

Lignes directrices de base pour les fêtes organisées par l'employeur

Et toutes les substances intoxicantes d'ailleurs.

Il est difficile de croire qu'une autre année s'est écoulée et que nous nous retrouvons à nouveau à la période des Fêtes. Comme beaucoup d'employeurs, vous envisagez peut-être d'organiser une fête de Noël pour votre personnel. Il y a tant de décisions à prendre à ce sujet : où (lieu)?, quand (date et heure)?, quoi (activités, thèmes, etc.)?, comment (logistique)? et qui (invités)?.

Vous avez probablement remarqué que le style de fêtes organisées par les employeurs a considérablement changé au fil des ans. Pour beaucoup d'organisations, les fêtes somptueuses du passé, organisées dans des lieux haut de gamme avec tous les beaux décors et un bar ouvert, ont disparu. Les raisons fiscales peuvent avoir joué un rôle dans cette transition, mais la raison la plus sombre est la responsabilité de l'employeur. Après plusieurs cas tragiques impliquant des employés en état d'ébriété et des accidents horribles dont les employeurs ont été tenus responsables, l'attrait des grandes fêtes s'est estompé.

Votre décision de célébrer somptueusement ou modestement, sur votre lieu de travail ou en dehors, n'est pas pertinente pour la question de la responsabilité. La grande préoccupation de tous les employeurs est la disponibilité de l'alcool à des événements financés par l'employeur, tels que les fêtes de fin d'année ou de Noël. Les fêtes organisées par l'employeur sont justement celles qui sont liées au travail. Par conséquent, la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité des employés s'étend à ces activités. Le lieu de la fête n'a pas d'importance, car la définition du lieu de travail est large et englobe essentiellement tout endroit où le travail est effectué. Autoriser la consommation d'alcool dans un événement financé par l'employeur, quel que soit le lieu, est très risqué, car il a été démontré que les employeurs sont confrontés à une responsabilité financière importante pour les actions du personnel et des autres invités en état d'ébriété, tant à la fête que celles découlant d'une conduite en état d'ébriété.

Je sais, je sais, je parle comme le grincheux, mais organiser une fête du personnel où l'alcool est disponible crée un mélange périlleux de problèmes qui, s'ils ne sont pas gérés à l'avance, risquent de faire disparaître à jamais les joies de Noël.



Cela ne signifie pas que vous ne pouvez pas célébrer les Fêtes, ou tout autre événement, avec le personnel. Au contraire, les événements sociaux avec et pour le personnel sont d'excellents moyens d'accroître l'engagement des employés et de promouvoir une culture positive d'inclusion. L'occasion de célébrer et de socialiser renforce les liens au travail et ne doit donc jamais être négligée. Organiser de tels événements signifie simplement prendre des mesures prudentes, en particulier si vous souhaitez offrir de l'alcool pendant l'événement.

Essentiellement, si vous voulez servir de l'alcool, vous assumez des responsabilités similaires à celles d'un établissement commercial de vente d'alcool tel qu'un pub. Il incombe à l'employeur de veiller à ce que les gens boivent de manière responsable et de mettre en place des procédures en cas d'intoxication.

Voici quelques conseils à considérer :

- Ne pas avoir de bar « ouvert ».
- Engagez du personnel de bar professionnel pour contrôler l'alcool et informez-les de vos règles pour la fête.
- Assurez-vous d'avoir une sélection de boissons non alcoolisées (de préférence gratuites).
- Limitez le nombre de coupons de boissons alcoolisées par employé(e).
- Cessez de servir de l'alcool quelques heures avant la fin de l'événement.
- Offrez de la nourriture et d'autres activités.
- Rappelez aux employés l'importance d'une consommation responsable d'alcool et de ne pas conduire en état d'ébriété.
- Dissuadez les employés de conduire leur véhicule pour se rendre à la fête et offrez-leur un moyen de transport (taxi, Nez Rouge, transport en commun, etc.).
- Donnez l'exemple en vous assurant que vous et vos dirigeants êtes sobres.
- Nommez des personnes responsables de détecter si les employés ont consommé trop d'alcool.
- Si un(e) employé(e) et/ou un invité(e) est en état d'ébriété, ne le/la laissez pas partir seul(e).
 - Appelez un taxi/véhicule d'Opération Nez Rouge et prenez des mesures raisonnables pour vous assurer que la ou les personnes le prennent.
 - Retirez leurs clés de voiture.
 - Si la ou les personne(s) refuse(nt) votre aide et tente(nt) de rentrer à la maison en voiture, appelez la police. Sérieusement.

Bien entendu, vous pouvez aussi choisir de ne pas avoir d'alcool à l'événement.

C'est aussi le bon moment pour revoir votre politique en matière de « drogue et d'alcool » et, le cas échéant, vos politiques en matière de harcèlement et de violence (sur le lieu de travail), et pour vous

assurer que vos employés comprennent que les fêtes liées au travail, quel que soit le lieu, sont toujours considérées comme du « travail » et que, par conséquent, toutes les politiques de l'entreprise sont applicables. Ce grincheux n'a pas pour but d'ouvrir la discussion sur la corrélation entre l'alcool et les comportements inappropriés...

Alors que l'alcool a tendance à être la préoccupation des événements liés au travail, la récente légalisation du cannabis à usage récréatif peut poser de nouveaux problèmes aux employeurs. Le cannabis à usage récréatif ne devrait jamais être autorisé au travail, y compris dans le cadre d'événements liés au travail. L'usage médical du cannabis légalement autorisé est différent de l'usage récréatif et doit être pris en compte dans votre politique de consommation de drogues et d'alcool. Vous devez vous assurer que votre politique est claire sur les différences entre le cannabis à usage récréatif et celui à usage médical et que vos employés comprennent cette politique.

Conclusion : les responsabilités en matière de santé et de sécurité s'étendent aux fêtes liées au travail, et toute déficience, quelle qu'elle soit, représente un problème de santé et de sécurité.

Sur ce, je voudrais vous souhaiter de bonnes vacances et que vos fêtes du personnel soient mémorables pour les bonnes raisons !

