



Eidgenössischer Datenschutzbeauftragter
Préposé fédéral à la protection des données
Incaricato federale alla protezione dei dati
Incumbensà federal per la protecziun da datas

RAPPORT SUR LES TESTS DE DEPISTAGE DE LA CONSOMMATION DE DROGUES DURANT L'APPRENTISSAGE

en collaboration avec:

l'Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies (ISPA)
le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco)
l'Office fédéral de la santé publique (OFSP)
l'Office fédéral de la justice (OFJ)

TABLE DES MATIÈRES

1. Aperçu.....	3
2. Remarques concernant la fiabilité et les effets des tests de dépistage.....	5
3. Motifs invoqués en faveur du dépistage de la consommation de drogues à l'aide de tests urinaires	6
3.1 Protection de la santé	6
3.2 Devoir d'assistance élargi de l'employeur à l'égard de l'apprenti.....	6
3.3 Consentement de l'apprenti	7
3.4 Sécurité	8
3.4.1 Tests de dépistage lorsque l'intérêt en matière de sécurité prévaut sur la protection de la personnalité	9
3.4.2 Tests de dépistage lorsque l'intérêt en matière de sécurité passe après la protection de la personnalité	9
4. Prévention	13
5. Conclusion	15

1. Aperçu

La consommation de drogues peut compromettre la sécurité au travail, diminuer les performances, influencer sur le climat au sein de l'entreprise et occasionner des coûts. Dans certains cas, pour protéger ses intérêts, l'employeur recourt à des contrôles urinaires (appelés aussi « tests de dépistage ») pour déceler la consommation de drogues. Le contrôle urinaire, qui est un acte médical, constitue une atteinte à la personnalité et présuppose donc l'existence d'un motif justificatif ainsi qu'une réglementation spécifique fixant les conditions dans lesquelles un test peut être ordonné, les modalités d'exécution et les dispositions relatives au traitement des données.

Tant le préposé fédéral à la protection des données que d'autres services spécialisés ont été confrontés à plusieurs reprises, ces dernières années, à la pratique de plus en plus répandue des tests de dépistage de la consommation de drogues chez les apprentis; c'est pourquoi un groupe de travail ad hoc a été chargé d'élaborer des directives uniformes afin que les mesures de prévention et de dépistage soient conformes à la protection de la personnalité. Le préposé fédéral, mais aussi l'ISPA, le seco, l'OFSP et l'OFJ ont collaboré à ces travaux, auxquels ont en outre participé l'Institut de médecine légale de Lausanne, les offices cantonaux de formation ainsi que des représentants des employeurs et des employés. Ont également été consultés la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents, l'Office fédéral des assurances sociales et l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie.

Le rapport étudie d'abord la fiabilité et les effets des tests de dépistage et conclut que seule la répétition d'un test peut fournir des résultats fiables. Il aborde ensuite la question des motifs justificatifs : selon ses auteurs, seuls un intérêt prépondérant en matière de sécurité et le consentement de l'apprenti peuvent justifier de tels tests, la protection de la santé et le devoir d'assistance de l'employeur à l'égard de son apprenti n'entrant pas en ligne de compte. Enfin, le rapport examine la question de l'importance de la prévention.

Les tests ne sont admissibles qu'aux conditions suivantes :

Ce n'est que lorsque l'intérêt en matière de sécurité est prépondérant par rapport à la protection de la personnalité et que l'apprenti a donné son consentement qu'un test de dépistage peut se justifier. Dans ces cas-là, l'employeur a le droit d'ordonner un test. Le médecin n'est toutefois autorisé à communiquer à l'employeur que le constat concernant l'aptitude de l'apprenti à occuper le poste en question ; il n'est pas habilité à donner des indications relatives à une éventuelle consommation de drogues.

Même s'il demande un test, l'employeur n'est pas délié de l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité au travail. Ces tests ne sont donc que complémentaires. L'apprenti doit être avisé préalablement du but et des conséquences des tests de dépistage. En cas de non-consentement, il ne peut être contraint à s'y soumettre, mais doit s'attendre à devoir supporter les conséquences prévues par le contrat. Remarquons encore que le consentement doit être libre, spécifique et exprès et qu'il n'est réputé valable que si l'apprenti a été informé du but et des conséquences des tests de dépistage.

Le consentement à lui seul ne représente pas encore un motif justificatif valable pour procéder à des tests de dépistage ; en effet, si l'intérêt en matière de sécurité n'est pas prépondérant, la protection immuable de la personnalité passe avant les autres intérêts de l'employeur. Selon le rapport, si l'intérêt en matière de sécurité n'est pas prépondérant, les tests de dépistage constituent une atteinte disproportionnée à la personnalité de l'apprenti, notamment parce que la sécurité peut aussi être assurée efficacement par d'autres mesures.

Si un apprenti frappe par un comportement préoccupant ou inhabituel, l'employeur ne peut que le convoquer à des entretiens, fixer des buts concrets et des mesures, offrir son aide et menacer l'apprenti de sanctions s'il ne respecte pas les buts convenus. Si l'intérêt en matière de sécurité n'est pas prépondérant, l'employeur ne doit donc pas focaliser son attention sur les tests de dépistage, mais bien plus s'intéresser à l'ensemble des problèmes liés à la consommation de drogues et à leurs conséquences de même qu'à la prévention.

Les tests de dépistage ont un caractère répressif alors qu'ils devraient servir de mesures de soutien; ils n'apportent donc aucune solution globale au problème de la drogue chez les jeunes. Les conditions d'un exercice légal du devoir d'assistance de l'employeur à l'égard de l'apprenti ne sont donc pas réunies.

2. Remarques concernant la fiabilité et les effets des tests de dépistage

Les résultats des tests de dépistage disent si une personne a été en contact avec de la drogue. Notons à ce propos qu'il suffit parfois que la personne ait touché de la drogue avec ses mains pour que le résultat du test soit positif. Les tests ne permettent pas de savoir si quelqu'un a véritablement consommé de la drogue. La consommation de certains médicaments (p. ex. sirop contre la toux) peut aussi entraîner un résultat positif. Les tests de dépistage peuvent encore donner des résultats positifs plusieurs semaines après la consommation de la drogue, bien que la substance prise n'ait depuis longtemps plus aucun effet. Le test ne permet donc pas de déterminer à quel moment précis la drogue a été consommée.

La consommation de drogues dures ne peut être décelée qu'à court terme par des tests urinaires. Certaines personnes abandonnent pour cette raison les drogues douces au profit des drogues dures ou de l'alcool, dans le simple but de contourner les tests de dépistage. Un résultat négatif ne signifie donc pas qu'il n'y a pas eu consommation de drogues. Les résultats ne sont par conséquent pas fiables, ou ne le sont qu'après la répétition, fastidieuse et coûteuse, des tests. Il ne faut pas que l'employeur prenne des mesures à l'encontre d'un apprenti sur la base d'un seul test de dépistage.

Les résultats des tests ne permettent pas de faire la distinction entre la consommation et l'abus de drogues. Le danger de prendre pour un toxicomane, et donc de désavantager et de discriminer, un consommateur de drogues occasionnel, qui fait bien son travail et ne compromet guère – voire nullement – la sécurité, est donc réel. Dans tous les cas, des résultats positifs peuvent entacher la confiance dont jouit l'apprenti concerné.

Dans différents cas, les tests de dépistage n'ont pas eu d'effet dissuasif ; en d'autres termes, ils ne réduisent pas les risques en matière de sécurité liés à la consommation de drogues. Au contraire, ils risquent même de servir de « modes d'emploi » pour consommer de la drogue sans se faire « pincer ».

3. Motifs invoqués en faveur du dépistage de la consommation de drogues à l'aide de tests urinaires

3.1 Protection de la santé

L'employeur prend, pour protéger la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (art. 328 du code des obligations, CO, RS 220, art. 6 de la loi sur le travail, LTr, RS 822.11). Il faut entendre par là des mesures de nature à prévenir toute atteinte à la santé du travailleur au travail. L'employeur doit notamment faire en sorte que :

- a. en matière d'ergonomie et d'hygiène, les conditions de travail soient bonnes;
- b. la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques;
- c. des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités;
- d. le travail soit organisé d'une façon appropriée (art. 2, al. 1, de l'ordonnance 3 relative à la LTr, RS 822.113).

Les mesures relevant de la protection de la santé sont donc dues au travail et modifient l'environnement de travail. Ce n'est pas le cas des tests de dépistage, raison pour laquelle leur bien-fondé ne saurait être motivé par l'obligation de l'employeur de protéger la santé de l'employé.

Afin de prévenir des maladies professionnelles ainsi que pour prévenir certains risques d'accidents inhérents à la personne du travailleur, la Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents peut assujettir une entreprise, une partie d'entreprise ou un travailleur aux prescriptions sur la prévention dans le domaine de la médecine du travail (art. 70ss de l'ordonnance sur la prévention des accidents, RS 832.30). Conformément à la loi sur le travail, le travailleur qui effectue un travail de nuit pendant une longue période a droit à un examen de son état de santé (art. 17c LTr).

L'examen médical et les conseils sont obligatoires pour les jeunes gens (à savoir pour les travailleurs âgés de moins de 19 ans révolus et pour les apprentis jusqu'à 20 ans) occupés de nuit, de façon régulière ou périodique, entre 1 h et 6 h, ainsi que pour les personnes qui effectuent, de façon régulière ou périodique, un travail de nuit largement composé d'activités pénibles ou dangereuses, ou qui se trouvent exposées à des situations pénibles ou dangereuses (art. 45 de l'ordonnance 1 relative à la LTr, RS 822.111).

Dans ce contexte, il est imaginable que le médecin qui examine la personne estime nécessaire, le cas échéant, de procéder à un test de dépistage de drogues pour déterminer si le travailleur ou l'apprenti est apte à effectuer le travail en question. L'apprenti doit avoir donné son consentement.

3.2 Devoir d'assistance élargi de l'employeur à l'égard de l'apprenti

L'employeur a un devoir d'assistance élargi à l'égard de ses apprentis. Ainsi, il doit veiller notamment à ce qu'ils ne soient pas exposés à de mauvaises influences dans l'entreprise (art. 29, al. 2, LTr). L'intérêt de l'employeur à

connaître les personnes (pas uniquement les apprentis) qui pourraient exercer une mauvaise influence sur les apprentis en raison de leur consommation de drogues ne peut être considéré comme un motif justificatif absolu pour l'exécution de tests de dépistage, mais doit être pondéré avec les intérêts des apprentis.

Lors de cette pondération, la protection de la personnalité de l'apprenti est prépondérante et le problème de la consommation de drogues dans l'entreprise doit être considéré globalement. Cela présuppose que l'employeur ne focalise pas son attention sur les tests de dépistage, mais qu'il offre plutôt des mesures de soutien constructives et fasse de la prévention (cf. chapitres relatifs à la sécurité et à la prévention). Les tests de dépistage sont des instruments d'investigation et de gestion du personnel qui s'accordent mal avec le devoir d'assistance élargi de l'employeur à l'égard de ses apprentis. En l'occurrence, on ne peut donc parler d'exercice légal du devoir d'assistance et de surveillance de l'employeur à l'égard de ses apprentis.

3.3 Consentement de l'apprenti

Le fait d'accepter ou de refuser une atteinte à sa personnalité fait partie des droits les plus personnels dont jouit tout individu. Le consentement doit être libre, spécifique et exprès. En outre, afin qu'il soit valable, il faut que la personne concernée ait été informée du but et des conséquences des tests.

Par „consentement libre“, on entend que la personne concernée ne doit pas être exposée à une pression extérieure. Or, l'apprenti se trouve dans une position hiérarchique particulièrement faible ; il aura donc tendance – surtout avec le marché de l'emploi actuel - à accepter le test de peur de subir la répression de ses parents ou de perdre sa place. En outre, pendant l'apprentissage, si l'apprenti refuse de donner son consentement, cela peut entraîner des discussions entre l'employeur et lui et entre l'employeur et ses parents, le but étant de trouver la raison de ce refus (qui n'est en fait souvent autre que la volonté de protéger sa personnalité au travail).

Dans ces conditions, on ne saurait parler de consentement libre. Il n'y a consentement libre que lorsqu'un refus n'entraîne pas de conséquences pour l'apprenti. Un refus ne doit avoir des conséquences pour l'apprenti que si la sécurité risque d'en pâtir dans une mesure intolérable (cf. chapitre d. « Sécurité au travail »).

Le consentement est spécifique s'il porte sur chaque test individuellement. Un consentement général donné au début de l'apprentissage pour tous les tests pendant l'ensemble de l'apprentissage n'est pas suffisant.

Le consentement est exprès s'il ne relève pas des circonstances mais bien de la volonté exprimée de l'apprenti.

La personne concernée est réputée informée si elle dispose de tous les éléments nécessaires pour prendre sa décision en connaissance de cause.

Reste la question de savoir si le consentement à lui seul peut constituer un motif justificatif pour l'exécution de tests de dépistage. A la lumière de l'art. 362 CO (impossibilité de déroger à la disposition de l'art. 328b CO en faveur du travailleur, laquelle vise à protéger sa personnalité), on ne devrait y répondre par l'affirmative que si les tests sont dans l'intérêt de l'apprenti. De l'avis du groupe de travail, ce cas est probablement exceptionnel.

Le fait de procéder à des tests de dépistage en l'absence d'un intérêt prépondérant en matière de sécurité en guise de motif justificatif (cf. chapitre d. « Sécurité ») constitue une atteinte disproportionnée à la personnalité de l'apprenti, raison pour laquelle, même en cas de consentement de ce dernier, les tests ne sont pas admissibles. Et ce n'est pas parce que les parents acceptent un test qui permettrait de détecter la consommation de drogues qu'il faut y voir un libre consentement de la part de l'apprenti, même si celui-ci est encore mineur.

3.4 Sécurité

D'une manière générale, on entend par „sécurité“ une situation exempte de risques réels. Toutefois, comme la sécurité à 100% est pratiquement inatteignable, on tend à définir la sécurité comme une situation dans laquelle le risque demeure inférieur au risque marginal, ce dernier étant le plus grand risque acceptable dans le cadre d'un procédé ou d'un contexte technique donné.

Les mesures de sécurité sont des actions ou des moyens permettant de garantir la sécurité. Elles doivent être appropriées au but visé. Elles peuvent par exemple consister en un système de contrôle des entrées, en une installation de surveillance vidéo, en un code de comportement ou en un mécanisme de contrôle particulier (p. ex. les normes ISO).

Peuvent notamment faire l'objet d'une mesure de sécurité la vie elle-même, la fortune, le produit d'une entreprise et l'environnement. Le risque potentiel d'un danger pour la sécurité suffit à lui seul pour justifier la mise en place de mesures de sécurité préventives. La sécurité constitue un intérêt protégé tant pour l'employeur que pour l'employé et les tiers. L'employeur peut établir des directives à cet égard, que le travailleur doit observer selon les règles de la bonne foi (art. 321 d CO). Il répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321 e CO).

Les tests de dépistage de drogues ne sont pas des mesures que l'employeur doit prendre pour assurer la sécurité des travailleurs. Celle-ci concerne la prévention de maladies et d'accidents professionnels. A condition qu'ils soient effectués dans le cadre d'un ensemble de mesures de sécurité (comprenant notamment aussi la prévention de la drogue), les tests de dépistage peuvent éventuellement renforcer le sens des responsabilités et compléter les mesures de sécurité que l'employeur doit prendre sur la base de prescriptions légales ; à cet égard, le consentement des apprentis est cependant indispensable, et le danger pour la sécurité doit justifier l'atteinte à la personnalité. Cette dernière condition n'est probablement donnée que s'il s'agit de travaux impliquant un risque élevé pour la sécurité. Cela étant, les tests de dépistage ne délient en aucun cas l'employeur de l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité au travail.

Alors que l'exécution du test incombe toujours à un médecin, la question de son admissibilité, ainsi que celle de la compétence et du moment opportun pour ordonner de tels tests dépendent de l'existence ou non d'un intérêt prépondérant en matière de sécurité. Deux situations peuvent se présenter:

- Tests de dépistage lorsque l'intérêt en matière de sécurité prévaut sur la protection de la personnalité ;
- Tests de dépistage lorsque l'intérêt en matière de sécurité passe après la protection de la personnalité

3.4.1 Tests de dépistage lorsque l'intérêt en matière de sécurité prévaut sur la protection de la personnalité

La drogue peut, selon le type de drogue ou la quantité consommée, compromettre la sécurité dans l'entreprise dans des limites dépassant le risque marginal tolérable. La limite de tolérance dépend surtout des biens protégés par la loi. Ainsi, les tests de dépistage sont réputés admissibles lorsque les intérêts protégés en matière de sécurité sont prépondérants par rapport à la protection de la personnalité de la personne concernée. C'est par exemple le cas lorsque la violation d'une norme de sécurité risque de mettre en danger la vie de l'employé ou de tiers. La violation de normes de sécurité, p. ex. dans le domaine des transports aériens et ferroviaires, peut mettre en danger la vie des passagers. On songera aussi à des travaux dans le bâtiment - construction d'échafaudages, travaux effectués par des couvreurs ou des grutiers - et au maniement de substances dangereuses.

Dans ces cas-là, des tests de dépistage peuvent être ordonnés par l'employeur à titre préventif, à condition qu'ils ne soient effectués que par sondage et dans le cadre d'un ensemble de mesures de sécurité précises et décrites dans le contrat de travail. Des tests généralisés seraient disproportionnés.

Les personnes concernées doivent être informées préalablement sur la possibilité de tels tests. L'exécution du test incombe au médecin. Le traitement et la communication de données relatives à la santé de la personne concernée sont soumis au secret professionnel ainsi qu'aux principes de la proportionnalité et de l'opportunité (art. 321 du code pénal suisse, CP, RS 311.0, art. 11, al. 1, du code de déontologie de la FMH, art. 4, al. 2 et 3 de la loi fédérale sur la protection des données, LPD, RS 235.1, art. 328b CO). Le médecin n'a le droit de communiquer à l'employeur que le constat relatif à l'aptitude de l'apprenti à occuper le poste en question ; il n'est pas habilité à lui donner des indications sur une éventuelle consommation de drogues. Toute violation du secret médical peut entraîner des conséquences civiles mais aussi pénales.

Faute de base légale, le consentement de la personne concernée est nécessaire pour chaque test. Si cette dernière ne donne pas son consentement, elle ne peut être contrainte à se soumettre au test ; elle doit toutefois s'attendre à supporter les conséquences contractuelles qui découlent de l'existence d'un intérêt prépondérant en matière de sécurité.

3.4.2 Tests de dépistage lorsque l'intérêt en matière de sécurité passe après la protection de la personnalité

Dans les cas où le risque pour la sécurité se situe dans des limites acceptables, c'est la protection de la personnalité qui est prépondérante. Il y a surtout deux explications à cela : d'abord, les biens protégés de l'employeur ou de tiers (p. ex. la propriété) occupent, dans l'ordre juridique, une place inférieure à celle de la

protection de la personnalité ; ensuite, d'autres mesures de sécurité efficaces (p. ex. normes ISO pour assurer la qualité des produits, prescriptions en matière de sécurité au travail) sont de nature à garantir la sécurité sans nécessiter une atteinte à la sphère privée de l'employé, laquelle doit bénéficier d'une protection particulière dans le domaine de la santé (principe de la proportionnalité). Dans ces cas-là, les tests de dépistage ne sont pas autorisés.

Le recours à des mesures d'investigation préventives visant à déceler une consommation de drogues, lequel implique le traitement de données médicales très sensibles émanant de tous les apprentis d'une entreprise (y compris ceux qui ne consomment pas de drogues) sape aussi les rapports de confiance qui unissent l'employeur et ses apprentis. Le rôle de l'employeur consiste à encadrer l'apprenti et à le soutenir lorsque ce dernier lui a fait des confidences. Les informations ainsi obtenues doivent être considérées comme confidentielles et ne doivent pas être communiquées à des tiers, sauf si l'apprenti y a consenti. L'employeur a le droit d'informer les parents à condition que cela ne soit pas contraire à des intérêts prépondérants de l'apprenti. Si un apprenti subit un préjudice du fait de la communication illicite de données (p. ex. par rapport à de nouveaux employeurs potentiels), il a le droit de faire valoir des prétentions (art. 15 et 25 LPD).

L'employeur peut offrir son aide, mais ne peut pas l'imposer. Les mesures d'assistance prodiguées par l'employeur doivent avoir été approuvées préalablement par tous les apprentis avant d'être proposées à l'un d'entre eux. Une mesure d'assistance consiste à informer l'apprenti de l'existence de services spécialisés et à participer financièrement à une éventuelle thérapie de désintoxication. La prévention en matière de drogues joue aussi un rôle important dans ce contexte (cf. chapitre 4). Lorsqu'un apprenti frappe par son comportement, l'entreprise peut prendre les mesures suivantes (les points 1 à 6 ci-après sont basés sur « La prévention des toxicomanies durant l'apprentissage », Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies, Lausanne, 1996) :

1. *Constat*

La personne responsable de l'apprenti constate des problèmes ou des changements de comportement préoccupants chez celui-ci (baisse de rendement, multiplication des erreurs et petits accidents dus à l'inattention, somnolence accrue, manque de concentration, pertes de mémoire, propension accrue à prendre des risques, manque de sérieux, non-respect des délais, manque de ponctualité, brèves absences croissantes, nervosité accrue, fortes sautes d'humeur, excuses peu crédibles et répétées, tendance au repli sur soi, etc.). Des comportements de ce type ne résultent pas forcément de la consommation de drogues ; ils peuvent très bien avoir de toutes autres causes. Il faut que l'apprenti soit visiblement sous l'emprise de la drogue ou qu'il ait été surpris en train d'en consommer au travail pour qu'on dispose d'indices sûrs. Il importe donc d'examiner soigneusement (cf. 2. *Discussion informelle*) si les difficultés constatées sont vraiment dues à la consommation de drogues.

2. *Discussion informelle*

La personne responsable de l'apprenti cherche une occasion de discuter avec lui. En s'expliquant avec lui, sans lui faire le moindre reproche, on peut déjà l'amener à voir les choses différemment. Les objectifs de cette discussion

informelle sont les suivants: il s'agit de signaler à l'apprenti les problèmes ou les changements de comportement observés dans le cadre du travail et d'exprimer son inquiétude à ce sujet. Si l'apprenti ne mentionne pas de lui-même qu'il se drogue, on n'abordera le sujet qu'en présence d'événements concrets. Si des drogues sont en cause, le responsable de l'apprenti devra attirer l'attention de celui-ci sur les risques qu'il fait courir à l'entreprise sur le plan de la sécurité, en lui montrant clairement sa désapprobation. Dans pareil cas, on devrait proposer de l'aide à l'apprenti.

3. Suivi de l'évolution

La personne responsable de l'apprenti le surveille. Pour entreprendre de nouvelles démarches, il faut pouvoir se baser sur des faits incontestés. Il convient donc de relever systématiquement tous les événements qui se produisent, par exemple en les consignants par écrit.

4. Entretien structuré

Si aucun changement n'intervient dans les semaines qui suivent, l'apprenti doit être officiellement invité à un entretien. Les objectifs de cet entretien sont les suivants: il s'agit de définir ensemble le problème (répertorier les comportements incriminés, les décrire précisément et montrer en quoi ils ne donnent pas satisfaction), fixer ensemble des objectifs concrets (dans quelle direction l'évolution doit-elle se faire ? dans quels délais ? comment vérifier qu'il y a bel et bien changement ? à cet égard, l'apprenti doit prendre position et peut exiger des aménagements dûment motivés) et planifier les étapes suivantes (l'apprenti doit savoir jusqu'où il peut aller et connaître la suite des mesures prévues).

5. Confrontation constructive

Si les objectifs convenus ne sont pas atteints dans les délais fixés, il convient de solliciter l'entourage de l'apprenti (supérieurs, parents, commission d'apprentissage, service social). Si on n'a pas encore signalé à l'apprenti qu'on le soupçonne de consommer de la drogue ou d'en être dépendant, il s'agit maintenant de le mettre devant les faits.

Les objectifs de la confrontation constructive sont les suivants: il s'agit d'inventorier et de décrire les problèmes dans l'optique de toutes les personnes impliquées, de fixer des mesures étape par étape (exigences minimales posées à l'apprenti et propositions d'aide de la part de l'entreprise), de menacer l'apprenti de sanctions si les mesures précitées ne sont pas respectées (conséquences prévisibles telles que : communication à la direction, mutation à un poste moins dangereux, résiliation du contrat d'apprentissage dans le pire des cas), de définir le mode de contrôle des objectifs et, dans la mesure du possible, de poursuivre l'apprentissage.

6. Accompagnement

Des contacts ont lieu à intervalles réguliers pour réévaluer ensemble l'évolution de la situation. L'apprenti a besoin de soutien, et souvent, il faut lui donner plusieurs chances, car on doit s'attendre à des rechutes. S'il s'avère que l'apprenti ne peut pas atteindre les objectifs fixés pour l'apprentissage ni résoudre son problème de drogue, on appliquera les sanctions convenues.

A condition que cela soit nécessaire pour le recrutement de l'apprenti ou son maintien au poste qu'il occupe, l'employeur est habilité à exiger une expertise

médicale. Le consentement de l'apprenti est toutefois nécessaire. Ce sont la décision du médecin et le consentement de l'apprenti (rapports médecin-patient) qui déterminent si, dans le cadre de cette expertise, un test de dépistage de drogues sera effectué et si des questions relatives à la consommation de drogues seront posées. L'employeur n'est habilité ni à exiger ni à proposer qu'on procède à un test de dépistage de drogues.

Le médecin n'est autorisé à communiquer à l'employeur que le constat portant sur l'aptitude de l'apprenti à conserver son poste d'apprentissage. Les informations sur la consommation de drogue ne peuvent être communiquées à l'employeur (secret médical et principes de la proportionnalité et de l'opportunité, cf. chapitre précédent). On peut tout au plus concevoir que, dans le cadre d'un programme d'accompagnement global de l'employeur, le médecin soit habilité à retransmettre certaines autres informations indispensables, à condition que l'apprenti y ait consenti.

4. Prévention

(basé sur « *La prévention des toxicomanies durant l'apprentissage* », Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies, Lausanne, 1996).

Pour l'entreprise, la prévention des toxicomanies durant l'apprentissage est indispensable et dans son intérêt. Cette prévention peut aller de la simple diffusion d'informations au contrôle de la consommation d'alcool lors des verrées internes, en passant par l'organisation de camps axés sur le développement personnel. La dépendance étant le résultat d'un processus, seul un travail de prévention à long terme peut l'influencer. Les actions ponctuelles peuvent tout au plus inciter à la réflexion. En s'intéressant à la situation, aux besoins et aux problèmes des jeunes et en cherchant des solutions avec eux, on fait concrètement de la prévention. En leur proposant quelque chose de mieux que la drogue, par exemple en les aidant à organiser activement leur existence, on sera accepté et pris au sérieux. Ainsi, l'attitude vis-à-vis des jeunes dans les relations quotidiennes constitue une composante importante de la prévention au sein de l'entreprise.

- *Proposer des discussions pour faire le point*

Les jeunes passent beaucoup de temps au travail et à l'école professionnelle, en compagnie de gens qu'ils n'ont pas choisis. Cela les place face à des situations qui peuvent être utilisées de manière constructive pour le développement de leur personnalité : les jeunes apprennent ainsi à respecter les autres, admettre les divergences d'opinion, trouver des compromis et résoudre des conflits. De ce fait, il importe d'accorder une attention toute particulière au climat relationnel, en abordant par exemple ces questions dans le cadre d'échanges périodiques.

- *Ménager un rôle à l'apprenti*

Le rôle réservé aux apprentis au sein de l'entreprise mérite une attention particulière. Une formation durant laquelle l'apprenti est suivi personnellement et globalement par le responsable, et qui ne met pas uniquement l'accent sur les compétences professionnelles, est motivante et gratifiante. En ménageant à l'apprenti la possibilité de participer à la vie de l'entreprise, en l'associant au processus de décision, en le laissant planifier et exécuter des tâches de manière autonome, en lui proposant des loisirs adaptés à son âge et en l'informant au sujet du soutien qu'il peut trouver dans l'entreprise, on contribuera à lui assurer un apprentissage optimal. En lui faisant des compliments et en reconnaissant la qualité du travail accompli, on renforcera son estime personnelle.

- *Créer de bonnes conditions d'apprentissage*

Pour instaurer un climat favorable, l'entreprise peut instituer des conditions qui facilitent l'apprentissage, en aménageant par exemple les locaux et les formes de travail.

En outre, elle devrait stimuler la capacité d'apprentissage de l'apprenti. Pour ce qui est des exigences professionnelles, il importe que l'adolescent apprenne à évaluer lui-même sa capacité de travail.

- *Éliminer les facteurs susceptibles de favoriser la consommation de drogues*

Dans la mesure du possible, on réduira ou éliminera les facteurs propices à la consommation de drogues au travail. D'après les études réalisées, ces facteurs sont les suivants:

- mauvaise réglementation du temps de travail
- travail monotone
- bruit, chaleur, poussière, éclairage insuffisant
- sollicitation excessive ou insuffisante
- difficultés avec des supérieurs ou des collègues
- isolement au travail
- peur d'un changement de poste
- manque de possibilités d'épanouissement

Dans ce domaine, de petites améliorations peuvent déjà se révéler payantes.

- *Réexaminer les pratiques et les habitudes de l'entreprise*

La politique de l'entreprise concernant la consommation de drogues constitue un autre volet de la prévention. Ses pratiques en matière de consommation de drogues légales, notamment les verrées qu'elle organise, sa tolérance face à la consommation d'alcool et son attitude face au tabagisme sont particulièrement importantes à cet égard. Toutes ces pratiques influencent en effet directement l'apprenti, au même titre que l'attitude de l'entreprise face à la consommation de drogues illégales.

- *Mener des programmes de prévention globaux*

Les programmes de prévention globaux font partie intégrante de la lutte contre la consommation de drogues dans l'entreprise. Le personnel doit être informé au sujet de l'alcool, des médicaments, des drogues et d'autres stupéfiants. Chacun doit savoir clairement comment l'entreprise réagit à la consommation de stupéfiants et aux problèmes qui en résultent, tout comme ils doivent connaître l'aide qu'ils pourront trouver. Il est en outre important que les services internes et externes (service du personnel, services sociaux, etc.) travaillent la main dans la main.

La prévention, telle qu'on la conçoit aujourd'hui, met moins l'accent sur les différentes substances que sur les besoins et les comportements qui poussent à consommer ces substances. Pour être efficace, la prévention doit montrer qu'il existe d'autres possibilités pour donner du piment à l'existence – sans avoir recours aux drogues.

Pour l'entreprise, la prévention des toxicomanies s'avère payante, que ce soit sous l'angle des coûts, de la sécurité, de la santé des collaborateurs, de l'amélioration du climat de travail ou de l'image qu'elle donne d'elle-même.

5. Conclusion

Il ressort du présent rapport que les tests généralisés de dépistage de la consommation de drogues chez tous les apprentis d'une entreprise ne sont pas admissibles et qu'ils ne sauraient apporter une réponse au problème de la drogue. Dans la plupart des cas, l'intérêt de la protection de la sphère privée des apprentis l'emporte sur celui d'une utilité potentielle pour l'entreprise ou les personnes concernées. C'est pourquoi ces tests ne sont admissibles que dans des conditions très précises, à savoir lorsqu'il y a un intérêt prépondérant en matière de sécurité et que les personnes concernées ont donné leur consentement. En outre les tests sont en eux-mêmes discutables, car ils ne sont que partiellement fiables et peuvent être faussés.

Si une entreprise veut faire sérieusement de la prévention, elle doit s'intéresser à toutes les drogues connues et répandues, donc surtout à l'alcool et à la nicotine. Par ailleurs, elle entacherait sa crédibilité en prenant des mesures de contrôle à l'encontre des seuls jeunes en formation, à l'exclusion des autres employés. Une prévention efficace doit être conçue globalement et sur une longue période afin qu'elle soit profitable aux collaborateurs, aux apprentis et à l'entreprise dans son ensemble.