



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

*LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT LA GESTION DES
PROBLEMES LIES A L'ALCOOL ET D'AUTRES SUBS-
TANCES EN MILIEU PROFESSIONNEL*

*RICHTLINIEN ZUM UMGANG MIT PROBLEMEN, DIE
DURCH ALKOHOL- UND ANDERE SUBSTANZEN IM
BERUFLICHEN UMFELD ENTSTEHEN*

<u>INHALT</u>	<u>Seite</u>	<u>Contenu</u>	<u>Page</u>
Einleitung	1	Introduction	1
Geltungsbereich	2	Champ d'application	2
Ziele	2	Buts	2
Grundsatzklärung des Staatsrates	3	Déclaration de principe du Conseil d'Etat	3
Rechtliche Aspekte	3	Aspects légaux	3
Definitionen	4	Définitions	4
Gesundheitsförderung und Prävention	6	Promotion de la santé et prévention	6
Unterstützungsprozess	7	Procédure de soutien	7
Disziplinarverfahren	10	Procédure disciplinaire	10
Zivil-und/oder Strafprozess	12	Procédure civile et/ou pénale	12



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT LA GESTION DES PROBLEMES LIES A L'ALCOOL ET D'AUTRES SUBSTANCES EN MILIEU PROFESSIONNEL

RICHTLINIEN ZUM UMGANG MIT PROBLEMEN, DIE DURCH ALKOHOL- UND ANDERE SUBSTANZEN IM BERUFLICHEN UMFELD ENTSTEHEN

vom 19. Januar 2005 / du 19 janvier 2005

KAPITEL I : ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Einleitung

Als Arbeitgeber ist der Staat Wallis der Auffassung, dass die Gesundheit seiner Mitarbeiter/-innen von grundlegender Bedeutung und deshalb zu bewahren ist.

Deshalb legt der Staatsrat Richtlinien fest betreffend Prävention und Risikomanagement im Bereich der Alkohol- und Drogenabhängigkeit.

Die Bekämpfung der Probleme, die mit dem Alkohol- oder Drogenkonsum einhergehen, gehört zum Verantwortungsbereich des Arbeitgebers.

Mit diesem Vorgehen wendet der Staatsrat ebenfalls die Richtlinie 6508 zum Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (A-SA) an, welche von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) festgelegt wurde.

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Introduction

En sa qualité d'employeur, l'Etat du Valais considère que la santé de ses collaborateurs/-trices est fondamentale et souhaite la préserver.

C'est la raison pour laquelle le Conseil d'Etat instaure des lignes directrices concernant la prévention et la gestion des risques et des situations de dépendance à l'alcool et à d'autres substances.

La lutte contre les problèmes liés à la consommation d'alcool et d'autres substances fait partie de la responsabilité de l'employeur.

Par cette démarche, le Conseil d'Etat applique également la directive 6508 relative à l'appel des médecins et spécialistes de la sécurité au travail (MSST) créée par la commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST).

1.1 Geltungsbereich

Diese Richtlinien sind anwendbar auf Beamte und Angestellte der Kantonsverwaltung, auf Hilfsangestellte, auf Angestellte mit unbefristetem Dienstverhältnis, auf das Verwaltungspersonal der Gerichte, auf das kantonale Polizeikorps, das vom Staatsrat ernannte Lehrpersonal sowie für Praktikanten/Praktikantinnen und Lehrlinge/Lehrtöchter (nachfolgend Personal).

Sie gelten während der Arbeitszeit. Zudem achtet das Personal in der Freizeit auf den Konsum von Alkohol und anderen Substanzen, welche die Arbeitsausführung negativ beeinflussen können.

1.2 Ziele

Die vorliegenden Richtlinien haben folgenden Zweck:

- die Gesundheit und Sicherheit des Personals zu schützen oder wiederherzustellen;
- das Wohlbefinden des Personals und seines Umfelds zu fördern;
- die Arbeitsleistung und -qualität von Personen, die Alkohol oder andere Substanzen konsumieren, zu verbessern und deren Abwesenheiten zu reduzieren;
- das Unfallrisiko zu senken;
- ein positives Arbeitsklima zu schaffen;
- die Personen, die ein problematisches Konsumverhalten von Alkohol oder anderen Substanzen zeigen, zu motivieren, die nötige Unterstützung zu suchen und ihnen aufzuzeigen, wo sie diese Unterstützung finden können;
- den abhängigen Personen Lösungsmöglichkeiten zu bieten, um ihre Beschäftigung in der Kantonsverwaltung aufrecht zu erhalten,
- die Rolle aller Partner festzulegen, welche zum Management von Problemsituationen, die im Zusammenhang mit Alkohol oder anderen Substanzen stehen, beitragen.

1.1 Champ d'application

Ces lignes directrices s'appliquent aux fonctionnaires et employé-e-s de l'Administration cantonale, aux auxiliaires et au personnel engagé pour une durée indéterminée, au personnel administratif des tribunaux, au corps de la Police cantonale, aux enseignants cantonaux, ainsi qu'aux stagiaires et apprenti-e-s (ci-après personnel).

Elles s'appliquent pendant le temps de travail. De plus, hors travail, le personnel veille à sa consommation d'alcool ou d'autres substances qui peuvent entraîner des effets néfastes sur l'accomplissement de son travail.

1.2 Buts

Les présentes lignes directrices ont pour but de:

- préserver ou rétablir la santé et la sécurité du personnel;
- favoriser le bien-être du personnel, ainsi que celui de son entourage;
- améliorer la productivité et la qualité du travail des personnes consommant de l'alcool ou d'autres substances, réduire leur absentéisme;
- diminuer le risque d'accidents ;
- créer un climat de travail positif ;
- inciter les personnes aux prises avec un problème de consommation d'alcool ou d'autres substances à demander le soutien qui leur est nécessaire et les orienter vers les partenaires qui pourront les aider ;
- offrir la possibilité aux personnes dépendantes de trouver une solution qui favorise le maintien de leur emploi au sein de l'administration cantonale ;
- définir le rôle de chaque partenaire dans la gestion des situations problématiques liées à l'alcool ou d'autres substances.

1.3 Grundsatzklärung des Staatsrates

Der Alkohol- oder Drogenkonsum kann schwere Folgen sowohl auf beruflicher als auch auf privater Ebene nach sich ziehen.

Der Staat Wallis betrachtet die Abhängigkeit von Alkohol und anderen Substanzen als eine Krankheit und unterstützt das Personal, indem Hilfe angeboten wird.

Der Staat Wallis toleriert keinen Alkoholkonsum während der Arbeit. In Ausnahmesituationen kann der Konsum während der Arbeitszeit durch eine ausdrückliche Bewilligung des Vorgesetzten erlaubt werden. Der Staatsrat regelt die Ausnahmen falls der/die Mitarbeiter/-in aus beruflichen Gründen mit Alkohol in Berührung kommt (zum Beispiel für die Kellermeister).

Personen, deren Tätigkeit hohe Sicherheitsanforderungen stellt, sind ausserdem verpflichtet, keine alkoholischen Getränke in den Stunden vor Arbeitsbeginn zu konsumieren.

Des Weiteren toleriert der Staat Wallis auch den Konsum von illegalen Substanzen nicht.

Das Personal muss an seinem Arbeitsplatz in einem Zustand erscheinen, der ihm eine tadellose und sichere Arbeitsausführung erlaubt.

1.4 Rechtliche Aspekte

Anwendbar sind namentlich folgende Gesetzesbestimmungen:

- Bundesgesetz über die Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) (Artikel 6, Absatz 1 und 3, Artikel 35 und 36a);
- Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge, ArGV 3);
- Gesetz über die Unfallversicherung;
- Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV);
- Gesetz betreffend das Dienstverhältnis der Beamten und Angestellten des Staates Wallis und sein Ausführungsreglement;
- Reglement über das Dienstverhältnis der Hilfsangestellten und der Angestellten mit unbefristetem Dienstverhältnis;

1.3 Déclaration de principe du Conseil d'Etat

La consommation d'alcool ou d'autres substances peuvent causer des préjudices graves, tant sur le plan professionnel que personnel.

L'Etat du Valais considère que la dépendance est une maladie et soutient le personnel en lui proposant des mesures d'aide.

L'Etat du Valais ne tolère pas la consommation d'alcool pendant le travail. Lors de circonstances exceptionnelles, sur autorisation expresse du supérieur, la consommation durant le service peut être acceptée. Le Conseil d'Etat règle les dérogations lorsque le/la collaborateur/-trice exerce une activité en lien avec l'alcool (par exemple pour les cavistes).

Les personnes assurant des fonctions où la sécurité est vitale sont en outre tenues de ne pas consommer de boissons alcoolisées durant les heures précédant le début de leur travail.

L'Etat du Valais ne tolère, également, pas la consommation de substances illégales.

Le personnel doit se présenter au travail dans un état qui lui permette d'exécuter ses tâches de manière irréprochable et en toute sécurité.

1.4 Aspects légaux

Sont notamment applicables les dispositions légales suivantes :

- la loi sur le travail (LTr) dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (article 6, alinéas 1 et 3, articles 35 et 36a) ;
- l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (hygiène, OLT 3) ;
- la loi sur l'assurance accidents ;
- l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA) ;
- la loi fixant le statut des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais et son règlement d'exécution ;
- le règlement fixant le statut des auxiliaires et du personnel engagé pour une durée indéterminée ;

- Règlement über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung;
- Gesetz über die Kantonspolizei, dessen Verordnung, Dienstreglement und Dienstanweisungen;
- Gesetz über das öffentliche Unterrichtswesen;
- Gesetz über die Besoldung des Lehrpersonals der Primar-, Orientierungs- und Mittelschulen und seine Verordnung;
- Verordnung über das Anstellungsverhältnis und die Besoldung der Lehrer an den Berufsschulen;
- Gesetz über das Dienstverhältnis des Personals der Fachhochschule Wallis (FH-Wallis);
- Règlement betreffend die Lehrlinge in der Zentralverwaltung und den kantonalen Anstalten.

1.5 Définitionen

1.5.1 Gesundheitsförderung und Prävention

Gesundheitsförderung

Die Gesundheitsförderung ermöglicht der Einzelperson sowie der Allgemeinheit eine bessere Kontrolle der für die Gesundheit ausschlaggebenden Faktoren und damit eine Verbesserung ihrer Gesundheit.

In dieser Hinsicht unterstützt die Gesundheitsförderung diese Lebensweisen und trägt durch andere soziale, wirtschaftliche oder umweltrelevante Faktoren zur Verbesserung der Gesundheit bei.

Prävention von Krankheiten und Unfällen

Die Verhütung von Krankheiten beeinflusst den natürlichen Krankheitsverlauf – im Allgemeinen vor Auftreten der Krankheit – indem Risikofaktoren ausgeschaltet oder Vorbeugungsmassnahmen getroffen werden (primäre Prävention), indem eine im Anfangsstadium diagnostizierte Krankheit frühzeitig behandelt wird (sekundäre Prävention) oder indem Massnahmen zur Behandlung von Krankheiten und zur Vorbeugung von Rückfällen getroffen werden (tertiäre Prävention).

- le règlement sur le temps de travail dans l'administration cantonale ;
- la loi sur la police cantonale, son ordonnance, son règlement de service et ses instructions de service ;
- la loi sur l'instruction publique ;
- la loi concernant le traitement du personnel enseignant des écoles primaires, du cycle d'orientation et des écoles secondaires du deuxième degré et son ordonnance ;
- l'ordonnance concernant le statut et le traitement du personnel de l'enseignement professionnel ;
- la loi sur le statut du personnel de la Haute école spécialisée Valais (HES-Valais) ;
- le règlement concernant les apprentis de l'administration centrale et des établissements cantonaux.

1.5 Définitions

1.5.1 Promotion de la santé et prévention

Promotion de la santé

La promotion de la santé donne à l'individu et à la collectivité le moyen de mieux contrôler les facteurs déterminants de la santé et d'améliorer ainsi leur niveau de santé.

Dans cette perspective, la promotion de la santé agit en faveur des modes de vie et d'autres facteurs sociaux, économiques ou environnementaux qui contribuent à améliorer la santé.

Prévention des maladies et des accidents

La prévention des maladies intervient sur le déroulement naturel des maladies, en général avant leur apparition, en éliminant un facteur de risque ou en ajoutant un facteur protecteur (prévention primaire), ou en traitant précocement une maladie détectée à son début (prévention secondaire) ou en instaurant des mesures visant à traiter les situations pathologiques et à prévenir les rechutes (prévention tertiaire).

1.5.2 Risikokonsum

Darunter versteht man einen regelmässigen Konsum, der zwar nicht zwingend eine Abhängigkeit mit sich zieht, doch durchaus kurzfristig oder auf lange Sicht schwere Schädigungen zur Folge haben kann (beispielsweise aufgrund eines Unfalls).

1.5.3 Physische und psychische Abhängigkeit

Abhängigkeit bedeutet, nicht mehr auf den Konsum der jeweiligen Substanzen verzichten zu können. Der Übergang vom Konsum zur Abhängigkeit ist flussend. Bei einigen Substanzen kann dies äusserst schnell geschehen.

Es wird zwischen physischer und psychischer Abhängigkeit unterschieden.

Die physische Abhängigkeit entsteht durch dauerhafte und übermässige Einnahme von Substanzen. Sie kennzeichnet sich durch Erhöhung der Dosierung, Veränderung der Toleranz und Entzugserscheinungen. Damit die Substanz weiterhin eine entspannende Wirkung hervorrufen kann, ist eine immer grössere Menge erforderlich.

Die psychische Abhängigkeit kann bereits nach kurzer Zeit entstehen. Die Person konsumiert immer öfter und regelmässiger eine Substanz um Spannungen, Nervosität, Ängste und Schwierigkeiten im Privat- und Berufsleben besser ertragen zu können oder ganz einfach, um ihr persönliches Wohlbefinden zu steigern.

1.5.4 Legale und illegale Substanzen

Unter den süchtig machenden Substanzen wird zwischen legalen und illegalen Substanzen unterschieden.

Zu den legalen Substanzen gehören Alkohol, Nikotin und Medikamente (einige davon sind dem Betäubungsmittelgesetz unterstellt).

Zu illegalen Substanzen gehören namentlich Opiate (Heroin, Morphin, Opium, Codein), Kokain, Cannabis (Haschisch) und synthetische Drogen (LSD, Crack, Ecstasy usw.).

1.5.2 Consommation à risques

C'est une consommation régulière qui n'engendre pas forcément une dépendance, mais qui est susceptible d'entraîner de lourds dommages immédiats ou à plus long terme (liés à un accident par exemple).

1.5.3 Dépendance (physique / psychique)

La dépendance est la perte de la capacité à renoncer à la consommation de substances qui l'engendrent. Le passage de la consommation à la dépendance est continu. Pour certaines substances, il peut s'effectuer extrêmement rapidement.

On distingue une dépendance physique et une dépendance psychique.

La dépendance physique intervient par la consommation durable et exagérée de substances. Elle est caractérisée par une augmentation du dosage, une évolution de la tolérance et des séquelles de privation. Pour que la substance produise l'effet relaxant recherché, la personne doit en ingérer des quantités toujours plus élevées.

Une dépendance psychique peut s'installer déjà après peu de temps. La personne consomme toujours plus souvent et régulièrement une substance pour mieux supporter les tensions, la nervosité, les peurs et difficultés de la vie privée et professionnelle ou tout simplement pensant améliorer son bien-être personnel.

1.5.4 Substances légales et illégales

On distingue, parmi les substances qui créent la dépendance, les substances légales et les substances illégales.

Les substances légales comprennent l'alcool, la nicotine, les médicaments (certains de ceux-ci sont assujettis à la loi sur les stupéfiants).

Sont, notamment, considérées comme substances illégales les opiacés (héroïne, morphine, opium, codéine), la cocaïne, le cannabis (haschich), les drogues synthétiques (LSD, crack, ecstasy, etc).

1.5.5 Entzug / Entwöhnung

Der Entzug ist die Entgiftungsphase einer abhängigen Person.
Die Entwöhnung ist eine Langzeittherapie für abhängige Personen nach dem körperlichen Entzug.

KAPITEL II: GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND PRÄVENTION

2. Gesundheitsförderung und Prävention

Der Arbeitgeber ist zuständig, Präventionsmassnahmen hinsichtlich Risikokonsum und Abhängigkeit zu treffen, insbesondere durch Information, Anpassung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsklimas und als Bindeglied zu den helfenden Stellen zu agieren.

KAPITEL III: UMGANG MIT PROBLEMEN, DIE DURCH ALKOHOL UND ANDERE SUB- STANZEN IM BERUFLICHEN UMFELD ENTSTEHEN

Einleitung

Der Staat Wallis definiert eine Alkohol- und Drogenpolitik, die sich aus verschiedenen Elementen zusammensetzt:

1. Ein Unterstützungsprozess, der Hilfe für gefährdete oder bereits abhängige Personen bietet und die Zuständigkeiten festlegt.

1.5.5 Sevrage / désaccoutumance

Le sevrage est la phase de désintoxication d'une personne dépendante.
La désaccoutumance est la thérapie de longue durée appliquée à une personne dépendante après le sevrage.

CHAPITRE II : PROMOTION DE LA SANTE ET PRE- VENTION

2. Promotion de la santé et prévention

L'employeur est chargé de prendre des mesures de prévention en matière de consommation à risques et de dépendance notamment par l'information, l'aménagement des conditions et du climat de travail et la mise en relation avec les instances d'aide.

CHAPITRE III: GESTION DES PROBLEMES LIES A L'ALCOOL ET D'AUTRES SUBSTANCES EN MILIEU PROFESSIONNEL

Introduction

L'Etat du Valais définit une politique de gestion des problèmes liés à l'alcool et d'autres substances qui se compose de différentes procédures :

1. Une procédure de soutien qui concrétise l'aide aux personnes à risques ou dépendantes et fixe les responsabilités.

2. Ein Disziplinarverfahren, das eingeleitet wird, wenn die Umstände es verlangen.
3. Ein Zivil- und/oder Strafverfahren bleibt ausserdem nicht ausgeschlossen.

2. Une procédure disciplinaire qui s'ouvre lorsque les circonstances l'exigent.
3. Une procédure civile et/ou pénale demeure(nt) également réservée(s).

3.1 Unterstützungsprozess

3.1.1 Rolle der einzelnen Partner

Um jemandem dabei zu helfen, sein Problem beim Konsum von Alkohol oder anderen Substanzen zu lösen, ist innerhalb des geschaffenen Netzes eine effiziente Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Partnern notwendig. Jeder von ihnen spielt eine wichtige Rolle. Dabei gilt es, den Grundsatz der Vertraulichkeit der Informationen sicher zu stellen und ein Vertrauensklima zu schaffen.

3.1.1.1 Mitarbeiter/-in

Die Mitarbeiter/-innen sind in erster Linie selbst für ihre Gesundheit und die gewissenhafte Erfüllung ihrer Dienstpflichten verantwortlich.

Alle, die ihre Sorge in Bezug auf ihren Alkohol- oder Drogenkonsum kundtun oder teilen möchten, können sich an ihren Vorgesetzten, die Dienststelle für Personal und Organisation oder an die Sozialberatung wenden. Sie werden ihnen zuhören, sie informieren, beraten und ihnen helfen. Je aktiver eine Person zur Lösung ihrer Probleme beiträgt, desto grösser sind die Erfolgchancen.

3.1.1.2 Vorgesetzte(r)

Die Vorgesetzten sind gegenüber ihren Mitarbeitenden für die Prävention und für die Einleitung des Unterstützungsprozess verantwortlich.

Sie intervenieren von Amtes wegen gemäss dem Unterstützungsprozess, um die Situation zu verbessern und den betroffenen Personen zu helfen, die nötige Beratung von den helfenden Instanzen zu erhalten sobald sich eine Situation mit Risikokonsum präsentiert, sobald Zeichen von Abhängigkeit sichtbar

3.1 Procédure de soutien

3.1.1 Rôle de chaque partenaire

Dans l'optique d'aider une personne à résoudre son problème de consommation d'alcool ou d'autres substances, une coopération efficace doit exister entre les différents partenaires du réseau mis sur pied, au sein duquel le rôle de chacun est essentiel, en garantissant le principe de confidentialité et en créant un climat de confiance.

3.1.1.1 Collaborateur/-trice

Les collaborateurs/-trices sont en premier lieu personnellement responsables de leur santé et d'accomplir consciencieusement leurs devoirs de service.

Chaque personne qui souhaite exprimer ou partager ses inquiétudes par rapport à sa consommation d'alcool ou d'autres substances peut s'adresser à son supérieur hiérarchique, au Service du personnel et de l'organisation ou à la consultation sociale, qui se tient à sa disposition pour l'écouter, l'informer, la conseiller et l'aider. Plus une personne recherche activement une solution lorsqu'elle rencontre un problème, plus les chances de succès sont grandes.

3.1.1.2 Supérieur(e) hiérarchique

Les supérieurs hiérarchiques sont responsables de la prévention et de la mise en œuvre de la procédure de soutien auprès de leurs subordonnés.

Ils interviennent d'office selon cette procédure pour améliorer la situation et aider la personne concernée à recevoir les conseils nécessaires auprès des instances d'aide dès qu'une situation de consommation à risques se présente, que des signes de dépendances sont constatés ou que les prestations ne correspon-

werden oder sobald die Leistungen nicht mehr den Erwartungen entsprechen.

3.1.1.3 Dienststelle für Personal und Organisation

Die Dienststelle für Personal und Organisation gewährleistet die Umsetzung der Richtlinien auf den Hierarchiestufen und überwacht die Anwendung der Beschlüsse des Staatsrats.

Sie sorgt für die Informationsübermittlung an das gesamte Personal der Kantonsverwaltung.

Zudem kümmert sie sich um die Ausbildung der Vorgesetzten in diesem Bereich, mit dem Ziel, diese für die Thematik zu sensibilisieren, sie auf ihre Rolle und Pflicht auf diesem Gebiet aufmerksam zu machen und sie zu ermutigen, die damit verbundenen Schritte zu unternehmen.

Auf Wunsch des Vorgesetzten analysiert die Dienststelle für Personal und Organisation die Auswirkungen einer Abhängigkeitssituation auf Ebene des Arbeitsverhältnisses, sowie in Bezug auf die verschiedenen administrativen Aspekte (Arztzeugnisse, Lohnzahlung, usw.).

3.1.1.4 Sozialberatung

Die Sozialberatung arbeitet an der Verbesserung des persönlichen Wohlbefindens des Personals und unterstützt die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, was deren gesundheitliche Probleme betrifft. Unter Zusage des Diskretionsprinzips bietet sie Beratung, Begleitung, Motivation und Ratschläge.

Die Aufgaben der Sozialberatung bestehen namentlich darin, alle Personen mit Suchtproblemen und deren Umfeld zu unterstützen. Sie hört ihnen zu, informiert sie, unterbreitet ihnen Lösungsvorschläge und ermutigt sie, diese umzusetzen. Des Weiteren begleitet sie die Personen bei jedem Schritt, der zur Verbesserung der Situation beiträgt, führt Betreuungsgespräche durch und hilft ihnen bei der Reintegration an ihrem Arbeitsplatz nach einer Kur. Die Sozialberatung berücksichtigt alle mit der Situation der abhängigen Person verbundenen Aspekte.

Sie arbeitet eng mit den anderen Partnern des Unterstützungssystems zusammen, besonders mit den Vorgesetzten, mit der Dienststelle für Personal und Organisation, mit der Familie der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, den behandelnden Ärzten, den externen Fachstellen wie der Walliser Liga gegen die Suchtgefahren, der Villa Flora, Via Gampel, den Anonymen Alkoholikern,

dent plus aux attentes.

3.1.1.3 Service du personnel et de l'organisation

Le service du personnel et de l'organisation assure la mise en œuvre des lignes directrices au niveau de la ligne hiérarchique et supervise l'application des décisions prises par le Conseil d'Etat.

Il veille à la transmission d'informations à l'ensemble du personnel de l'Administration cantonale.

Il veille également à la formation des supérieurs hiérarchiques dans ce domaine, avec comme objectif de les sensibiliser à la thématique, de les rendre attentifs à leur rôle et devoir en la matière et de les encourager à entreprendre les démarches y relatives.

A la demande des supérieurs hiérarchiques, le service du personnel et de l'organisation les soutient dans l'analyse des impacts d'une situation de dépendance sur les rapports de travail et des différents aspects administratifs (certificats médicaux, versement du salaire, etc).

3.1.1.4 Consultation sociale

La consultation sociale travaille à l'amélioration du bien-être du personnel et soutient les collaborateurs/-trices en ce qui concerne leurs problèmes de santé. Elle assure un rôle de consultation, d'accompagnement, d'encouragement et de conseil, en garantissant le principe de confidentialité.

La consultation sociale a notamment pour tâches de soutenir toutes les personnes rencontrant des problèmes de dépendance et leur entourage. Elle les écoute, leur transmet les informations, en émettant des propositions d'aide et en les encourageant à les concrétiser, en les accompagnant dans les démarches visant à améliorer la situation, en réalisant des entretiens de suivi, ainsi qu'en favorisant la réintégration d'une personne à sa place de travail après une cure. La consultation sociale tient compte de l'ensemble des aspects inhérents à la situation de la personne dépendante.

Elle travaille en étroite collaboration avec les autres partenaires du système de soutien, tout particulièrement les supérieurs, le service du personnel et de l'organisation, la famille du/de la collaborateur/-trice, les médecins traitants, les services extérieurs spécialisés comme la Ligue Valaisanne contre les Toxicomanies, la Villa Flora, Via Gampel, les Alcooliques Anonymes, etc. et elle peut coordonner l'ensemble du processus.

usw. und sie kann den gesamten Ablauf koordinieren.

Die Sozialberatung beteiligt sich an der Information des Personals und an der Ausbildung der Vorgesetzten in diesem Bereich.

3.1.1.5 Externe Partner :

Behandelnder Arzt, Walliser Liga gegen die Suchtgefahren (LVT), Beratungs- und Präventionsstellen (CAP), Villa Flora und Via Gampel, Selbsthilfegruppen wie die Anonymen Alkoholiker (AA), usw.

Alle externen Partner sind unabhängige Spezialisten auf dem Gebiet der Lösung von Alkohol- und Drogenproblemen. Sie intervenieren innerhalb des Prozesses je nach ihrer Funktion, nach Ernst der Lage und nach den Bedürfnissen. Der Arbeitgeber wird nur informiert, wenn die betroffene Person damit einverstanden ist.

3.1.2 Ablauf des Unterstützungsprozesses

Die einzelnen Etappen des Unterstützungsprozesses sind im Anhang definiert.

3.2 Disziplinarverfahren

3.2.1 Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Disziplinarkommission

Wenn der Dienstchef feststellt, dass die Unterstützungsmassnahmen nicht erfolgreich waren oder die Umstände es verlangen, muss er beim Staatsrat ein Gesuch für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens im Sinne der Gesetzgebung über das Dienstverhältnis der Angestellten einreichen. Der Staatsrat entscheidet dann ob das Verfahren eröffnet wird.

Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ist der betreffenden Person schriftlich mitzuteilen.

Mit der Einleitung eines Disziplinarverfahrens ergreift der Staatsrat die notwendigen Massnahmen, um keine längerfristige Alkohol- oder

La consultation sociale participe à la diffusion d'informations au personnel et à la formation des supérieurs hiérarchiques dans ce domaine.

3.1.1.5 Partenaires externes :

Médecin traitant, Ligue Valaisanne contre les Toxicomanies (LVT), les centres d'aide et de prévention (CAP), Villa Flora et Via Gampel, Organisations de soutien telles que les Alcooliques Anonymes (AA), etc.

Tous ces partenaires externes sont des spécialistes indépendants en termes de gestion des problèmes liés à l'alcool et d'autres substances. Ils interviennent dans le processus en fonction de leur rôle, de la gravité de la situation et des besoins identifiés. Ils transmettent des informations à l'employeur uniquement avec l'accord de la personne concernée.

3.1.2 Déroulement de la procédure de soutien

Le détail des étapes de la procédure de soutien est défini dans un document annexe.

3.2 Procédure disciplinaire

3.2.1 Ouverture d'une procédure disciplinaire et commission disciplinaire

Tout chef de service constatant que la procédure de soutien n'a pas abouti ou lorsque les circonstances l'exigent se voit obligé de déposer une requête auprès du Conseil d'Etat qui décide de l'ouverture d'une procédure disciplinaire au sens de la législation fixant le statut du personnel.

L'ouverture d'une procédure disciplinaire doit être communiquée par écrit à la personne concernée.

En ordonnant l'ouverture d'une procédure disciplinaire, le Conseil d'Etat prend toutes les mesures afin de ne pas tolérer une situation de dépendance durable

Drogenabhängigkeit zu tolerieren, die einen Rückgang der Produktivität, immer häufigere Abwesenheiten, Unfallrisiken, usw. nach sich zieht. Er kann die betroffene Person namentlich für die Dauer des Verfahrens versetzen oder vom Dienst suspendieren.

Die Disziplinarkommission prüft die Situation und erarbeitet zuhanden des Staatsrats einen Entscheid-Vorschlag aus, der die zu treffenden Massnahmen vorsieht. Sie hört die betroffene Person an und kann – wenn diese einverstanden ist – auch die Meinung der Sozialberatung einholen. Es können ebenfalls andere, in diesem Prozess beteiligte Personen angehört werden.

3.2.2 Entscheid, Massnahmen und Rechtsmittel

Der Staatsrat stützt sich in seinem Entscheid auf den Bericht der Disziplinarkommission. Falls die Tatsachen erwiesen sind, trifft er zudem die nötigen Disziplinar-massnahmen. Folgende Disziplinar-massnahmen können angewendet werden:

- schriftlicher Verweis;
- Geldbusse bis zu 1'000 Franken;
- Versetzung ins Provisorium für die Dauer von maximal einem Jahr;
- Kürzung der Besoldung bis zur Hälfte während höchstens dreier Monate;
- vorübergehende Einstellung im Amt bis zu einem halben Jahr, gegebenenfalls mit Kürzung oder Entzug der Besoldung;
- Versetzung in eine tiefer eingereihte Funktion mit entsprechender Besoldung;
- fristlose Entlassung, gegebenenfalls ohne Entschädigung.

Diese schriftlichen und begründeten Entscheide werden der betroffenen Person mit Verweis auf die Rechtsmittel mitgeteilt.

entraînant une baisse de productivité, une augmentation de l'absentéisme, des risques d'accidents, etc. Il peut notamment transférer ou suspendre provisoirement la personne concernée pour la durée de la procédure.

La Commission disciplinaire examine la situation et élabore, à l'attention du Conseil d'Etat, un projet de décision prévoyant des mesures à entreprendre. Elle auditionne la personne concernée et, avec l'accord de cette dernière, peut également demander l'avis de la consultation sociale. D'autres personnes impliquées dans ce processus peuvent également être entendues.

3.2.2 Décision, mesures et voies de recours

Sur la base de ce rapport, le Conseil d'Etat prend une décision. Lorsque les faits sont avérés, il prend également les sanctions disciplinaires qui s'imposent. Les mesures disciplinaires suivantes peuvent être appliquées :

- la réprimande écrite ;
- l'amende jusqu'à 1000 francs ;
- la mise au provisoire pour une durée maximale d'un an ;
- la diminution du traitement jusqu'à concurrence de la moitié, pour une durée maximale de trois mois ;
- la suspension temporaire d'emploi jusqu'à six mois, le cas échéant avec diminution ou suspension du traitement ;
- le transfert dans une fonction inférieure avec traitement correspondant ;
- le renvoi sans délai et le cas échéant sans indemnité.

Ces décisions, écrites et motivées, sont notifiées à la personne concernée, avec indication des voies de recours.

3.2.3 Rechte der Parteien

Während des Disziplinarverfahrens gilt die betroffene Person als Verfahrenspartei. Sie erhält in ausreichendem Mass Gelegenheit, sich zu äussern, alle zu ihrer Entlastung dienenden Tatsachen geltend zu machen und Beweisanträge zu stellen. Sie hat das Recht, sich von einer selbst gewählten Person verbeiständen zu lassen und ihr wird Zugang zum Dossier gewährt.

3.3 Zivil- und/oder Strafprozess

Die zivil- und/oder strafrechtliche Verantwortlichkeit des Personals bleibt vorbehalten. Diese Verantwortlichkeiten werden durch spezifische Bestimmungen geregelt.

So beschlossen im Staatsrat zu Sitten, am 19. Januar 2005

Der Präsident des Staatsrates : **Jean-René Fournier**

Der Staatskanzler : **Henri v. Roten**

3.2.3 Droit des parties

Durant la procédure disciplinaire, la personne impliquée est considérée comme partie à la procédure. Elle a le droit de se déterminer de manière suffisante, de faire valoir tous les faits à charge et à décharge et de requérir des moyens de preuve. Elle a le droit de se faire assister par la personne de son choix et l'accès au dossier lui est garanti.

3.3 Procédure civile et/ou pénale

La responsabilité civile et/ou pénale du personnel demeure(nt) réservée(s). Ces responsabilités sont régies par des dispositions spécifiques.

Ainsi arrêté en séance du Conseil d'Etat à Sion, le 19 janvier 2005

Le Président du Conseil d'Etat : **Jean-René Fournier**

Le Chancelier d'Etat : **Henri v. Roten**