

Usage de substances au travail



Postes critiques sur le plan de la sécurité*

POLITIQUES et
FORMATION

« Je crois qu'on devrait en [les politiques] faire la promotion plus régulièrement afin de mettre les employés au courant. Pour le moment, nous y allons avec notre jugement, notre gros bon sens. — Participant à l'étude »

Différentes politiques ciblent différentes substances



80 %
Alcool



66 %
Cannabis
médical



70 %
Cannabis
récréatif



65 %
Médicaments



77 %
Drogues
illégalles

Environ **6 gestionnaires sur 10** ont indiqué qu'ils disposaient de politiques ou procédures encadrant les situations suivantes :



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



Aucune politique n'est parfaite. Environ **4 gestionnaires sur 10** ayant accès à des politiques ont ajouté :

- que les politiques ne sont **pas respectées** par les employés;
- qu'elles sont **mal conçues** (p. ex. difficiles à comprendre, discriminatoires).

Environ **3 sur 10** disent que :

- la direction **ne les fait pas respecter**;
- qu'elles ne semblent pas respecter la **vie privée**.



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



Mais environ **4** de ces gestionnaires sur **10 NE pensent PAS** avoir reçu la **formation nécessaire** pour intervenir lorsqu'un travailleur semble avoir les facultés affaiblies.

Il faudrait organiser régulièrement des séances d'information sur les politiques et aussi sensibiliser les employés aux risques de l'usage de substances et au travail avec les facultés affaiblies.

— Participant à l'étude



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.

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 de travailleurs et gestionnaires dans des postes 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 critiques sur le plan de la sécurité* [infographie], Ottawa (Ont.), Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2025.

* 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).