

## Promotion - Santé / Bien-être / Questions psychosociales

# Consommation de substances en milieu de travail

### Sur cette page

[Pourquoi le milieu de travail devrait-il se pencher sur les questions de consommation problématique de substances?](#)

[De quoi est-il question dans le présent document?](#)

[De façon générale, quels sont les effets de différents types de substances?](#)

[Combien en coûte-t-il aux entreprises?](#)

[Certaines conditions au travail favorisent-elles la consommation de substances?](#)

[Quelles sont les solutions à apporter en milieu de travail?](#)

[Quels éléments devraient faire partie de la politique sur la consommation de substances ou sur les facultés affaiblies au travail?](#)

---

## Pourquoi le milieu de travail devrait-il se pencher sur les questions de consommation problématique de substances?

Le fait que certaines personnes consomment des substances comme l'alcool ou des drogues illicites ou utilisent à mauvais escient des médicaments sur ordonnance n'est pas nouveau. On reconnaît toutefois de plus en plus que l'utilisation et l'abus de substances peuvent avoir des répercussions sur le milieu de travail, tout comme le milieu de travail peut avoir une incidence sur la manière dont une personne consomme l'alcool et les drogues. L'exécution de plusieurs activités en milieu de travail exige de la vigilance et des réflexes précis et rapides. Toute altération de ces facultés peut provoquer des incidents et diminuer la précision et l'efficacité du travail.

La consommation abusive de substances peut causer des problèmes au travail sous différentes formes, notamment par :

- une incidence sur le jugement, la vigilance, la perception, la coordination motrice ou l'état émotif qui, en retour, a une incidence sur le fait de travailler de façon sécuritaire ou sur des décisions délicates touchant la sécurité;
- les effets résiduels de consommation de substances (gueule de bois, sevrage) qui affectent le rendement au travail;
- l'absentéisme, la maladie ou la baisse de productivité;
- une obsession à se procurer et à consommer de l'alcool ou des drogues au travail qui peut nuire à la concentration et à la vigilance;
- des activités illicites au travail, comme la vente de drogues illicites aux autres employés;
- des effets psychologiques ou liés au stress dus à la consommation de substances par un membre de la famille, un ami ou un collègue de travail qui nuisent au rendement d'un autre employé.

Il convient de noter que l'on considère souvent la consommation de substances comme une accoutumance ou une dépendance, mais le degré de consommation peut varier en passant d'une consommation récréative à fréquente et à problématique. Par conséquent, la consommation a des incidences variables sur les vies et le travail. Le Centre de toxicomanie et de santé mentale utilise les quatre points suivants pour décrire l'accoutumance :

- l'état de manque
- la perte de contrôle relativement à la quantité ou à la fréquence de la consommation
- la consommation compulsive
- la consommation malgré les conséquences

---

## De quoi est-il question dans le présent document?

Le présent document aborde des questions comme les conséquences de la consommation abusive de substances en milieu de travail, les coûts qui peuvent en découler pour un organisme et les solutions qu'il peut apporter à ces problèmes.

---

## De façon générale, quels sont les effets de différents types de substances?

Catégorie	Exemples	Exemples d'effets en général
Alcool	bière, vin, spiritueux	Altération du jugement, lenteur des réflexes, trouble de la fonction motrice, torpeur ou somnolence, coma; une surdose peut entraîner la mort
Cannabis	marijuana, hachisch	Altération de la notion du temps, troubles de mémoire et de coordination
Dépresseurs	somnifères, sédatifs, certains tranquillisants	Inattention, lenteur des réflexes, dépression, problèmes d'équilibre, torpeur, coma; une surdose peut entraîner la mort
Hallucinogènes	LSD (acide lysergique diéthylamide), PCP (phencyclidines), mescaline	Inattention, illusions sensorielles, hallucinations, désorientation, psychose
Substances inhalées volatiles	hydrocarbures, solvants, essence	Intoxication analogue à celle due à l'alcool, vertige, mal de tête
Nicotine	cigarettes, tabac à chiquer et à priser	Effets stimulants au départ, puis dépresseurs par la suite
Opiacés	morphine, héroïne, codéine, certains médicaments antidouleur sur ordonnance	Perte d'intérêt, dodelinement; une surdose peut entraîner la mort. La consommation par voie sous-cutanée ou intraveineuse peut favoriser la propagation de l'hépatite B ou C et du VIH/sida en cas de partage des aiguilles.
Stimulants	cocaïne, amphétamines	Euphorie, hyperactivité, tension/anxiété, pouls rapide, constriction des vaisseaux sanguins

(Source : S. B. Blume, L'abus de substances, Encyclopédie de sécurité et de santé au travail 4e édition, Bureau international du travail, 1998)

## Combien en coûte-t-il aux entreprises?

Les conséquences économiques de la consommation de substances au Canada pour les entreprises ou pour l'industrie ont toujours été difficiles à chiffrer. L'absentéisme en général, la maladie, le manque de productivité passant « inaperçu », ainsi que l'incapacité ou la réticence à établir un lien direct entre la consommation de substances et les causes d'incidents empêchent de faire une estimation précise des coûts.

Les coûts peuvent aussi bien être directs qu'indirects. Les incidences de la consommation de substances déclarées sont les suivantes :

- sécurité (morts, incidents, etc.)
- absentéisme/congés de maladie/roulement du personnel ou présentéisme
- perte de productivité
- violence et harcèlement en milieu de travail

D'autres coûts peuvent être engendrés par :

- le manque de ponctualité, l'assoupissement au travail;
- le vol;
- la prise de mauvaises décisions;
- la perte d'efficacité;
- une baisse de moral et une dégradation du bien-être physique du travailleur et de ses collègues de travail;
- une augmentation des probabilités de conflit avec les collègues de travail et les superviseurs;
- la formation de nouveaux employés;
- les procédures disciplinaires;
- les programmes de dépistage des drogues;
- les programmes de soins, de réadaptation et d'aide aux employés.

---

## Certaines conditions au travail favorisent-elles la consommation de substances?

De nombreux facteurs organisationnels, personnels et sociaux peuvent jouer un rôle important dans la décision d'une personne de consommer de l'alcool ou des drogues. En règle générale, cependant, les facteurs suivants liés au travail peuvent favoriser la consommation de substances :

- un niveau de stress élevé
- des exigences élevées ou des situations de faible contrôle
- un niveau de satisfaction faible au travail
- une longue journée de travail ou des quarts de travail irréguliers
- la fatigue

- des tâches répétitives
  - des périodes d'inactivité ou de monotonie
  - l'isolement
  - l'absence de possibilités d'avancement
  - le manque de supervision ou une supervision à distance ou irrégulière
  - la facilité d'accès à l'alcool et aux drogues
- 

## Quelles sont les solutions à apporter en milieu de travail?

Le lieu de travail peut constituer un endroit important pour aborder les problèmes de consommation de substances. Les employeurs et les employés peuvent collaborer pour élaborer des politiques qui déterminent les codes de conduite acceptables et inacceptables. Les employeurs seraient en mesure d'aider les employés de façon plus directe ou de les diriger vers des services communautaires en instaurant ou en promouvant des programmes comme le [Programme d'aide aux employés \(PAE\)](#).

La politique peut traiter des problèmes de consommation de substances ou adopter une approche globale relative aux facultés affaiblies au travail. Le principal objectif consiste à inciter les milieux de travail à établir une procédure ou une politique qui permette d'offrir une aide professionnelle et cohérente. Il est important que les superviseurs et les gestionnaires disposent de ressources ou de procédures auxquelles ils peuvent avoir recours au besoin. Les employés doivent savoir qu'ils seront tous traités de la même manière. Ces mesures permettent d'atténuer les préjugés associés à la consommation de substances. L'atténuation des préjugés devrait inciter les gens à chercher de l'aide sans avoir de craintes et à parler ouvertement des questions de consommation de substances. Nous encourageons un traitement et un soutien précoces.

En outre, il faut apprendre aux gestionnaires et aux superviseurs à reconnaître les problèmes de consommation de substances et à y réagir. Des programmes d'information devraient également être offerts aux employés. Il convient de noter que ce n'est pas le rôle du superviseur ou de l'employeur de diagnostiquer une possible consommation de substances ou un problème de dépendance. Leur rôle consiste à déterminer si un employé travaille avec des facultés affaiblies et à prendre les mesures appropriées conformément à la politique de l'organisme.

---

## Quels éléments devraient faire partie de la politique sur la consommation de substances ou sur les facultés affaiblies au travail?

La politique sur la consommation de substances ou sur les [facultés affaiblies au travail](#) devrait mettre l'accent sur la confidentialité du programme et être élaborée par le personnel et la direction.

La politique devrait contenir les éléments suivants :

- une définition des termes « consommation et d'abus de substances » et « facultés affaiblies »
- des précisions sur les personnes visées par la politique ou le programme
- un énoncé sur le droit à la confidentialité des employés
- une disposition relative à la formation offerte aux employés (par ex., un programme de sensibilisation pour un milieu de travail sans alcool ni drogue, une formation sur la prévention et la résilience)
- une disposition relative à une formation offerte aux employés, aux superviseurs et autres sur la détection des comportements avec facultés affaiblies
- une disposition relative à l'aide offerte aux consommateurs de substances
- un aperçu de façon dont on s'attaquera aux problèmes de consommation de substances et de facultés affaiblies sur le lieu de travail
- si nécessaire, des précisions sur les circonstances en vertu desquelles des tests de dépistage de drogues ou d'alcool seront effectués
- une disposition prévoyant des mesures disciplinaires

---

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.