



Introduction

Au Canada, la pandémie de COVID-19 a créé un défi sans précédent qui a changé notre façon de vivre et de travailler.

L'un des impacts directs de la pandémie de COVID-19 au Canada est une augmentation possible de la consommation de substances (p. ex. la consommation de médicaments d'ordonnance, d'alcool, de cannabis et de drogues illicites) pour faire face au stress causé par la pandémie.

Ce document fournit aux employeurs et aux employés une introduction à l'affaiblissement des facultés en milieu de travail et met l'accent sur la consommation de substances pendant la pandémie. Des recommandations générales sont formulées pour la mise en œuvre d'un programme de gestion des facultés affaiblies au travail.

Pour connaître les pratiques de prévention liées à la COVID-19, les employeurs et les employés peuvent consulter les différents documents figurant sur la page de [ressources sur la COVID-19](#), y compris celui intitulé « [Protégez-vous et protégez les autres contre la COVID-19](#) ».

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'affaiblissement des facultés au travail, veuillez consulter la ressource du Centre canadien d'hygiène et de santé au travail (CCHST) intitulée « [Facultés affaiblies au travail](#) ».

Facultés affaiblies en milieu de travail

Conformément à la norme CSA Z1008:21 – Gestion de l'affaiblissement des capacités au travail, l'affaiblissement des capacités ou des facultés désigne l'état physique, psychologique ou physiologique temporaire d'un travailleur qui a une incidence négative sur son rendement ou qui crée un danger dans le milieu de travail.

L'affaiblissement des facultés représente un risque de longue date pour la santé et la sécurité au travail. Dans un milieu de travail, une personne dont les facultés sont affaiblies peut avoir de la difficulté à accomplir ses tâches en toute sécurité et ainsi mettre en danger sa propre personne, ses collègues et le public.

De nombreux facteurs organisationnels et personnels peuvent être à l'origine de l'affaiblissement des facultés, y compris la fatigue, une incapacité temporaire, une blessure, une exposition à des températures extrêmes ou à des substances toxiques (p. ex. le monoxyde de carbone), un événement stressant ou traumatisant (p. ex. un deuil) et la consommation de substances, y compris des substances légales et illicites.

Ce document est axé sur l'affaiblissement des facultés au travail découlant de la consommation de substances (p. ex. la consommation de médicaments d'ordonnance, d'alcool, de cannabis ou de drogues illicites).

Consommation de substances pendant la pandémie

Pour certains Canadiens, les effets indirects de la COVID-19 comprennent une augmentation de la consommation de substances telles que l'alcool, le cannabis et les opioïdes.

Conformément à la recherche menée par le Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, on a observé une augmentation de la consommation de substances chez certains Canadiens. Selon une [enquête](#) réalisée du 30 mars au 2 avril 2020, un Canadien sur quatre, âgé de 35 à 54 ans, a déclaré avoir augmenté sa consommation d'alcool pendant la pandémie. Au cours d'une deuxième [enquête](#), réalisée du 26 au 28 mai 2020, on a constaté que 20 % des répondants (qui restent davantage à la maison et qui consomment de l'alcool) buvaient plus souvent qu'avant le début de la pandémie. Les raisons évoquées pour expliquer l'augmentation de la consommation d'alcool incluaient l'absence d'un horaire constant, l'ennui et le stress.

Dans le cadre d'une troisième [enquête](#) menée entre octobre et décembre 2020, on a constaté que près du tiers des Canadiens qui consomment de l'alcool a déclaré boire davantage depuis le début de la pandémie et qu'un de ces répondants sur cinq a également déclaré avoir une consommation problématique. En ce qui a trait aux consommateurs de cannabis, deux répondants sur cinq ont déclaré avoir augmenté leur consommation de cannabis et en faire un usage problématique.

Les principaux facteurs de stress mentionnés par les répondants étaient les suivants : leur situation financière, l'isolement social et la santé des membres de leur famille. L'enquête a également permis d'établir un lien entre la santé mentale et la consommation de substances, puisque ce sont les répondants qui souffrent de problèmes de santé mentale, ou qui ont souffert de tels problèmes par le passé, qui ont déclaré les plus fortes augmentations de



consommation de substances.

En plus de l'augmentation de la consommation d'alcool et de cannabis chez certains Canadiens, on a observé une augmentation des décès par surdose et des méfaits non mortels liés aux opioïdes depuis le début de la pandémie de COVID-19. Par exemple, une augmentation de 120 % des décès apparemment liés à une intoxication aux opioïdes a été [signalée](#) entre juillet et septembre 2020, par rapport à la même période en 2019.

Comme dans le cas de la consommation d'alcool, la consommation d'opioïdes peut être liée, du moins en partie, à l'isolement, au stress et à l'anxiété accrus. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le document du gouvernement du Canada intitulé « [Méfaits associés aux opioïdes et aux stimulants au Canada \(mars 2021\)](#) ».

Considérations pour les employeurs

Les employeurs doivent prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de leurs travailleurs. Cela comprend notamment une protection contre tout danger découlant de l'affaiblissement des facultés. Par exemple, si un employeur ou un superviseur apprend qu'un employé qui conduit un chariot élévateur semble avoir les facultés affaiblies, quelle qu'en soit la cause, il doit prendre des précautions raisonnables pour veiller à la sécurité de cet employé et de toutes les autres personnes.

Il n'appartient pas à l'employeur ni au superviseur de diagnostiquer un problème médical ou un problème potentiel de consommation de substances ou de dépendance. Leur rôle consiste uniquement à cibler les signes de facultés affaiblies et à prendre les mesures qui s'imposent pour veiller à la sécurité du lieu de travail. Seul un professionnel de la santé peut diagnostiquer une personne souffrant d'un trouble lié à la consommation de substances ou d'autres problèmes.

It is important that issues of impairment are properly managed in the workplace (both during and after the pandemic). Employers should consider implementing a workplace management of impairment program and provide support to employees.

Programme de gestion des facultés affaiblies au travail

Le programme de gestion des facultés affaiblies au travail devrait comprendre les éléments suivants :

- un énoncé du but et des objectifs de la politique et du programme;
- un engagement à fournir un milieu de travail sain et sécuritaire;
- un engagement à l'égard de la création d'un environnement de travail inclusif et positif où on traite les travailleurs avec respect, où on aide ces derniers à obtenir le soutien dont ils ont besoin et où on lutte contre la stigmatisation;
- une description des responsabilités à l'égard du programme;
- une définition des facultés affaiblies;
- un énoncé indiquant les personnes visées par la politique et le programme;
- un énoncé concernant les droits des employés à la confidentialité;
- un mécanisme permettant aux employés de signaler en toute confidentialité qu'ils se sont fait prescrire un médicament pouvant causer un affaiblissement des facultés, ou qu'ils croient que leurs facultés sont affaiblies pour une autre raison;
- un énoncé indiquant les substances médicales/thérapeutiques ou non médicales qui sont autorisées sur les lieux et dans quelles circonstances elles le sont;
- des dispositions concernant la sensibilisation des employés (p. ex. sensibilisation générale);
- des dispositions concernant la sensibilisation et la formation des employés, des superviseurs et d'autres personnes en ce qui concerne la détection des signes de facultés affaiblies ainsi que les mesures qui seront prises si on soupçonne un cas de facultés affaiblies;
- une description des attentes à l'égard des sous-traitants (lesquelles devraient être énoncées et communiquées);
- des dispositions pour soutenir les personnes qui ont une incapacité en raison d'une dépendance à une substance ainsi que celles qui demandent de l'aide;
- des processus d'adaptation et des processus pour retourner/rester au travail;



- le cas échéant, une description des circonstances dans lesquelles un dépistage de substances sera effectué, ainsi qu'une description des critères utilisés pour effectuer le dépistage et interpréter les résultats;
- des dispositions prévoyant une hiérarchie des mesures disciplinaires.

Les organisations devraient également demander des conseils juridiques dans les domaines où elles n'ont pas d'expertise.

Soutien aux employés

Les employeurs devraient :

- communiquer l'aide et le soutien offerts aux individus qui sont aux prises avec des problèmes de facultés affaiblies (p. ex. le Programme d'aide aux employés [PAE]);
- promouvoir les ressources mises à la disposition des employés qui font face à des problèmes de santé mentale ou de consommation de substances en raison de la pandémie de COVID-19 (p. ex. partager un lien vers le site Web du gouvernement du Canada intitulé « [Espace mieux-être Canada](#) », lequel vise à donner aux Canadiens un accès à des ressources en matière de santé mentale et de consommation de substances pendant la pandémie de COVID-19);
- offrir du soutien à tout employé qui demande de l'aide. Les gestionnaires devraient être prêts à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que le travailleur peut effectuer son travail en toute sécurité, à fournir de l'information sur le soutien offert (p. ex. le PAE) et à s'assurer que les demandes d'aide des employés sont traitées de manière privée et confidentielle;
- promouvoir le mieux-être et des techniques d'adaptation saines (p. ex. parler à un ami, méditer, faire de l'exercice ou pratiquer une activité agréable, comme la randonnée ou le jardinage);
- éviter de promouvoir une culture de consommation d'alcool. Il est important de tenir compte des répercussions potentielles sur le bien-être et l'inclusion lors de la planification d'activités liées au travail (après la pandémie).

Si vous êtes en crise ou si vous connaissez quelqu'un en crise, communiquez avec votre centre hospitalier local, composez le 911 immédiatement ou communiquez avec un [centre d'appels d'urgence de votre région](#).



Il est important de prévoir des ressources et des mesures de soutien en santé mentale pour tous les travailleurs, y compris l'accès à un programme d'aide aux employés, le cas échéant.

Pour en savoir plus sur la COVID-19, consultez le site de l' [Agence de la santé publique du Canada](#).

Il convient de noter que la présente fiche de conseils n'aborde que certains changements pouvant être faits par les organisations au cours d'une pandémie. Adaptez la présente liste en ajoutant vos propres pratiques et politiques exemplaires pour répondre aux besoins particuliers de votre organisation.

Avis de non-responsabilité : Comme les renseignements sur la santé et la sécurité au travail sont appelés à changer rapidement, il est recommandé de consulter les autorités locales de santé publique pour obtenir des directives régionales précises. Ces renseignements ne remplacent pas les avis médicaux ou les obligations prévues par la loi en matière de santé et de sécurité. Bien que tous les efforts soient faits pour assurer que les renseignements sont exacts, complets et à jour, le CCHST n'offre aucune garantie et ne s'engage aucunement à cet effet. Le CCHST ne saurait être tenu responsable de toute perte, réclamation ou revendication pouvant résulter, directement ou indirectement, de l'utilisation de ces renseignements ou des conséquences de leur utilisation.