

Politiques organisationnelles et stigmatisation de l'usage de substances : un aide-mémoire

Il est possible, avec des politiques organisationnelles exemptes de stigmatisation et de discrimination, de réduire l'usage de substances et l'affaiblissement des facultés.

« La stigmatisation fait référence à toute attitude, à toute croyance ou à tout comportement discriminatoire. » - *Se servir des mots pour surmonter la stigmatisation : un guide d'introduction*

Les politiques de votre organisation :

- Sont-elles exemptes de termes **stigmatisants ou discriminatoires**?
Pensez à [remplacer des termes](#) comme abus, abuseur, toxicomane ou alcoolique par des termes neutres tels qu'usage de substances, personne qui consomme, personne qui boit de l'alcool, personne qui prend des médicaments pouvant affaiblir les facultés, etc.
- Définissent-elles ce qu'est l'« **usage de substances** »?
Une définition explicite d'« usage de substances » aide l'employé à comprendre comment ce terme s'applique à lui s'il consomme une substance pouvant affaiblir les facultés (médicaments contre le rhume, forte consommation d'alcool occasionnelle, médicaments d'ordonnance, etc.). Une définition claire s'accompagne d'exemples de ce qu'est un usage de substances pouvant affaiblir les facultés.
- Reconnaisent-elles les **diverses formes que peut prendre l'affaiblissement des facultés**?
Le manque de sommeil, le stress, les troubles de santé mentale (anxiété, dépression, etc.) et d'autres éléments pourraient affaiblir les facultés des employés. La réduction de la stigmatisation et de la discrimination passe par des politiques qui adoptent une définition élargie de facultés affaiblies et considère l'usage de substances comme une forme d'affaiblissement parmi d'autres.
- Reconnaisent-elles le **statut juridique** du trouble lié à l'usage de substances?
Dans un contexte professionnel, un trouble lié à l'usage de substances diagnostiqué doit être considéré comme n'importe quel autre problème de santé diagnostiqué (maladie cardiaque, diabète, etc.) et ne peut faire l'objet de discrimination. Assurez-vous que vos politiques tiennent compte de ce [statut juridique](#).
- Informent-elles les employés de leurs options d'**accommodement** et de **retour au travail**?
Les employeurs sont légalement tenus d'accommoder les personnes ayant un problème médical diagnostiqué (pourvu que cela ne cause pas de contraintes excessives), y compris le trouble lié à l'usage de substances. Assurez-vous que vos politiques précisent les accommodements proposés dans ce cas.
- Renseignent-elles les employés sur les **ressources d'information et d'aide à leur disposition**?
Indiquez dans vos politiques les avantages sociaux auxquels ont droit les employés et où ces derniers peuvent se renseigner de façon **anonyme et confidentielle** sur les services de santé disponibles (ressources humaines, babillard, site Internet, etc.).

Pour en savoir plus sur la stigmatisation, [cliquez ici](#) ou consultez le ccdus.ca/stigmatisation.
Pour une trousse d'outils sur l'usage de substances et le milieu de travail, [cliquez ici](#) ou consultez le ccdus.ca/securete-en-milieu-de-travail