

Usage de substances au travail

Postes non critiques sur le plan de la sécurité*



POLITIQUES et
FORMATION



J'aime que nos politiques parlent d'aptitude au travail parce que ça concerne toutes les substances, tant légales qu'illégales. — Participant à l'étude



Différentes politiques ciblent différentes substances



71 %
Alcool



64 %
Cannabis
médical



63 %
Cannabis
récréatif



46 %
Médicaments



70 %
Drogues
illégales

Environ **5 gestionnaires sur 10** ont indiqué qu'ils disposaient de politiques ou procédures encadrant les situations suivantes :



- **Intervenir** lorsqu'un employé consomme de l'alcool ou d'autres substances, ou a les facultés affaiblies.
- **Proposer des mesures d'accommodement** aux employés affectés par des problèmes d'alcool ou de drogue.
- **Encadrer les employés** qui ne respectent pas la politique sur l'usage d'alcool et de drogue.

Aucune politique n'est parfaite. Parmi les gestionnaires ayant accès à des politiques, environ **3 sur 10** ont ajouté :



- que les politiques ne sont **pas respectées** par les employés;
- que les gestionnaires **ne les font pas respecter**.

Environ **2 sur 10** disent que les politiques :

- sont **mal conçues** (p. ex. difficiles à comprendre, discriminatoires);
- ne semblent **pas respecter** la **vie privée**.



L'accès à des politiques ou à de la formation ne garantit pas qu'elles sont appropriées ou efficaces. Selon une étude menée en 2018 par le [Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances](#), seules quelques organisations disposaient de politiques sur l'usage de substances qui étaient exhaustives, non stigmatisantes ou prévoyaient des mesures d'aide.

Parmi les gestionnaires ayant accès à des politiques, **6 sur 10** ont ajouté que **de la formation** sur ces politiques **était offerte**.

Mais environ **6** de ces gestionnaires **sur 10** **NE pensent PAS** avoir reçu la **formation nécessaire** pour intervenir lorsqu'un employé semble avoir les facultés affaiblies.



Il faudrait permettre aux employés en rétablissement d'une dépendance de participer à la conception des politiques et procédures. — Participant à l'étude



Manque d'orientation et de formation sur les questions d'usage de substances

- Peut exposer les organisations à des plaintes pour atteinte aux droits de la personne
- Signifie que les gestionnaires pourraient ne pas savoir comment gérer certaines situations
- Pourrait accentuer les risques pour la santé et la sécurité pour l'organisation

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 milieudetravail@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 d'employés et gestionnaires dans des postes non critiques sur le plan de la sécurité 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 – Politiques et formation : postes non critiques sur le plan de la sécurité* [infographie], Ottawa (Ont.), Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2025.

* Les postes non critiques sur le plan de la sécurité sont ceux qui comportent un risque faible ou nul (p. ex. personnel de bureau, employés de commerce de détail, directeurs de banque).