

## Chapitre 10

### AUX EMPLOYEURS

**P**ARMI LES nombreux employeurs que nous connaissons, nous pensons à un de nos membres qui a passé une grande partie de sa vie dans le monde des grandes entreprises. Il a embauché et congédié des centaines d'hommes. C'est avec un œil d'employeur qu'il voit l'alcoolique. Son point de vue actuel devrait se révéler exceptionnellement utile aux gens d'affaires, où qu'ils soient. Mais laissons-le parler.

J'ai déjà été directeur adjoint d'un service qui employait six cents personnes. Un jour, ma secrétaire m'a annoncé que M.B. insistait pour me parler. Je lui ai dit de répondre que je n'étais pas intéressé. J'avais prévenu plusieurs fois cet employé qu'il ne lui restait plus qu'une seule chance. Peu de temps après, il m'avait téléphoné de Hartford, deux jours de suite, dans un état d'ébriété tel qu'il pouvait à peine parler. J'ai dit à ma secrétaire que c'en était fini de lui, bel et bien fini.

Ma secrétaire est revenue me dire que ce n'était pas M.B. au téléphone mais son frère, et que celui-ci avait un message pour moi. Je m'attendais encore à une demande d'indulgence, mais voici ce que j'ai entendu au bout du fil : « Je voulais seulement vous dire que Paul s'est jeté du haut d'une fenêtre d'un hôtel à Hartford samedi dernier. Il a laissé une note disant que vous étiez le meilleur patron qu'il avait jamais eu et que vous n'étiez responsable en aucune façon de son geste. »

Une autre fois, comme j'ouvrais une lettre posée sur mon bureau, une coupure de journal est tombée. Il s'agissait de la nécrologie de l'un des meilleurs représentants que j'avais eus dans mon service. Après deux semaines de beuverie, il avait appuyé sur la gâchette d'un fusil après avoir mis le bout du canon dans sa bouche. Six semaines auparavant, je l'avais congédié pour cause d'alcoolisme.

Voici encore un autre exemple : une femme, parlant faiblement dans l'appareil, m'a téléphoné de Virginie. Elle voulait savoir si l'assurance contractée par son mari avec l'entreprise était encore en vigueur. Quatre jours auparavant, il s'était pendu dans la remise à bois. Parce qu'il buvait, j'avais dû le congédier en dépit de son intelligence et de son esprit vif ; il était l'un des meilleurs organisateurs que j'avais connus.

Voilà donc trois hommes exceptionnels à jamais perdus parce que, à ce moment-là, je ne comprenais pas l'alcoolisme comme je le comprends aujourd'hui. Et, ironie du sort, je suis moi-même devenu alcoolique ! Sans l'intervention d'une personne qui m'a compris, j'aurais peut-être suivi leur chemin. Ma chute a coûté on ne sait combien de milliers de dollars au monde des affaires car il faut beaucoup d'argent pour former un homme à un poste de haute direction. Ce genre de gaspillage ne se rattrape jamais. Selon nous, le monde des affaires est touché par une situation qui pourrait être améliorée si elle était mieux comprise un peu partout.

Presque tous les employeurs de nos jours se sentent moralement responsables du bien-être de leurs employés et tentent de s'acquitter de cette responsabilité. Qu'ils ne l'aient pas toujours fait en face des alcooliques est facile à comprendre. Aux yeux de

l'employeur, l'alcoolique a souvent fait figure de fou de la pire espèce. Parfois, en raison du talent particulier de l'employé ou du grand attachement personnel de l'employeur envers l'employé, ce dernier a été maintenu à son poste et cela, plus longtemps qu'il ne convenait. Certains employeurs ont essayé tous les remèdes connus. Quelques-uns seulement ont manqué de patience et de tolérance. Et nous, qui avons abusé des meilleurs employeurs, pouvons difficilement leur reprocher de nous avoir brusqués.

En voici un exemple typique. Un des membres de l'une des institutions bancaires les plus importantes en Amérique sait que je ne bois plus. Un jour, il m'a parlé d'un des membres du conseil de cette banque et d'après le portrait qu'il en faisait, cet homme était sans doute alcoolique. J'ai vu là une occasion de rendre service. Alors, pendant deux heures, je lui ai parlé de cette maladie qu'est l'alcoolisme et j'ai décrit les symptômes et les conséquences du mieux que j'ai pu. Il a fait le commentaire suivant : « Très intéressant. Mais je suis certain que cet homme a réglé son problème d'alcool. Il est revenu récemment d'un congé de trois mois, il a suivi une cure de désintoxication, il a l'air de bien se porter et, par surcroît, le conseil l'a averti que c'était sa dernière chance. »

Je pouvais seulement lui répondre que si les choses se passaient comme d'habitude, cet homme rechuterait plus durement que jamais. Cela, pensais-je, était inévitable, et je me demandais si la banque n'agissait pas de façon injuste envers lui. Pourquoi ne pas le mettre en contact avec un alcoolique membre d'un de nos groupes ? Il aurait peut-être une chance de s'en sortir. Je lui ai signalé que je n'avais pas avalé une goutte d'alcool depuis trois ans et cela, malgré des difficultés qui

auraient poussé neuf hommes sur dix à se souler comme des perdus. Pourquoi ne pas lui donner l'occasion d'entendre mon histoire ? « Oh ! non ! répondit mon ami. Ou bien ce type cesse de boire, ou bien il se retrouvera sans emploi. S'il a autant de volonté et de courage que toi, il va réussir et s'en sortir. »

J'aurais voulu crier mon découragement, car je voyais que je n'avais pas réussi à amener mon ami banquier à comprendre. Il ne pouvait tout simplement pas croire que son confrère du conseil souffrait d'une maladie grave. Je n'avais qu'à attendre.

L'homme en question a effectivement rechuté et perdu son emploi. Nous sommes entrés en contact avec lui après son licenciement. Sans difficulté, il a accepté les principes et la méthode qui nous avaient aidés. Je ne doute pas qu'il soit en voie de rétablissement. Pour moi, cet incident illustre l'incompréhension que l'on a de la souffrance de l'alcoolique et l'ignorance des employeurs quant au rôle qu'ils pourraient jouer dans le rétablissement de leurs employés atteints de la maladie.

Si vous désirez venir en aide à un alcoolique, vous feriez bien de ne pas tenir compte de votre façon de boire, ou de ne pas boire. Que vous soyez un buveur invétéré ou modéré, ou que vous ne buviez pas du tout, vous pouvez avoir des opinions bien arrêtées ou même des préjugés sur la question. Si vous buvez modérément vous êtes peut-être plus ennuyé par les alcooliques que celui qui est parfaitement abstinent. Le fait de boire occasionnellement et de comprendre vos propres réactions vous procure une assurance envers nombre de choses qui ne se vérifient pas nécessairement chez les alcooliques. En tant que buveur modéré, vous pouvez, à volonté, boire ou ne pas boire. Vous

pouvez vous maîtriser comme vous le voulez. Lorsqu'il vous arrive un soir de faire la fête, vous pouvez vous lever le lendemain, secouer la tête et vaquer à vos affaires. Pour vous, l'alcool n'est pas vraiment un problème. Vous ne pouvez pas comprendre pourquoi il en serait un pour d'autres, sinon pour les gens sans volonté ou idiots.

Lorsqu'on a affaire à un alcoolique, il peut arriver – et cela est naturel – que l'on soit agacé par sa faiblesse, sa bêtise et son irresponsabilité. Même ceux qui comprennent mieux la maladie risquent encore de réagir de la sorte.

Regarder agir un alcoolique dans votre société souvent vous éclairera. Habituellement, cet alcoolique n'est-il pas brillant, vif d'esprit, plein d'imagination et sympathique ? Lorsqu'il n'a pas bu, est-ce qu'il ne travaille pas beaucoup et n'a-t-il pas le don de faire avancer les choses ? S'il avait ces qualités et qu'il ne buvait pas, vaudrait-il la peine de le garder dans votre service ? A-t-il droit à la même considération que les autres employés en mauvaise santé ? Vaut-il la peine d'être sauvé ? Si vous croyez que oui, alors les suggestions ci-dessous peuvent vous être utiles, que vous agissiez pour des raisons humanitaires ou d'affaires, ou les deux.

Pouvez-vous mettre de côté l'impression que vous êtes en face d'un simple cas de mauvaise habitude, d'entêtement ou de manque de volonté ? Si cela vous pose des difficultés, vous auriez avantage à relire les chapitres deux et trois, où la maladie de l'alcoolisme est longuement expliquée. À titre d'homme d'affaires, vous voulez être certain de la nécessité d'agir avant d'envisager les résultats. Si vous admettez que votre employé est malade, pouvez-vous lui pardonner ce qu'il a fait dans le passé ? Pouvez-vous oublier les absurdités passées ?

Est-il possible que vous teniez compte du fait qu'il a été victime d'une façon de penser aberrante directement causée par l'action de l'alcool sur son cerveau ?

Je me souviens très bien de ma surprise en entendant un éminent médecin de Chicago me rapporter des cas de patients dont la pression du liquide rachidien avait effectivement causé des lésions au cerveau. Comment s'étonner qu'un alcoolique soit irrationnel ! Qui ne le serait pas avec un cerveau enfiévré à ce point ? Les buveurs normaux ne sont pas autant affectés et ne peuvent pas non plus comprendre les aberrations des alcooliques.

Votre employé a probablement essayé de cacher nombre de ses histoires gênantes, certaines peut-être très sérieuses. Elles peuvent être répugnantes. Vous pourriez vous y perdre à essayer de comprendre comment un individu aussi loyal en apparence a pu agir de la sorte. Mais ses bévues, si graves soient-elles, peuvent généralement être imputées à l'action anormale de l'alcool sur son esprit. Lorsqu'il boit ou se relève d'une cuite, un alcoolique qui est un modèle d'honnêteté peut faire des choses incroyables. Après coup, il en est terriblement dégoûté. Ces bêtises sont presque toujours le fait de situations passagères.

Il ne s'agit pas ici de croire que tous les alcooliques sont honnêtes et se comportent correctement lorsqu'ils ne boivent pas. C'est faux, bien sûr, et ils peuvent souvent abuser de votre confiance. Voyant que vous essayez de les comprendre et de les aider, certains alcooliques tenteront de profiter de votre bonté. Si vous êtes certain que votre employé n'a pas l'intention de cesser de boire, il vaut peut-être mieux le congédier et le plus tôt sera le mieux. Vous ne lui rendez pas service en le gardant. Congédier cet individu pourrait

s'avérer un bienfait pour lui. Cela pourrait être juste le choc dont il a besoin. Personnellement, je sais que mon entreprise n'aurait rien pu faire pour me pousser à cesser de boire car, tant que j'ai pu garder mon emploi, je ne pouvais pas me rendre compte à quel point ma situation était grave. Si, après m'avoir congédié, on avait entrepris de me mettre au courant de la solution contenue dans ce livre, je serais peut-être retourné dans l'entreprise six mois plus tard, rétabli.

Mais beaucoup d'hommes veulent arrêter de boire et vous pourrez aller loin avec eux. La compréhension dont vous pourriez faire preuve dans le traitement de ces cas pourrait vous rapporter.

Peut-être avez-vous à l'esprit un homme de ce genre. Il désire cesser de boire et vous voulez l'aider, ne serait-ce que dans l'intérêt de votre entreprise. Maintenant, vous en savez plus long sur l'alcoolisme. Vous êtes en mesure de voir qu'il est malade mentalement et physiquement. Vous êtes prêt à oublier ses erreurs passées. Supposons que vous décidiez de l'aborder de la façon suivante :

Vous lui dites que vous êtes au courant de sa consommation d'alcool et que cela doit cesser. Vous pouvez mentionner que vous reconnaissez son talent, que vous aimeriez le garder comme employé, mais que vous ne pourrez pas s'il continue de boire. Une attitude ferme à ce stade-ci a aidé beaucoup d'entre nous.

Ensuite, vous ajoutez que vous n'avez pas l'intention de lui tenir un discours ni de lui faire la morale et que vous ne le condamnerez pas ; que si cela s'est produit dans le passé, c'était en raison d'un manque de compréhension de votre part. Si c'est possible, ne montrez aucune rancune envers lui. Ce pourrait être le moment de lui expliquer la maladie de l'alcoolisme.

Dites-lui que vous le considérez comme une personne gravement malade, qu'il peut même en mourir, et demandez-lui s'il désire se rétablir. Vous lui demandez parce que de nombreux alcooliques qui sont intoxiqués et qui ont l'esprit faussé ne veulent pas renoncer à l'alcool. Mais lui, veut-il cesser de boire ? Prendra-t-il toutes les mesures nécessaires pour y parvenir, est-il prêt à tout pour se rétablir, pour cesser de boire à jamais ?

S'il dit oui, alors continuez : est-il vraiment décidé ou, en son for intérieur, croit-il pouvoir vous leurrer en se proposant de prendre un verre de temps en temps après s'être reposé et avoir subi un traitement ? Selon nous, il importe de sonder le sujet profondément sur ces points. Assurez-vous qu'il n'essaie pas de vous tromper ni de se tromper lui-même.

Nous laissons à votre discrétion le choix de mentionner ou non ce livre. Si l'employé hésite et croit encore pouvoir continuer de boire, même si ce n'est que de la bière, il vaudrait mieux le congédier la prochaine fois qu'il fera la fête, ce qui ne manquera pas d'arriver s'il est alcoolique. Il doit absolument comprendre cet état de fait. Ou bien l'homme que vous avez devant vous veut et peut se rétablir, ou bien il ne veut pas ni ne peut. Dans ce dernier cas, ne perdez pas de temps avec lui. Ce conseil peut sembler dur, mais c'est généralement la meilleure façon d'agir.

Après vous être assuré que votre employé désire vraiment se rétablir et est prêt à tout pour y parvenir, vous pouvez lui proposer une ligne de conduite précise. Pour la plupart des alcooliques qui boivent encore ou qui se remettent d'une cuite, un traitement physique est indiqué, même impératif. Cette question du traitement devrait, bien sûr, être mise entre les mains de



votre propre médecin. Quelle que soit la méthode, le but est de débarrasser l'esprit et le corps de l'alcoolique des effets de l'alcool. Cette désintoxication prend rarement beaucoup de temps et ne coûte pas trop cher lorsqu'elle est menée par des gens compétents. Votre homme se rétablira plus vite s'il se trouve dans une condition physique lui permettant de penser vraiment et de ne plus être obsédé par l'alcool. Si vous lui proposez cette méthode, il est possible que vous ayez à lui avancer le montant du traitement. Il est cependant important qu'il comprenne bien que toute dépense sera ultérieurement déduite de son salaire. Il vaut mieux que votre employé se sente entièrement responsable de son rétablissement.

S'il accepte votre offre, vous devrez lui faire remarquer que le traitement physique représente seulement une partie du programme de rétablissement. Même si vous lui procurez les meilleurs soins médicaux possibles, il doit comprendre qu'un changement intérieur doit également se produire en lui. S'il veut surmonter son problème d'alcool, il devra modifier son attitude ainsi que sa façon de penser. Chacun de nous a dû placer son rétablissement avant toute chose car, si nous ne nous étions pas rétablis, nous aurions perdu foyer et travail.

Pouvez-vous avoir entièrement confiance en sa capacité de se rétablir ? Et puisqu'il est question de confiance, pouvez-vous lui donner l'assurance que dans la mesure où vous êtes concerné, cette affaire est tout à fait personnelle et que ses bévues comme alcoolique ainsi que le traitement auquel il se soumettra ne seront jamais abordés sans son consentement ? Il serait indiqué que vous ayez un long entretien avec lui après son traitement.

Revenons-en au sujet de ce livre. Il renferme des

suggestions concrètes s'adressant à l'employé désireux de régler son problème d'alcool. Quelques-unes des idées qu'il contient sont nouvelles pour vous. Peut-être n'êtes-vous pas très attiré par l'approche que nous proposons. Loin de nous l'intention de l'offrir comme le fin du fin. Cependant, en ce qui nous concerne, cette méthode a été efficace. Après tout, les résultats ne sont-ils pas plus importants que les moyens de les atteindre ? Que cela lui plaise ou non, votre employé découvrira la triste vérité sur l'alcoolisme. Même s'il n'est pas convaincu de l'utilité du remède, celui-ci ne pourra pas lui faire de tort.

Nous vous suggérons de mentionner ce livre au médecin qui s'occupera de votre protégé pendant le traitement. S'il le patient le lit dans un moment de profonde dépression, dès qu'il se trouve de nouveau en état de lire, il pourrait prendre conscience de sa condition.

Il est à espérer que le médecin révélera au patient la vérité sur son état, quel qu'il puisse être. Au moment de donner le livre au patient, il vaut mieux ne pas lui dire qu'il doit se conformer aux suggestions présentées au fil des pages. La décision doit venir de lui.

Vous êtes bien sûr prêt à parier que votre changement d'attitude et le contenu de ce livre régleront le problème. Dans certains cas oui, dans d'autres non. Mais, selon nous, si vous persévérez, vous serez récompensé par le taux de réussite. Notre œuvre prenant de l'ampleur et notre nombre augmentant, nous espérons que vos employés pourront être mis en contact avec certains d'entre nous. D'ici là, nous sommes certains qu'un bon bout de chemin peut être franchi par la seule mise en pratique des conseils de ce livre.

Lorsque votre employé reviendra de sa cure, entretenez-vous avec lui. Demandez-lui s'il croit avoir la

solution. S'il se sent libre de discuter de son problème avec vous, s'il sait que vous le comprenez et que vous ne serez pas outré par ce qu'il désire vous dire, il est probable qu'il se mettra vite à la tâche.

Au fait, croyez-vous pouvoir entendre sans broncher les révélations bouleversantes que votre employé s'appête à vous faire ? Il pourrait, par exemple, dévoiler qu'il a déjà gonflé ses notes de frais ou qu'il projetait de s'approprier vos meilleurs clients. En réalité, s'il a accepté notre solution qui, comme vous le savez, exige une rigoureuse honnêteté, il pourrait vous dire à peu près n'importe quoi. Êtes-vous prêt à faire une croix sur ses agissements passés comme vous le feriez sur le dossier d'un mauvais client, et à recommencer à zéro avec lui ? S'il vous doit de l'argent, vous pourriez lui proposer un arrangement.

S'il vous parle de sa situation familiale, vous pouvez sans doute lui faire des suggestions utiles. Peut-il s'entretenir franchement avec vous s'il s'abstient de parler de secrets d'affaires ou de critiquer ses confrères ? S'il peut vous faire confiance, tout employé dans cette situation sera envers vous d'une loyauté indéfectible.

Nos plus grands ennemis, à nous alcooliques, sont le ressentiment, la jalousie, l'envie, la frustration et la peur. Partout où les affaires réunissent des hommes, il y a de la rivalité, et de cette rivalité naissent certaines intrigues de bureau. Nous avons parfois l'impression que les gens tentent de nous déprécier. Souvent il n'en est rien du tout. Mais il peut arriver que notre alcoolisme serve de « capital politique » à d'autres.

Il nous vient à l'esprit le cas d'un individu malicieux qui faisait constamment des petites blagues amusantes sur les exploits de buveur d'un collègue alcoolique. C'était une façon sournoise de faire des

commérages. Un autre cas est celui d'un alcoolique qui a été hospitalisé pour y subir un traitement. Au début, seulement quelques-uns l'ont su mais en peu de temps, la nouvelle s'est répandue dans toute l'entreprise. Naturellement, dans un tel contexte, l'employé avait moins de chances de se rétablir. Souvent l'employeur peut protéger la victime contre ce genre de racontars. Il ne peut lui accorder davantage sa faveur, mais il est toujours possible d'empêcher quelqu'un d'être l'objet de provocation inutile ou de critique injuste.

Comme groupe, les alcooliques sont des gens énergiques. Ils travaillent dur et s'amusez ferme. Votre employé est sans doute prêt à déployer toute son ardeur à la tâche. Étant quelque peu affaibli et devant se réhabituer physiquement et mentalement à une vie dont l'alcool est exclu, il pourrait forcer la note. Vous pourriez être amené à freiner son désir de travailler seize heures par jour. Il sera peut-être nécessaire de l'encourager à s'amuser de temps en temps. Il désirera peut-être se dévouer auprès d'autres alcooliques, et cela pourrait se produire pendant ses heures de travail. Dans ce cas, une certaine latitude serait utile. Pour demeurer abstinent, cet homme a besoin de ce genre d'occupation.

Une fois que votre homme aura passé plusieurs mois sans boire, vous pourrez utiliser ses services auprès d'autres employés alcooliques qui vous donnent du fil à retordre, à condition, bien sûr, que ces derniers consentent à ce qu'une tierce personne entre en scène. Un alcoolique rétabli, mais dont le poste est relativement peu important, est en mesure de parler à un autre dont le poste est plus élevé. Vivant sur une base totalement différente, jamais il ne prendra avantage de la situation.

Vous pouvez faire confiance à votre homme. Certes, une longue expérience des excuses des alcooliques

éveille naturellement le doute. La prochaine fois que sa femme téléphonera pour dire qu'il est malade, vous pourriez immédiatement conclure qu'il est ivre. Si c'est le cas et qu'il est encore désireux de se rétablir, il va tout vous raconter même si cela peut entraîner la perte de son emploi. Car il sait qu'il doit être honnête s'il veut seulement rester en vie. Il appréciera le fait que vous ne vous cassez pas la tête à son sujet, que vous ne le soupçonnez pas, que vous ne tentez pas non plus de le tenir le plus possible à l'abri de la tentation de boire. S'il suit consciencieusement le programme de rétablissement, il peut aller partout où vos affaires pourraient l'appeler.

S'il a une rechute, ne serait-ce qu'une fois, vous devrez décider si oui ou non vous allez le congédier. Si vous êtes certain qu'il n'est pas sérieux, vous devriez sans aucun doute le renvoyer. Si, au contraire, vous êtes sûr qu'il fait tout son possible pour s'en sortir, peut-être désirerez-vous lui donner une autre chance. Cependant vous ne devez pas vous sentir obligé de le garder car vous avez déjà bien fait votre devoir.

Il y a autre chose que vous pourriez avoir envie de faire. Si vous êtes dans une grande société, vous pourriez passer ce livre aux jeunes cadres. Vous feriez bien de leur laisser savoir que vous n'êtes pas en mauvais termes avec les alcooliques de votre entreprise. Ces cadres sont souvent dans une position difficile. Il arrive fréquemment que les hommes sous leurs ordres soient leurs amis. Alors, pour une raison ou pour une autre, ils protègent leurs subordonnés, espérant que les choses vont s'arranger. Souvent, ils mettent leur propre poste en péril en essayant de venir en aide à des buveurs qui auraient dû être remerciés depuis longtemps ou auxquels on aurait dû fournir l'occasion de se rétablir.

Après avoir lu ce livre, le jeune cadre peut aborder un employé et lui dire à peu près cela : « Écoute bien, Ed. Veux-tu, oui ou non, cesser de boire ? Tu me mets sur la sellette chaque fois que tu t'enivres. C'est injuste envers moi et envers la compagnie. J'ai appris des choses au sujet de l'alcoolisme. Si tu es alcoolique, tu es un homme gravement malade. D'ailleurs, tu te conduis comme tel. La compagnie désire t'aider à te rétablir et, si la chose t'intéresse, il y a une façon de t'en sortir. Si tu acceptes cette méthode, ton passé sera oublié et le fait de t'absenter pour te faire soigner ne sera pas mentionné. Mais si tu ne peux pas et ne veux pas cesser de boire, je crois qu'il vaut mieux que tu démissionnes. »

Le jeune directeur en question peut ne pas être d'accord avec le contenu de notre livre. Il n'est pas nécessaire, ni indiqué bien souvent, qu'il le montre à l'employé. Mais au moins, il comprendra le problème et ne se laissera plus leurrer par les promesses habituelles. Il sera en mesure de prendre envers cet homme une position éminemment claire et juste. Il n'aura plus de raisons de couvrir un employé alcoolique.

Cela revient à dire qu'aucun employé ne devrait être congédié simplement parce qu'il est alcoolique. S'il veut cesser de boire, on devrait réellement lui donner l'occasion de le faire. S'il ne peut ou ne veut pas renoncer à l'alcool, il devrait être licencié. Les exceptions à cette règle sont rares.

Selon nous, la démarche proposée permettra de réaliser plusieurs choses. Elle donnera à des hommes de valeur la chance de se rétablir. En même temps, elle vous permettra de n'avoir aucune hésitation à vous libérer de ceux qui ne peuvent ou ne veulent pas ces-

ser de boire. Peut-être l'alcoolisme cause-t-il de graves dommages à votre entreprise par les pertes de temps, d'effectifs et de réputation qu'il entraîne. Nous espérons que nos suggestions vous aideront à remédier à cet état de fait. Nous croyons faire preuve de bon sens lorsque nous insistons pour que vous mettiez fin à ce gaspillage et que vous donniez une chance à l'employé qui en vaut la peine.

L'autre jour, nous sommes allés rencontrer le vice-président d'une grande société industrielle. Voici ce qu'il nous a dit : « Je suis très heureux pour vous que vous ayez réussi à surmonter votre problème d'alcool. Mais la politique de notre entreprise est de ne pas intervenir dans la vie privée des salariés. Si un homme boit trop et que son travail en souffre, nous le congédions. Je ne vois pas de quelle façon vous pourriez nous aider car, comme vous voyez, nous n'avons aucun problème d'alcool ». Cette même société consacre chaque année des millions à la recherche. Ses coûts de production sont calculés à la décimale près. Le personnel dispose d'installations récréatives. Il bénéficie de régimes d'assurance. L'entreprise se soucie réellement du bien-être de ses employés tant pour des raisons humanitaires que dans son propre intérêt. Mais l'alcoolisme, non, elle ne croit tout simplement pas qu'il existe dans ses murs.

Peut-être s'agit-il d'une attitude typique. Nous qui, comme groupe, avons une bonne connaissance du monde des affaires, du moins du point de vue de l'alcoolisme, nous n'avons pu faire autrement que de sourire en entendant l'opinion sincère de cet homme bien pensant. Il serait probablement renversé de savoir combien l'alcoolisme coûte à son entreprise chaque année. Cette société compte sans doute plusieurs alcooliques

actifs ou en puissance. D'après nous, les cadres des grandes sociétés n'ont souvent qu'une idée très vague de l'ampleur du problème chez eux. Même si vous avez l'impression que le problème n'existe pas chez vous, vous auriez avantage à y regarder de plus près. Peut-être ferez-vous des découvertes intéressantes.

Ce chapitre porte, bien sûr, sur les alcooliques, les gens malades, les hommes dérangés. Les alcooliques que notre ami le vice-président avait à l'esprit étaient les buveurs normaux ou les fêtards. Pour ceux-là, sa politique était sans aucun doute sensée, mais il ne faisait pas la distinction entre ce genre de buveurs et les alcooliques.

Il ne faudrait pas croire qu'on doit consacrer à l'employé alcoolique trop de temps ou d'attention. Il ne doit pas jouir d'un traitement de faveur. Le vrai bon sujet, celui qui se rétablit, refusera ce genre de sollicitude. Il n'abusera pas. Loin de là. Il travaillera d'arrache-pied et vous sera reconnaissant jusqu'à la fin de ses jours.

Aujourd'hui, je suis propriétaire d'une petite entreprise. Parmi mes employés, il y a deux alcooliques dont le rendement au travail équivaut à celui de cinq représentants normaux. Et pourquoi pas ? Ils ont adopté une attitude nouvelle, ils ont échappé à une condition de morts vivants. J'ai vraiment savouré tous les instants que j'ai consacrés à les remettre d'aplomb\*.

\* Voir l'Annexe VI. N'hésitez pas à communiquer avec nous. Nous serons heureux de vous aider si nous le pouvons.