

CAS D'ALCOOLISME

L'alcoolisme est décelé d'abord par la famille puis par les amis et, ensuite, par les collègues au travail. A l'étranger, l'interdépendance fréquente de la vie familiale, sociale et professionnelle rend plus facile le dépistage rapide. Le Ministère n'a nullement l'intention de dicter à ses employés quelle doit être leur attitude face à l'alcool. Par ailleurs, la politique de permutation, sanctionnée par la direction et les associations professionnelles, prévoit que l'employé inapte pour des raisons personnelles peut être déclaré non-permutant. De plus, si le comportement de l'employé en dehors de son travail a une incidence néfaste sur la mission, ou si son attitude entrave le bon fonctionnement de cette dernière, il va sans dire que ce problème est du ressort légitime de la mission. Enfin, l'employé dont la propension à l'alcool affecte son jugement, sa discrétion ou sa fiabilité pourrait fort bien être la cible de certains services secrets. Ces facteurs justifient donc un champ d'action plus large pour le surveillant à l'étranger.

MARCHE À SUIVRE À L'ÉTRANGER

1. Dépistage

Identique à la MARCHE A SUIVRE AU CANADA (voir p. 5).

2. Employés problèmes

Lorsque l'employé est incapable ou refuse de résoudre son problème, ou encore qu'il ignore les avertissements du surveillant, il incombe à celui-ci d'envoyer l'employé au chef de mission ou à l'agent responsable du PAE.

3. Conseils

L'agent responsable du PAE devrait bien expliquer à l'employé la portée des dispositions et des modalités du programme. Il devrait également inviter l'employé à se familiariser avec la documentation relative à l'alcoolisme.

4. Diagnostic

L'employé devra subir un examen médical. Cet examen devrait être fait par un médecin de SBSC, s'il y en a qui visite régulièrement la mission, ou par un agent médical capable de diagnostiquer l'alcoolisme.

5. Traitement

Un traitement approprié sera prescrit sur l'avis du médecin traitant. Au