



Examen des politiques sur la consommation de substances en milieu de travail au Canada

La consommation de substances a des répercussions profondes sur les employés et leur famille, les collègues, les employeurs et le public qui transcendent les limites personnelles et professionnelles. Les employeurs se demandent comment ils peuvent efficacement faire face à la consommation qui affecte le milieu de travail. L'étude *Examen des politiques sur la consommation de substances en milieu de travail au Canada* souligne que la résolution de ce problème passe d'abord par la mise en place de politiques globales et efficaces.

Messages clés

Les résultats d'une analyse environnementale, d'un sondage national et d'entrevues avec des informateurs révèlent que, selon des documents accessibles au public, peu d'organisations disposent d'une politique globale sur la consommation de substances. De telles politiques sont importantes pour les raisons suivantes :

- La consommation de substances fait augmenter les coûts, le taux d'absentéisme, le taux de roulement, les mesures disciplinaires et l'utilisation des ressources, tout en ayant un effet négatif sur les employés et leur famille, les collègues, les organisations et le public.
- Si 84 % des employeurs sondés étaient inquiets (58 % étaient très inquiets et 26 %, quelque peu inquiets) des répercussions qu'aura la légalisation prochaine du cannabis sur la sécurité au travail, une politique globale bien mise en place est l'un des meilleurs outils dont disposent les employeurs pour prendre en charge la consommation qui affecte le milieu de travail.
- Les politiques sur la consommation de substances qui affecte le milieu de travail sont essentielles pour prendre en compte et améliorer la santé et la sécurité des employés et des employeurs.
- Des politiques globales trouvent l'équilibre entre les mesures disciplinaires et les mesures de soutien et les besoins des employés et des employeurs, ce qui permet de gérer le risque et d'atténuer la stigmatisation.

Les grandes composantes d'une politique globale (objectifs et portée, prévention, observation et investigation, soutien, retour au travail, non-respect, examen et évaluation, et exigences légales) sont toutes cruciales. Elles amènent les organisations à gérer les risques, à respecter les droits de la personne et à favoriser la santé et la sécurité des employés. D'après les conclusions de cette étude canadienne, il existe des moyens plus efficaces de faire face à la consommation en milieu de travail, notamment en offrant de l'aide aux employés axée sur l'éducation, la prévention, le traitement, le retour au travail et les mesures d'adaptation.



Pourquoi est-ce important?

La consommation de substances qui affecte le milieu de travail est une inquiétude grandissante pour une variété de groupes, notamment les employeurs, les employés, les associations de l'industrie, les syndicats, les professionnels de la santé et les compagnies d'assurances. Les conséquences négatives peuvent être graves et étendues. La consommation de substances nuit au milieu de travail en ayant des effets néfastes sur la santé et la sécurité de l'employé concerné, de ses collègues et, dans certains cas, du public. Elle peut aussi faire augmenter les coûts, le taux d'absentéisme et de présentéisme, le taux de roulement, les mesures disciplinaires et l'utilisation des ressources organisationnelles, et peut faire diminuer la productivité et le moral dans le milieu de travail (Ames et Bennett, 2011; Frone, 2004; Pidd, Kostadinov et Roche, 2015; Zwerling, Ryan et Orav, 1990).

La conception et l'application d'une politique globale en milieu de travail sont l'un des moyens les plus viables de prendre en charge la consommation de substances (Organisation internationale du Travail, 2012). Premiers pas importants vers une meilleure compréhension des mesures prises dans les milieux de travail pour répondre à la consommation de substances, les résultats de cette étude du CCDUS brossent un tableau des pratiques exemplaires portant sur la prise en charge de la consommation qui affecte le milieu de travail. Cette étude visait à analyser et à résumer de façon générale les politiques en milieu de travail sur la consommation de substances au Canada, à déterminer les leçons apprises et les pratiques exemplaires et à déterminer quels secteurs stratégiques requièrent davantage de conseils, d'outils et de ressources.

Qu'avons-nous fait?

Le Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances (CCDUS) a établi que, pour mieux comprendre comment les employeurs font face à la consommation de substances en milieu de travail, il fallait d'abord étudier la question. Le CCDUS a donc procédé à un examen de la documentation, puis a recueilli des données quantitatives et qualitatives au moyen d'une analyse environnementale des politiques en place dans des organisations canadiennes, d'un sondage national et d'entrevues avec des informateurs travaillant dans des industries où la sécurité est critique. Parmi les industries ayant participé au sondage et aux entrevues, mentionnons l'aviation, le transport maritime et ferroviaire, l'industrie pétrolière et gazière, la construction, l'application de la loi et le transport. Le sondage et les entrevues ont permis au CCDUS de se renseigner notamment sur la façon dont les organisations prennent en charge la consommation de substances, les inquiétudes entourant la légalisation du cannabis, les types de tests, le traitement, les politiques de retour au travail et l'aide offerte aux employés.

Qu'avons-nous constaté?

Examen de la documentation

Un examen de la documentation a mis en évidence huit éléments de politique (voir ci-dessous) et plusieurs points essentiels à toute politique globale :

- Objectifs et portée
- Prévention
- Observation et investigation



- Soutien
- Reprise des fonctions ou retour au travail
- Non-respect
- Examen et évaluation
- Exigences légales

Analyse environnementale

- Un examen des données accessibles au public provenant d'environ 800 organisations a permis de relever, d'examiner et d'analyser un total de 35 politiques, de 12 énoncés de politique (pas des politiques complètes) et de 24 énoncés de position (pas des politiques, mais plutôt des positions organisationnelles).
- Parmi les 35 politiques relevées, 15 étaient des politiques globales sur la consommation de substances (c.-à-d. des programmes complets).
- Les résultats obtenus montrent que nombre d'organisations n'ont pas de politique globale sur la consommation de substances qui affecte le milieu de travail.

Sondage national et entrevues avec des informateurs (industries où la sécurité est critique)

- Les résultats s'appuient sur des données obtenues auprès des 87 répondants au sondage et des 12 informateurs interviewés.
- Peu d'employeurs offraient des programmes de traitement, de soutien et de retour au travail, ce qui démontre que les mesures disciplinaires étaient plus représentatives que les mesures d'aide au traitement, au rétablissement et à l'adaptation.
- En ce qui concerne le cannabis, 84 % des organisations ont dit être quelque peu ou très inquiètes des répercussions éventuelles de la légalisation et de la réglementation de cette substance.
- Une pratique exemplaire importante qu'ont mentionnée les informateurs était de créer une culture de travail où il est clair qu'avoir les facultés affaiblies par des substances ne sera pas toléré et qui favorise un environnement de confiance et de soutien pour les personnes touchées par des problèmes de consommation.
- Selon plusieurs informateurs, le facteur contribuant le plus à réduire la consommation de substances qui affecte le milieu de travail était l'engagement des employés à se faire traiter et à se rétablir.
- Peu de répondants ont dit que leur organisation impliquait les employés en général dans l'évaluation de ses politiques et pratiques (16 %).
- 41 % des répondants au sondage ont dit que leur organisation offre des mesures d'adaptation en cas de troubles liés à l'usage de substances.



Selon un informateur : « Les anciennes pratiques, liées aux TLUS [troubles liés à l'usage de substances], étaient considérées comme des échecs moraux, qui précédaient tout juste les AA [Alcooliques anonymes]. Nous avons évolué depuis; nous disons maintenant que nous allons demander l'aide d'un professionnel. Ce type de changement, c'est-à-dire traiter les TLUS comme de réels troubles médicaux, est important. Nous devons notre succès dans ce domaine et notre capacité à nous adapter aux modifications législatives, y compris la légalisation du cannabis, au fait que nous ne considérons pas ce problème comme un problème légal ou moral; c'est un problème médical. »

Que signifie cette étude pour vous?

La majorité des adultes canadiens occupent un emploi, et la consommation de substances continue à affecter la santé et la sécurité en milieu de travail. Des politiques globales qui trouvent l'équilibre entre des mesures disciplinaires et des mesures de soutien aident les employeurs à gérer les risques et à respecter les droits de la personne. Les employés, les employeurs et le public y gagnent quand des politiques sur la consommation de substances tenant compte des besoins des employeurs et des employés sont mises en place. Elles établissent un cadre clair et précisent les attentes et, ce faisant, elles favorisent une culture propice à une diminution des risques, des coûts et de la stigmatisation. En fixant des normes claires, applicables à tous les employeurs, les décideurs veilleront au déploiement d'un nombre proportionnel de mesures disciplinaires et de mesures de soutien permettant de prendre en charge la consommation de substances dans les milieux de travail au Canada.

Où trouver plus d'information?

Vous pouvez consulter le [rapport intégral](#) sur le site Internet du CCDUS; vous y trouverez aussi d'autres rapports et ressources qui intéresseront les employeurs comme le rapport [La vie en rétablissement](#) et des documents sur le [cannabis](#) et la [conduite avec facultés affaiblies](#).



Bibliographie

- Ames, G.M. et J.B. Bennett. « Prevention interventions of alcohol problems in the workplace: a review and guiding framework », *Alcohol Research and Health*, vol. 34, n° 2 (2011), p. 175–187.
- Frone, M.R. « Alcohol, drugs, and workplace safety outcomes: a view from a general model of employee substance use and productivity ». Dans J. Barling et M. Frone (éd.), *The Psychology of Workplace Safety*, Washington (D.C.), American Psychological Association, 2004, p. 127–156.
- Pidd, K., V. Kostadinov et A. Roche. « Do workplace policies work? An examination of the relationship between alcohol and other drug policies and workers' substance use », *International Journal of Drug Policy*, vol. 28 (2015), p. 48–54.
- Organisation internationale du Travail. *Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail: guide du formateur*, Genève (Suisse), Bureau international du Travail, 2012.
- Zwerling, C., J. Ryan et E.J. Orav. « The efficacy of preemployment drug screening for marijuana and cocaine in predicting employment outcome », *Journal of the American Medical Association*, vol. 264, n° 20 (1990), p. 2639–2643.

