

Usage de substances au travail

Industrie de la construction



CULTURE
ORGANISATIONNELLE

On ne peut pas se présenter au travail avec les facultés affaiblies. Ça a pris du temps pour faire comprendre que les heures de travail sont pour le travail. — Participant à l'étude



C'est la culture : on prend quelques verres, on fume du pot. — Participant à l'étude



La culture organisationnelle peut encourager l'usage de substances. Dans l'industrie de la construction, certains travailleurs dans des postes critiques* et non critiques* (CS et NCS) sur le plan de la sécurité pensent qu'il est **généralement acceptable de consommer** de l'alcool ou du cannabis avant ou pendant le travail.

Acceptation de l'usage d'alcool

Dans la culture organisationnelle



Par les collègues proches



■ Postes non critiques sur le plan de la sécurité

Acceptation de l'usage de cannabis

Dans la culture organisationnelle



Par les collègues proches



■ Postes critiques sur le plan de la sécurité

Dans l'industrie de la construction, environ **1 employé sur 5** dans des postes CS disent que des collègues ont fait pression sur eux pour qu'ils consomment de l'alcool ou d'autres substances avant ou pendant le travail.

*Les postes critiques sur le plan de la sécurité sont ceux qui comportent un risque physique potentiel pour soi-même, ses collègues, le grand public ou l'environnement (p. ex. opérateurs de machinerie lourde, médecins); les postes non critiques sur le plan de la sécurité, quant à eux, sont ceux qui comportent un risque faible ou nul (p. ex. personnel de bureau, employés de commerce de détail).



Dans certaines entreprises où la culture organisationnelle considère comme acceptable l'usage de substances immédiatement avant ou pendant le travail, cette permissivité nuit probablement aux efforts faits par les employeurs pour gérer ou réduire les risques associés à l'usage de substances et améliorer le bien-être des travailleurs.

Certaines entreprises ont amélioré la façon dont elles gèrent les risques associés à l'usage de substances (p. ex. élaboration de politiques exhaustives, formation du personnel, mesures d'accommodement, programmes d'entraide entre pairs, mesures d'aide en santé mentale et en usage de substances).

Écrivez-nous à milieudettravail@ccsa.ca pour de la formation ou de l'information et des ressources telles que notre [trousse d'outils](#).

Contexte : Le Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances a réalisé une étude nationale sur les politiques et pratiques sur l'usage de substances en milieu de travail dans différentes industries. L'information présentée ici provient de travailleurs et gestionnaires de l'industrie de la construction ayant répondu à un sondage et participé à des groupes de discussion, ainsi que de personnes touchées par l'usage de substances.

Citation proposée : Meister, S., B. Barker, L. Dassieu, S. Wood, D. Beirness et S. Cragg. *Usage de substances et milieu de travail – Culture organisationnelle : industrie de la construction* [infographie], Ottawa (Ont.), Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2025.