

Facultés affaiblies au travail

Facultés affaiblies au travail

Sur cette page

[Qu'entend-on par facultés affaiblies au travail?](#)

[À quel moment les responsables du milieu de travail doivent-ils agir dans les cas de facultés affaiblies?](#)

[Quels sont les éléments à inclure dans une politique sur les facultés affaiblies?](#)

[Quels sont les signes de facultés affaiblies?](#)

Qu'entend-on par facultés affaiblies au travail?

Nous associons souvent les facultés affaiblies à une consommation de substances ou à une dépendance à l'alcool ou à des drogues (légalles ou illégales). Aucune définition officielle n'existe, mais la Commission canadienne des droits de la personne décrit les indices de facultés affaiblies au travail comme suit : « p. ex., une odeur d'alcool ou de drogues, des yeux rouges ou vitreux, une démarche instable, de la difficulté à parler clairement, un manque de coordination) ».

Toutefois, de nombreuses situations peuvent expliquer de tels signes, dont bon nombre sont temporaires ou de courte durée. Diverses raisons peuvent empêcher une personne de se concentrer sur ses tâches, notamment des problèmes familiaux ou de relations, de la fatigue (mentale ou physique), un choc traumatique, des problèmes de santé ou des traitements médicaux. En voici des exemples :

- Subir les effets de la [consommation de substances](#), y compris l'alcool ou d'autres drogues (légalles ou illégales).
- Être traité pour une maladie ou prendre des médicaments ayant des effets secondaires (p. ex. fatigue causée par des traitements de radiothérapie, nausées causées par des antibiotiques, etc.).
- Succomber à la [fatigue](#).
- Être épuisé en raison de longues périodes de travail ou de l'occupation de plus d'un emploi.
- Souffrir d'un dérèglement du rythme circadien en raison du [travail en rotation](#).

- Vivre une crise dans la famille.
- Avoir à sa charge un enfant ou un membre de la famille ou s'occuper d'un jeune nourrisson.
- Préparer une activité externe, comme un examen ou un mariage.
- Être en état de choc ou souffrir d'insécurité à la suite d'un incident en milieu de travail, d'un incendie ou d'un vol.
- Vivre un conflit avec l'employeur ou parmi les employés.
- Être victime de harcèlement sexuel ou d'[intimidation](#).
- Être exposé à des températures extrêmement [froides](#) (amoindrissement de la vigilance mentale, réduction de la dextérité des mains, etc.) ou chaudes (irritabilité accrue, perte de concentration, perte de la capacité d'accomplir des tâches spécialisées ou des travaux exigeants, etc.).

Adapté du document intitulé « Temporary Impairment » publié par le ministère du Travail de la Nouvelle-Zélande (2003)

Il est à noter que d'autres problèmes, comme le jeu ou le magasinage compulsif, peuvent aussi être à l'origine d'erreurs de distraction ou d'inattention et de décisions inappropriées au travail. Ils peuvent donc eux aussi être considérés comme une forme de facultés affaiblies.

Ce document contient des renseignements concernant la politique sur les facultés affaiblies et la façon de reconnaître un affaiblissement des facultés. Veuillez consulter la fiche d'information Réponses SST intitulée [Facultés affaiblies au travail – Signalement et intervention](#) pour plus de renseignements.

À quel moment les responsables du milieu de travail doivent-ils agir dans les cas de facultés affaiblies?

En général, les employeurs doivent tenir compte des risques potentiels pour la sécurité de la personne et des autres. Par exemple, dans les cas de facultés affaiblies :

- La personne est-elle apte à accomplir son travail ou ses tâches en toute sécurité (p. ex. conduire, faire fonctionner des machines, utiliser des objets tranchants)?
- Y a-t-il un effet sur sa capacité cognitive ou son jugement?

Une partie de cette évaluation consisterait à déterminer si l'on doit tenir compte d'autres effets secondaires liés à un état de santé ou à un traitement.

Chaque situation doit être évaluée au cas par cas.

Quels sont les éléments à inclure dans une politique sur les facultés affaiblies?

Les éléments de la politique sur les facultés affaiblies devraient comprendre :

- un énoncé du but et des objectifs de la politique et du programme
- une définition des facultés affaiblies
- un énoncé des personnes visées par la politique et le programme
- un énoncé concernant le droit 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 avoir des facultés affaiblies pour une autre raison
- un énoncé indiquant les substances médicales 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 pour détecter un affaiblissement des facultés, ainsi que les mesures qui seront prises si l'on soupçonne un affaiblissement des facultés chez une personne
- des dispositions pour soutenir les personnes qui ont une incapacité en raison d'une dépendance à une substance
- des processus d'adaptation et des processus pour retourner ou 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 employeurs doivent collaborer avec les employés, le comité/responsable de la santé et de la sécurité au travail ainsi que le représentant syndical (s'il est présent) afin d'élaborer une politique établissant un code de conduite acceptable et un haut niveau de rendement au chapitre de la sécurité. L'objectif principal d'une telle politique est d'encourager les responsables des milieux de travail à concevoir des politiques et des procédures visant à assurer la sécurité du personnel et, dans les situations qui l'exigent, à lui fournir un soutien de manière professionnelle et uniforme. En outre, une telle politique peut également décrire comment les discussions se dérouleront, quelles options sont disponibles en cas d'incapacité de travailler de façon sécuritaire (p. ex. exécution de tâches moins critiques du point de vue de la sécurité, renvoi à la maison, etc.), et quelles mesures doivent être prises. S'il est possible de renvoyer un employé chez lui, la politique doit indiquer clairement dans quelles circonstances une telle mesure est appropriée, et doit préciser s'il faut utiliser un congé de maladie ou quelle sera l'incidence sur la paye, le cas échéant.

Les superviseurs doivent être sensibilisés et formés afin d'apprendre à reconnaître les signes de facultés affaiblies. Dans la plupart des cas, lorsqu'il s'agit de déterminer si les facultés d'une personne sont affaiblies, il est recommandé de s'assurer qu'une autre personne qualifiée soit présente afin de garantir une évaluation objective.

Remarque : Il n'appartient pas au superviseur ni à l'employeur de diagnostiquer un problème d'abus de substances ou de dépendance. Leur rôle consiste uniquement à déterminer les signes de facultés affaiblies et de prendre des mesures appropriées conformément à la politique de l'organisation.

Quels sont les signes de facultés affaiblies?

Étant donné que les facultés affaiblies peuvent être le résultat de différents facteurs, l'employeur doit préparer un énoncé clair de ce qu'il considère comme un affaiblissement des facultés en milieu de travail. La Commission canadienne des droits de la personne définit comme suit les changements quant à la présence, au rendement ou au comportement d'un employé :

- des changements de personnalité ou un comportement imprévisible (p. ex., des conflits interpersonnels plus fréquents, une réaction excessive à la critique)
- des indices de facultés affaiblies au travail (p. ex. une odeur d'alcool ou de drogues, des yeux rouges ou vitreux, une démarche instable, de la difficulté à parler clairement, un manque de coordination);
- des méthodes de travail non sécuritaires ou un accident/incident
- un test de dépistage positif pour les drogues ou l'alcool
- des retards répétés, des absences fréquentes, une baisse de productivité ou une diminution de la qualité du travail

Parfois, les signes et les symptômes sont immédiats. Mais à d'autres moments, il peut s'agir d'un modèle de comportement préoccupant. Le tableau qui suit, extrait de « A Toolkit to Address Problematic Substance Use that Impacts the Workplace », document publié par l'Atlantic Canada Council on Addiction (ACCA), peut aider à déterminer les signes généraux d'un affaiblissement des facultés.

L'ACCA souligne ce qui suit au sujet des signes et des symptômes.

- Ils peuvent varier d'une personne à l'autre.
- Pris en compte seuls ou en combinaison, ils ne signifient pas nécessairement que quelqu'un a un problème de toxicomanie, mais ils peuvent indiquer qu'un employé est en difficulté ou a besoin d'aide (peu importe si les signes et symptômes résultent d'une consommation problématique de substances ou d'autres raisons).

Tableau 1

**Signes et symptômes associés à la consommation problématique de substances
(sans rapport à un agent déclencheur en particulier)**

	Indicateurs
Signes physiques	<ul style="list-style-type: none">• Détérioration de l'apparence ou de l'hygiène personnelle• Ecchymoses inexplicables• Sueurs• Plaintes de maux de tête• Tremblements• Diarrhée et vomissements• Crampes abdominales ou musculaires• Agitation• Utilisation fréquente de pastilles à la menthe, de gomme ou de rince-bouche• Haleine sentant l'alcool• Troubles d'élocution• Démarche chancelante
Répercussions psychosociales	<ul style="list-style-type: none">• Discorde au sein de la famille (p. ex. façon dont un collègue parle des membres de sa famille)• Fluctuations de l'humeur (p. ex. passer rapidement d'un état de fatigue extrême à un état de surexcitation)• Réactions verbales ou émotives peu appropriées• Irritabilité• Confusion ou trous de mémoire• Réactions ou agissements inappropriés• Isolement des collègues• Manque d'attention ou de concentration et oublis• Mensonges ou explications saugrenues pour excuser le comportement
Rendement au travail et image professionnelle	<ul style="list-style-type: none">• Congés de maladie fréquents (et heures supplémentaires possibles)

- Passage demandé à des fonctions où l'on est moins visible ou moins supervisé
- Arrivées tardives et départs hâtifs
- Pauses prolongées, parfois sans avoir signalé aux collègues qu'on allait à la pause
- Distractions
- Erreurs de jugement
- Diminution du rendement
- Nombre excessif d'incidents ou d'erreurs
- Manquements à des politiques
- Travail fait uniquement pour « s'en tirer »
- Écrits négligés, illisibles ou entachés d'erreurs (rapports, etc.)
- Fluctuations dans la qualité du travail

Veillez consulter la fiche d'information Réponses SST intitulée [Facultés affaiblies au travail – Signalement et intervention](#) pour plus de renseignements.

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2022-06-20

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.