l'absence ne se ferait pas sentir dû au fait qu'un membre de sa famille qui est un alcoolique représente pour lui une préoccupation de tout moment.

Bien que l'alcoolisme se classe présentement au quatrième rang parmi les plus sérieux problèmes de santé du pays, n'étant devancé que par la maladie de coeur, le cancer et la maladie mentale, il pourrait fort bien se classer premier si nous possédions toutes les données. La plupart des médecins admettront que les alcooliques, en tant que groupe, souffrent de deux fois plus de maladies que les personnes qui ne sont pas des alcooliques et que, malheureusement, ces maladies sont habituellement très graves et souvent fatales. Contrairement à plusieurs autres maladies dont nous parvenons à enrayer les ravages, le taux d'alcoolisme est à la hausse. Des chiffres récemment émis indiquent qu'il y a environ sept millions d'alcooliques au Canada et aux États-Unis, leur nombre ayant doublé au cours des dix dernières années.

On estime qu'un alcoolique du sexe masculin s'absente de son travail en moyenne vingt-deux jours ouvrables par année, en comparaison de 7.5 jours dans le cas de l'employé qui n'est pas un alcoolique. En outre, des pertes considérables se produisent à cause des accidents et de l'inefficacité qui auraient pu être évités. Les erreurs de jugement viennent s'ajouter à la charge financière que représentent les buveurs dont l'intempérance est devenue source de problèmes. Il en résulte une perte énorme du point de vue pécuniaire lorsque, après des années de formation qui a nécessité l'engagement de frais considérables, il faut remercer un employé de ses services pour des raisons d'alcoolisme, très souvent à une étape de sa carrière où il aurait pu fournir un rendement optimal.

L'efficacité d'un surveillant est sérieusement atteinte par l'absence répétée et le rendement au travail médiocre d'un ou de plusieurs de ses subalternes qui sont des buveurs dont l'intempérance est devenue source de problèmes. Des mesures correctives, de la part du surveillant, seront non seulement salutaires pour l'employé ou les employés intéressés mais se refléteront aussi favorablement sur le bon fonctionnement du Ministère ou de l'organisation dans son ensemble.

Comment reconnaître l'alcoolisme

Malgré le fait que beaucoup de gens pensent qu'il est très difficile de reconnaître les indices et les symptômes chez un individu qui est en voie de devenir un alcoolique, la réalité prouve le contraire; les indices et les symptômes qui se manifestent peuvent facilement être repérés par un surveillant attentif. On peut repérer un alcoolique ou un alcoolique éventuel par ses habitudes et son comportement à l'ouvrage ou ailleurs avant qu'il ne constitue un problème pour lui-même, son employeur et sa famille.

Il existe certaines indications démontrant qu'un employé a dépassé le stade du buveur mondain: les absences de plus en plus fréquentes, un rythme de travail inégal, les sautes d'humeur et des irrégularités dans son état physique. Si ces constatations viennent à être renforcées par la présence d'un comportement anormal à l'ouvrage, de problèmes familiaux ou financiers, il est fort probable que son intempérance constitue un problème. Seul un membre d'une profession médicale peut procéder à un diagnostic définitif, mais les surveillants devraient connaître et savoir reconnaître ces indices.

Les registres de présence sont la meilleure façon d'identifier les employés dont l'intempérance peut être une source de problèmes. Il est fort probable et il arrive fréquemment que l'on observe une certaine **similitude** entre ces absences. Si les absences se répètent après les fins de semaine, les jours de congé, les fêtes ou les jours de paye, une enquête peut révéler qu'un employé souffre d'alcoolisme. Les absences sporadiques offrent un autre indice, c'est-à-dire lorsqu'un employé ne s'absente pas pour de longues périodes et, soudainement, ne se présente pas au travail pour plusieurs jours. Bien entendu, il est fort possible que ceci peut être le résultat d'un autre genre de maladie, mais si les registres indiquent une telle tendance chez un employé qui, par ailleurs, semble en bonne condition physique, une enquête pourra révéler qu'il s'agit d'un buveur (périodique) qui demeure sobre pendant des semaines et des mois entre ses beuveries.

Ce genre d'intempérance donne souvent lieu à des cas de discipline. Une convocation de caractère disciplinaire ne révélera peut-être pas qu'il s'agit d'un problème de tempérance devenue source de problèmes. Si l'employé commet une infraction, il tentera presque infailliblement de dissimuler le problème que constitue pour lui et pour les autres son intempérance. Si, toutefois, la direction considère l'alcoolisme comme étant une maladie et met sur pied un programme de réadaptation comme notre Ministère l'a fait, et si l'employé reconnaît que des conseils d'ordre professionnel non seulement s'imposent mais qu'ils sont aussi disponibles, il sera moins porté à essayer de dissimuler son problème.

Les alcooliques réadaptés et le personnel de surveillance qui a l'expérience des cas d'intempérance devenue source de problèmes énumèrent un bon nombre d'indices qui se manifestent constamment dans le comportement au travail du buveur et qui sont particulièrement évidents lorsqu'il s'agit de son rendement au travail, de son assiduité et de ses habitudes personnelles.

Vous trouverez ci-dessous quelques-uns des indices qui se présentent le plus souvent:

- Diminution du rendement au travail
- Consommation d'alcool avant de se présenter au travail
- Absences fréquentes d'une demi-journée ou d'une journée
- Nervosité croissante, agitation
- Consommation d'alcool à l'heure des repas
- Consommation d'alcool durant les heures de travail
- Plusieurs excuses peu communes pour justifier les absences
- Tremblement des mains

- Retards
- Quitte son travail avant l'heure
- S'absente de son travail temporairement
- Évite le patron ou les confrères
- Fréquemment nerveux, irascible
- Usage des "purificateurs d'haleine"
- Périodes de repas prolongées
- Se présente au travail avec la gueule de bois.

Les surveillants ne devraient éprouver aucune difficulté à identifier ce genre de buveur s'ils ont présente à l'esprit la définition suivante qui est fort utile: "Un alcoolique ou un alcoolique éventuel est une personne dont l'usage répété et régulier de l'alcool nuit à l'efficacité de son rendement au travail, à son assiduité et à l'exercice de ses responsabilités familiales."

Programme de tempérance du Ministère

Le Ministère souscrit à l'attitude généralement répandue dans la Fonction publique qui reconnaît maintenant l'alcoolisme ou l'intempérance devenue source de problèmes comme étant une maladie.

L'alcoolisme a ou aura de sérieuses répercussions sur le rendement au travail d'un employé, sa santé et son bien-être. C'est pourquoi l'alcoolisme ou l'intempérance devenue source de problèmes préoccupe tout particulièrement la direction. Par conséquent, le Ministère désire aider l'employé à combattre cette maladie jusqu'à ce qu'il soit établi que ce dernier a omis de souscrire, de participer ou de collaborer d'une façon quelconque au programme de tempérance.

Étant donné que l'alcoolisme ou l'intempérance devenue source de problèmes appelle de par sa nature une aide et un diagnostic de caractère professionnel, les employés seront adressés à nos conseillers médicaux, qui sont rattachés au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, pour qu'ils subissent un examen et que des conseils médicaux d'ordre professionnel leur soient donnés pour ce qui est des mesures que doit prendre l'employé pour surmonter son problème d'intempérance, de préférence avant que cette dernière n'ait entraîné des mesures disciplinaires. Toutefois, un employé passible de mesures disciplinaires en raison d'une infraction aux règles ou aux règlements du Ministère n'en sera pas exempté sous prétexte qu'il souffre d'alcoolisme; les personnes, qu'elles soient alcooliques ou non, qui consomment des spiritueux ou qui sont sous leur empire pendant l'exercice de leurs fonctions sont passibles de mesures disciplinaires.

Si le diagnostic révèle que l'employé souffre effectivement d'alcoolisme, il en sera avisé par écrit et sera aussi à cette occasion informé de certaines conditions auxquelles il doit satisfaire s'il désire conserver son emploi auprès du Ministère. Habituellement, une de ces conditions est que l'employé se présente pour fins de thérapie ou pour un autre genre de traitement au bureau local de la Fondation Antialcoolique de la province intéressée et (ou) chez des médecins ou des psychiatres exerçant à leur propre compte. En outre, les employés sont fortement encouragés à devenir membres de l'association locale des Alcooliques Anonymes.

Si on s'aperçoit que l'employé néglige de satisfaire à une des conditions d'emploi établies, s'il néglige de faire preuve de collaboration pour ce qui est du traitement prescrit ou s'il n'y a pas d'amélioration sensible dans un délai raisonnable (six mois ou moins), le Ministère prendra alors des mesures pour le renvoyer; habituellement, dans le cas d'employés qui comptent plusieurs années de services loyaux, on étudiera la possibilité de les mettre à leur retraite pour des raisons médicales; dans le cas des employés qui ne comptent que quelques années de service, on étudiera la possibilité de leur permettre de présenter leur démission, et, s'ils refusent de le faire, on procédera à un renvoi arbitraire pour raison d'incapacité en vertu de l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Rien de ce que renferme le présent programme n'a pour but d'être interprété ou ne devrait être interprété comme limitant la responsabilité qui incombe à la direction ou l'autorisation qu'elle a reçue de discipliner les employés lorsque le besoin s'en fait sentir.

Le rôle du Surveillant

Le surveillant joue un rôle clé dans le succès de la mise à exécution de tout programme de tempérance, étant donné qu'il est la personne la mieux placée pour observer quotidiennement les changements favorables ou défavorables qui s'opèrent dans le rendement au travail, l'assiduité et la conduite des membres de son personnel.

C'est de vous, en tant que surveillant, de reconnaître et d'aviser le plus tôt possible le traitement nécessaire lorsque l'intempérance devient une source de problèmes. Il est aussi important que les surveillants comprennent et se rendent compte que l'alcoolisme est bel et bien une maladie. A ce propos, les imprimés que peut vous fournir la Fondation Antialcoolique de votre province ainsi que les Alcooliques Anonymes sont des plus instructifs et extrêmement utiles.

L'étude de cas particuliers révèle que ce n'est que très rarement qu'un employé demandera de son propre gré l'aide d'un surveillant afin de surmonter le problème que constitue son intempérance. Toutefois, nous estimons qu'une fois que les employés se seront familiarisés avec notre programme de tempérance, ils se rendront compte que la direction aidera ceux qui s'aident et ils n'hésiteront plus à solliciter de l'aide.

Les indices et les symptômes qui permettent de déceler un buveur dont l'intempérance est devenue source de problèmes sont très bien définis dans le présent manuel et, par conséquent, en tant que surveillant, vous n'aurez aucune difficulté à reconnaître un cas d'intempérance devenue source de problèmes. Vous pouvez choisir d'ignorer le problème qui vous confronte, espérant qu'il se réglera tout seul ou viendra même à disparaître; ceci ne sera toutefois pas le cas, il n'ira qu'en empirant. Votre efficacité en sera atteinte et votre employé en souffrira et, par conséquent, les avantages que vous pouvez tirer en tout simplement ignorant un problème d'intempérance sont inexistantes. En outre, le résultat final dans de tels cas est habituellement que l'employé, qui compte peut-être plusieurs années d'expérience précieuse en plus d'avoir bénéficié d'une formation coûteuse, perdra son emploi, son amour-propre et, dans plusieurs cas, sa famille. Par contre, si, dès l'apparition des premiers symptômes d'alcoolisme, vous vous étiez occupé du buveur dont l'intempérance est devenue source de problèmes en lui donnant des conseils et en lui permettant de recevoir un traitement d'ordre professionnel, non seulement y aurait-il eu possibilité qu'il soit réadapté et redevienne un employé utile mais il est fort probable que ceci se serait produit.

Ce n'est pas à vous de déterminer si un employé souffre d'alcoolisme. Ceci est la responsabilité de la profession médicale, mais le surveillant doit être capable de déterminer si l'intempérance de l'employé crée un problème. Il est prouvé que la plupart des chefs de service évitent la tâche d'avoir à s'occuper d'un cas d'intempérance devenue source de problèmes. Malheureusement, une tendance existe chez les surveillants qui les pousse à protéger l'employé alcoolique et ceci explique pourquoi il existe tant "d'alcooliques inconnus". En le protégeant, le surveillant non seulement cause une terrible injustice à l'employé mais il se peut qu'il lui nuise irrémédiablement. Par conséquent, si vous croyez pour une raison quelconque qu'un de vos employés éprouve un problème d'intempérance, prenez des mesures immédiatement, n'attendez pas. Avant d'aborder l'employé intéressé, vous devriez étudier le cas confidentiellement avec votre agent administratif local ou le supérieur immédiat intéressé.

CACC / CCAC



5105

QUEEN HF 5549.5 .A4 S7 1972
St. Louis, Ann
Alcoholism or problem drinki

DATE DUE
DATE DE RETOUR

HF 5549.5 .A4S7 1972
QUEEN HF 5549.5 .A4
St. Louis, Ann
Alcoholism or proble

CARR McLEAN

Si c'est la première fois que vous vous occupez d'un cas d'intempérance devenue source de problèmes, vous aimerez peut-être discuter la situation avec quelqu'un qui est en mesure de vous aider. Le conseiller du personnel à l'Administration centrale qui a une vaste expérience de ces cas en plus d'avoir reçu une formation à cet égard vous sera très utile et sera heureux de vous aider.

Dans les cas où vous soupçonnez qu'il existe un problème d'intempérance, il est très important de tenir un dossier complet renfermant le détail des absences répétées de l'employé, de l'heure et de la date de ces dernières, de la diminution de son efficacité, des changements qui se sont produits dans ses habitudes personnelles ou de toute autre question qui vous préoccupe. Avec de tels documents à l'appui, vous serez en mesure de soutenir l'attitude ferme que vous adopterez pendant l'entretien.

L'attitude que vous adopterez devrait être nuancée car il vous faudra faire preuve de toute la compréhension, la patience et la persévérance dont vous êtes capable si vous désirez réussir. N'oubliez pas, lorsque vous remarquerez qu'un employé quelconque souffre de ce genre de problème ou lorsque vous en aurez vent, que sa famille et ses amis ont sans doute essayé de le remettre sur la bonne voie plus d'une fois. Toutefois, ceci ne devrait pas vous décourager car c'est un fait avéré que l'employeur a beaucoup plus d'influence sur l'alcoolique qu'en a un membre de sa famille.

Tous les cas sont différents et la façon dont vous aborderez le problème devra être adoptée en fonction du cas particulier. Souvenez-vous que votre objectif est de solutionner le problème d'intempérance de l'employé par les meilleurs moyens disponibles et aussi rapidement que possible afin de lui redonner son efficacité en tant qu'employé. Toutefois, il existe et il existera toujours des employés qui sont des buveurs tellement invétérés qu'ils ne pourront jamais reprendre le chemin de la sobriété; dans d'autres cas, des employés refuseront de faire face au problème et n'accepteront pas d'être traités. Nous ne pouvons et nous ne saurons garder de tels employés dans nos rangs.

Un surveillant ne doit pas permettre à un employé qui est sous l'empire de l'alcool de rester à son poste.

Nota: Le personnel de surveillance doit se rappeler qu'un cas particulier ou isolé d'absences répétées, ou un rendement au travail insatisfaisant, ou l'intoxication, ou toute autre inconduite due à la consommation d'alcool n'est pas considéré comme étant un problème d'intempérance; c'est la tendance, la répétition qui détermine cette condition. Ces cas particuliers constitueraient une dérogation ou une infraction aux règles ou aux règlements du Ministère et, à ce titre, seraient passibles de mesures disciplinaires normales.

Il serait souhaitable que le syndicat collabore à la mise à exécution de notre programme de tempérance afin que nous puissions obtenir les résultats les plus efficaces possibles. En plus des relations étroites qu'il vous faudra établir avec les fonctionnaires supérieurs à ce propos, vous devriez encourager le représentant syndical à travailler avec vous lorsqu'un cas d'intempérance devenue source de problèmes se présente à moins, il va sans dire, que l'employé n'ait de lui-même pris des mesures pour surmonter son problème ou qu'il ne désire pas que le syndicat soit mis au courant de son problème.

Comment procéder dans les cas d'intempérance devenue source de problèmes

ENTRETIEN

La méthode que vous utiliserez lors de votre premier entretien est une affaire personnelle. Vous prendrez l'employé à part et vous aurez avec lui une discussion portant sur des considérations pratiques, en lui faisant part des aspects de son travail qui ne répondent pas aux espoirs que le Ministère fonde sur un employé qui compte ses années d'expérience et sa formation: l'état de ses retards et absences, ses relations avec ses collègues et tout autre domaine où vous estimez qu'il laisse à désirer.

Ne soyez pas surpris s'il devient hostile, s'il met en doute et nie tout ce que vous lui avez dit, s'il vous dit qu'il est votre souffre-douleur et s'il attribue ses retards et ses absences à son état de santé, ses problèmes familiaux ou s'il vous donne d'autres excuses à la douzaine. Vous pouvez être sûr d'une chose, il ne jettera pas le blâme sur son intempérance; en réalité il verra à ce que la discussion ne porte sur ce point en aucune façon.

Une fois que vous lui avez fait part des domaines où il laisse à désirer, indiquez-lui clairement que son intempérance pourrait être un facteur déterminant. S'il y a eu des occasions où il avait pris un verre de trop et s'il sait que vous en avez eu connaissance, signalez-le-lui. Dites-lui qu'étant profane vous ne pouvez diagnostiquer l'alcoolisme, mais que vous avez remarqué chez lui les indices et les symptômes d'une personne dont l'intempérance est devenue source de problèmes.

Indiquez-lui que son rendement au travail, son assiduité et sa conduite sont en passe de devenir insatisfaisants et faites-lui remarquer que s'il ne s'améliore point sous ces rapports son emploi sera en jeu. A ce stade, vous devriez lui expliquer ce qu'est l'intempérance devenue source de problèmes (alcoolisme) et lui conseiller fortement d'avoir recours à l'aide d'un médecin compétent immédiatement afin de surmonter le problème que semble constituer pour lui son intempérance. Encouragez-le à devenir membre des Alcooliques Anonymes, remettez-lui des exemplaires des brochures publiées par les Alcooliques Anonymes et la Fondation Antialcoolique de la province.

Expliquez-lui que le Ministère considère l'intempérance devenue source de problèmes ou l'alcoolisme comme étant une maladie et qu'il est disposé à l'aider à surmonter cet obstacle, pourvu qu'il prenne les mesures voulues pour combattre sa maladie. Faites-lui comprendre que s'il désire conserver son emploi, il serait bon qu'il consulte son médecin immédiatement afin de se faire traiter et obtenir ses conseils. Assurez-lui que ceci peut se faire confidentiellement et que cela ne jouera pas à son détriment ni en sa faveur s'il reconnaît avoir un tel problème. Faites-lui comprendre très clairement que s'il ne corrige pas ses habitudes, il perdra son emploi tôt ou tard; en d'autres mots, le maintien de son emploi au sein du Ministère dépendra de lui dorénavant.

Vous devez mener cet entretien avec fermeté et de façon amicale, sans faire la leçon ou la morale à l'employé mais en lui faisant sentir que vous êtes sincèrement désireux de l'aider. (Vous ne tarderez pas à apprendre que la plupart des alcooliques veulent vraiment qu'on les aide mais que normalement ils ne l'admettront pas au départ.) Les alcooliques sont conscients de leur problème et veulent y apporter un remède mais, dans la plupart des cas, ils ne savent pas comment procéder. Il est extrêmement difficile pour un alcoolique de renoncer à l'alcool, il ne peut y parvenir seul, il a besoin d'aide et d'encouragement.

Lorsque vous mettez fin à l'entretien vous devez lui rappeler qu'il doit consulter son médecin immédiatement et lui dire que vous lui accordez un délai, par exemple deux semaines ou un mois, pour vous apporter une preuve démontrant qu'il subit un traitement afin de se remettre dans la bonne voie. Vous devez l'aviser que vous désirez, après l'expiration de ce délai, avoir une autre discussion avec lui (précisez la date et l'heure).

Avisez-le que les sujets que vous avez étudiés avec lui et que les conseils que vous lui avez donnés, etc., ont été consignés à son dossier local qui demeure confidentiel. Souhaitez-lui bonne chance et dites-lui que vous savez qu'il a la capacité, la force d'âme et la volonté voulues pour prendre les mesures qui s'imposent afin de faire en sorte que son rendement au travail, son assiduité et sa conduite soient satisfaisants en tout point à partir de ce jour.

Ce genre d'entretien ne vous est présenté qu'à titre d'exemple qui s'appliquerait à un cas qui n'a pas encore atteint des proportions alarmantes. Chaque cas doit être traité individuellement, selon les circonstances, et, par conséquent, l'entretien doit se dérouler en fonction de chaque cas.

Dans certains cas, un entretien du genre de celui décrit ci-dessus sera suffisant et entraînera peut-être les résultats désirés. Sinon, ou dans les cas plus sérieux, les circonstances peuvent justifier l'envoi d'une lettre à l'employé pour confirmer les points saillants de l'entretien et l'avertir des mesures qui seront prises s'il néglige de prendre les dispositions voulues pour surmonter son problème ou si une amélioration satisfaisante n'a pas lieu dans un délai raisonnable (six mois ou moins).

CAS NÉCESSITANT UN EXAMEN MÉDICAL

Lorsque l'entretien ne vous a pas permis d'obtenir les résultats désirés ou lorsqu'il est évident qu'un buveur dont l'intempérance est source de problèmes a atteint un stade avancé causant ainsi une sérieuse détérioration dans son rendement au travail, son assiduité, sa conduite, etc., à un point tel que des mesures fermes s'imposent, le cas doit alors être renvoyé au conseiller du personnel à l'Administration centrale. Il faut alors présenter tous les documents voulus indiquant les domaines où l'employé laisse à désirer, tout particulièrement pour ce qui est de son assiduité au cours des douze derniers mois et renfermant tous les autres détails que vous jugez être pertinents, plus une recommandation portant que l'employé devrait subir un examen médical.

Le conseiller du personnel étudiera le rapport et le fera tenir avec l'historique du cas à l'agent médical voulu, au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, en demandant que l'employé subisse un examen médical afin d'obtenir un diagnostic et un pronostic.

Si notre conseiller médical le juge bon, il prendra les mesures voulues pour que l'examen médical se fasse par l'entremise du Ministère. Lorsque des cas se présentent ailleurs que dans la région d'Ottawa, le ministère de la Santé charge habituellement un membre du personnel médical du ministère des Affaires des Anciens combattants d'effectuer l'examen. L'employé est avisé de l'heure et de l'endroit du rendez-vous ainsi que des raisons qui ont motivé l'examen. Notre conseiller médical fera part au conseiller du personnel des résultats de l'examen, du traitement prescrit et des autres conseils d'ordre professionnel qui ont été donnés à l'employé. Ces renseignements sont alors transmis, confidentiellement, par le conseiller du personnel au représentant de la gestion intéressé, et sont accompagnés d'une suggestion quant au genre de lettre devant être remise à l'employé lors du prochain entretien au cours duquel il sera mis au courant des résultats de l'examen médical, du traitement prescrit, etc.

ENTRETIEN OFFICIEL QUI SUIT L'EXAMEN MÉDICAL

Le représentant de la direction voulu devra ménager un entretien à l'employé en présence de son surveillant immédiat et de son représentant syndical s'il le désire. Au cours de cet entretien l'employé se verra remettre la lettre l'informant des résultats de l'examen médical, du traitement prescrit, etc. Ordinairement, l'employé sera aussi avisé dans cette lettre qu'une des conditions du maintien de son emploi consiste en ce qu'il suive les conseils médicaux qui lui ont été donnés ainsi que le traitement qui a été prescrit et qui, dans certains cas, comprend des séances de thérapie tenues dans les locaux de la Fondation Antialcoolique de la province intéressée. On conseille fortement à l'employé de devenir membre des Alcooliques Anonymes lorsqu'il s'agit d'un cas d'intempérance devenue source de problèmes.

Il doit être expliqué bien clairement dans la lettre remise à l'employé que s'il refuse ou omet de suivre les conseils médicaux qui lui ont été prodigués ou le traitement prescrit, s'il ne se conforme pas aux conditions d'emploi énoncées, ou si une amélioration suffisante n'a pas lieu dans un délai raisonnable (six mois ou moins), il y ira alors de son emploi.

Toute mesure disciplinaire qu'appellent l'état d'intoxication au travail, les retards répétés, les absences répétées, l'inexactitude à remplir ses devoirs, l'inconduite ou toute autre dérogation aux règles ou règlements du Ministère doit être imposée et énoncée dans la lettre. (Souvenez-vous qu'un employé n'est pas excusé des mesures disciplinaires sous prétexte qu'il était sous l'empire de l'alcool au moment de l'infraction.)

L'employé doit accuser réception de la lettre qui doit être signée par les autres témoins qui étaient présents lors de l'entretien. (Le représentant syndical ne doit pas signer la lettre à titre de témoin.) L'original est remis à l'employé afin d'éviter toute mésentente à l'avenir, une copie signée par l'employé est conservée dans le dossier local du personnel tandis qu'une autre semblable est envoyée au conseiller du personnel à l'Administration centrale.

RAPPEL

Cette phase du programme dépend aussi en une large mesure du surveillant de l'employé qui doit exercer une surveillance empreinte de justice et de fermeté à l'endroit de l'employé qui doit se voir attribuer des tâches normales qui sont compatibles avec les fonctions que comporte son poste.

Pendant la période où l'employé subit un traitement afin de surmonter le problème que représente son intempérance, il aura besoin de compréhension et d'encouragement et le surveillant peut être d'un grand secours à ce dernier afin de l'aider à reprendre confiance en lui-même. Sans le dorloter, il faut l'encourager à surmonter son problème d'intempérance et lorsqu'il fait du bon travail des félicitations peuvent être un stimulant efficace.

On s'attend à ce que le surveillant signale toute dérogation aux conditions énoncées dans la lettre remise à l'employé afin que des mesures correctives puissent être prises sans délai. Le conseiller du personnel à l'Administration centrale se tient en relation étroite avec le représentant de la direction intéressé ainsi qu'avec notre conseiller médical au ministère de la Santé.

Si l'employé néglige de collaborer pour ce qui est du traitement prescrit, ou de se conformer aux conditions d'emploi énoncées, ou si une amélioration suffisante ne s'est pas opérée dans un délai raisonnable (six mois ou moins), le représentant de la direction voulu devrait faire parvenir un rapport complet sur le cas au conseiller du personnel à l'Administration centrale en l'accompagnant de sa recommandation.

On étudiera la possibilité de mettre à leur retraite pour des raisons médicales les employés qui comptent plusieurs années de service et qui souffrent d'alcoolisme, sous réserve de l'agrément du ministère de la Santé tandis que dans le cas des employés qui ne comptent que quelques années de service, on étudiera la possibilité de leur permettre de remettre leur démission et, s'ils refusent de le faire, on procédera à un renvoi arbitraire. (La perte de son emploi sera peut-être le "choc nécessaire" qui amènera l'employé à prendre des mesures positives afin de surmonter sa maladie et peut-être sauver sa vie.)

CAS EN SUSPENS

Le Ministère et notre conseiller médical au ministère de la Santé s'occuperont de chaque cas individuellement en tenant compte des circonstances particulières qui l'entourent. Un alcoolique n'est jamais considéré comme étant guéri car il ne peut jamais se remettre à consommer de l'alcool en quantité normale. Toutefois, comme critère général, il peut être dit qu'un employé qui atteint la sobriété et qui y demeure pendant une année sera considéré comme étant réadapté. S'il y a rechute à une date ultérieure, il faut alors se mettre en rapport immédiatement avec le conseiller du personnel à l'Administration centrale afin d'obtenir des conseils.

Questions et réponses concernant notre programme de tempérance

1. Comment pouvons-nous discipliner un alcoolique si l'alcoolisme est considéré comme étant une maladie?

Nous ne disciplinons pas un alcoolique à cause de sa maladie. Nous le disciplinons seulement pour des infractions particulières aux règles et règlements du Ministère tels que l'état d'intoxication pendant les heures de travail, les absences ou les retards trop souvent répétés, l'insubordination, le rendement au travail insatisfaisant, l'inconduite, etc. Même si l'alcoolisme est une maladie, ses caractéristiques et le traitement qu'il appelle sont uniques en ce sens que:

- a) L'alcoolisme aigu est volontaire en ce que l'alcoolique est libre de prendre ou de refuser le premier verre. Par conséquent, il est responsable des conséquences que peuvent avoir ses actes tout comme l'est la personne qui n'est pas une alcoolique mais qui s'est intoxiquée. En d'autres mots, qu'il soit bien compris que l'alcoolisme ne peut jamais servir d'excuse pour se soustraire à des mesures disciplinaires.
- b) Le Ministère ne peut et ne saura tolérer les employés dont l'intempérance nuit à leur assiduité, à leur conduite ou à leur rendement au travail.
- c) Toutefois, le Ministère s'efforcera d'aider les alcooliques ou les buveurs dont l'intempérance est source de problèmes pourvu qu'ils se conforment aux conditions d'emploi énoncées dans notre programme de tempérance.

2. Peut-on accorder à un employé qui souffre d'alcoolisme un congé de maladie à cet égard?

Un congé de maladie avec paye peut être accordé par le Ministère de concert avec le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social pendant la période où un employé est hospitalisé pour cause d'alcoolisme mais ce congé ne doit pas dépasser le nombre de jours de maladie qu'il a accumulés.

3. Comment et où peut-on obtenir des renseignements et des imprimés concernant l'alcoolisme?

Les organismes suivants ont des programmes provinciaux de tempérance et nous vous conseillons de leur écrire afin d'obtenir les ouvrages qu'ils ont publiés sur ce sujet et qui vous seront des plus utiles. Lorsque vous écrirez à un centre antialcoolique, vous pourrez demander s'il est possible d'obtenir des brochures devant être remises aux buveurs dont l'intempérance est devenue une source de problèmes.

Programmes officiels de tempérance des provinces du Canada

The Alcoholism Foundation of British Columbia,
175 West Broadway,
Vancouver 10, British Columbia.

Division of Alcoholism,
Department of Health,
Administrative Centre,
9929 - 103rd Street,
Edmonton 15, Alberta.

The Alcoholism Commission of Saskatchewan,
2134 Hamilton Street,
Regina, Saskatchewan.

The Alcoholism Foundation of Manitoba,
124 Nassau Street,
Winnipeg 13, Manitoba.

† Addiction Research Foundation of Ontario,
344 Bloor Street West,
Toronto 4, Ontario.

Office de la prévention et du traitement de l'alcoolisme et des autres toxicomanies,
969, route de l'Église,
Québec 10 (Québec).

The Nova Scotia Alcoholism Research Foundation,
5639 Spring Garden Road,
Halifax, Nova Scotia.

Division de l'Éducation et de la Réadaptation des alcooliques,
Ministère de la Santé du Nouveau-Brunswick,
Frédéricton (Nouveau-Brunswick).

Director of Alcohol Studies and Physical Education,
Department of Education,
Charlottetown, Prince Edward Island.

Newfoundland Council on Alcohol Problems,
282 LeMarchant Road,
St. John's, Newfoundland.

† ADDICTION RESEARCH FOUNDATION OF ONTARIO

Cette fondation compte un personnel très nombreux ayant reçu une formation professionnelle dans le domaine médical ainsi que dans le domaine de l'aide sociale et qui se spécialise dans les questions d'alcoolisme et de toxicomanie. Cette fondation a des cliniques dans la plupart des grandes villes de la province qui dispensent des services restreints de diagnostics et de traitements aux frais du gouvernement provincial.

L'expérience nous enseigne que les services et le traitement offerts aux alcooliques par l'Addiction Research Foundation of Ontario et les autres organisations provinciales semblables au Canada peuvent servir de tremplin aux buveurs dont l'intempérance est devenue une source de problèmes et qui s'en prévalent afin de retrouver le chemin de la sobriété.

Note: Veuillez vous mettre en contact avec votre fondation provinciale de recherches en vous adressant au centre voulu parmi ceux énumérés ci-dessus afin de connaître l'adresse du bureau régional situé le plus près de vous dans votre région.

Alcooliques Anonymes

Les Alcooliques Anonymes sont une association d'hommes et de femmes qui partagent leur expérience, leur force et leur espoir entre eux afin de pouvoir surmonter le problème qu'ils ont en commun et aider les autres à vaincre l'alcoolisme.

Pour devenir membre de cette association, il faut simplement posséder le désir d'arrêter de boire. Les membres des Alcooliques Anonymes ne sont pas tenus de verser des cotisations ou des droits d'adhésion; cette organisation pourvoit à ses propres besoins grâce aux contributions de ses membres. Les Alcooliques Anonymes ne sont rattachés à aucune secte ou croyance, parti politique, organisation ou institution; cette association ne désire pas s'engager dans des controverses, ni ne désire appuyer ou combattre une cause quelconque. Les membres des Alcooliques Anonymes ont comme but premier de demeurer sobres et d'aider les autres alcooliques à parvenir à la sobriété.

L'association des Alcooliques Anonymes a vu le jour à Akron (Ohio) en 1935, lorsqu'un homme d'affaires de New York qui était parvenu pour la première fois depuis plusieurs années à demeurer sobre pendant un certain temps et qui cherchait à se mettre en rapport avec un autre alcoolique, fut prié de s'adresser à un médecin de cette ville. Au cours des quelques mois pendant lesquels il avait réussi à redécouvrir la sobriété, le New-Yorkais avait remarqué que son désir de boire avait diminué lorsqu'il s'efforçait d'aider les autres "ivrognes" à retrouver le chemin de la sobriété. Travaillant de concert, l'homme d'affaires et le médecin firent la découverte que leur volonté de demeurer sobres semblait étroitement reliée à l'aide et à l'encouragement qu'ils avaient pu donner aux autres alcooliques.

A partir de ce moment, cette association prit son essor et se répandit dans le monde entier. Aujourd'hui, les Alcooliques Anonymes comptent dans leurs rangs presque 500,000 hommes et femmes aux États-Unis et au Canada et dans environ quatre-vingt-dix autres pays. Ces hommes et ces femmes se réunissent localement et forment des groupes qui varient en importance selon qu'il s'agit d'une petite agglomération ou d'un grand centre urbain. Certaines villes comptent plusieurs groupes et ceci permet à l'association des Alcooliques Anonymes de tenir une réunion chaque soir de la semaine. Il y a aussi les groupes appelés Alanon (pour les épouses des alcooliques) et les groupes appelés Alateen (pour leurs enfants les plus âgés).

L'expérience nous enseigne que le programme des Alcooliques Anonymes s'avérera efficace dans le cas de tout alcoolique qui est sincère dans les efforts qu'il déploie pour cesser de boire. Comme des milliers d'autres Canadiens, plusieurs employés de la Fonction publique d'un océan à l'autre ont repris le chemin de la sobriété grâce aux Alcooliques Anonymes et ils aident maintenant les autres à surmonter leur problème d'intempérance. Des dizaines de milliers d'hommes et de femmes, appartenant à tous les niveaux de la société, vivent aujourd'hui dans la sobriété grâce aux Alcooliques Anonymes. Pour obtenir l'aide de cette association, vous n'avez qu'à décrocher votre téléphone et à composer un numéro car dans la plupart des villes un numéro figure dans l'annuaire du téléphone vis-à-vis du nom "Alcooliques Anonymes". Dans les régions où cette aide ne semble pas disponible, on peut toujours s'adresser par écrit, afin d'obtenir des renseignements et des publications (gratuitement), à l'adresse suivante: General Service Office of Alcoholics Anonymous, Box 459, Grand Central Post Office, New York, N.Y., Zip Code 10017.

Il s'est avéré extrêmement utile au personnel de surveillance d'acquérir une bonne connaissance des concepts que préconisent les Alcooliques Anonymes et de la façon dont leur programme est appliqué; les personnes qui s'intéressent sincèrement à cette question peuvent assister à une réunion publique des Alcooliques Anonymes.

Vingt questions révélatrices

Les vingt questions qui suivent ont été mises au point par les chercheurs médicaux du John Hopkins University Hospital et ils s'en servent comme test pour diagnostiquer la maladie que constitue l'alcoolisme.

- | | Oui | Non |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. L'intempérance vous a-t-elle déjà amené à vous absenter de votre travail? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. L'intempérance a-t-elle rendu votre vie familiale malheureuse? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Buvez-vous parce que vous êtes timide? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Votre intempérance a-t-elle terni votre réputation? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Votre intempérance vous a-t-elle déjà créé des difficultés financières? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Avez-vous de basses fréquentations et allez-vous dans des endroits mal famés lorsque vous buvez? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Est-ce que votre intempérance vous a rendu indifférent au bien-être de votre famille? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Est-ce que votre intempérance a diminué votre ambition? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Sentez-vous le besoin de prendre un verre "le lendemain de la veille"? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Votre intempérance provoque-t-elle l'insomnie chez vous? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Votre rendement a-t-il déjà mis en danger votre emploi ou votre commerce? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Votre rendement a-t-il diminué depuis que vous vous adonnez aux boissons alcooliques? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Buvez-vous pour oublier vos ennuis ou vos embarras? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Etes-vous un buveur solitaire? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Avez-vous déjà eu un trou de mémoire à cause de votre intempérance? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Votre médecin vous a-t-il déjà traité à cause de votre intempérance? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Buvez-vous pour vous donner de l'assurance? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Avez-vous déjà été soigné dans une institution ou un hôpital à cause de votre intempérance? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Avez-vous déjà eu des remords après avoir bu? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Avez-vous envie d'un verre à une heure précise du jour? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Le John Hopkins University affirme que si un patient répond "oui" à une question, ceci indique qu'il se peut qu'un problème d'intempérance existe et s'il répond "oui" à deux questions, ceci indique qu'il est probable qu'un problème d'intempérance existe. Si le patient répond "oui" à trois questions, il est raisonnablement certain que l'alcool est devenu ou deviendra un problème important pour le patient.

NOTA: Ce test ne doit être utilisé que par un personnel médical professionnel pour fins de diagnostic.

