

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?](#)

[Que se passe-t-il lorsqu'une personne consomme des substances ?](#)

[Combien en coûte-t-il aux lieux de travail?](#)

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

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

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

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.

[Facultés affaiblies au travail](#) peut être le résultat de nombreuses situations (notamment la fatigue ou le stress). Les situations dans lesquelles la consommation problématique de substances peut entraîner des problèmes au travail comprennent :

- 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;
- une blessure ou une maladie

- l'absentéisme 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. Une personne peut consommer une substance de manière occasionnelle pendant des années sans progresser vers une utilisation nocive, peut se trouver à différents points du spectre à différents moments, etc.

En raison de ce spectre, les employeurs devraient déterminer s'il existe un risque pour la sécurité de l'individu ou celle des autres. Par exemple, avec les facultés affaiblies :

- La personne a-t-elle la capacité d'effectuer le travail ou la tâche en toute sécurité (p. ex. conduire, utiliser des machines, utiliser des objets tranchants) ?
- Y a-t-il un impact sur les capacités cognitives ou le jugement ?

N'oubliez pas, sur un lieu de travail, ce n'est pas le rôle de l'employeur de diagnostiquer une personne comme souffrant d'un trouble lié à la consommation de substances, mais d'être conscient des signes indiquant que la consommation peut constituer un problème.

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, et les coûts qui peuvent en découler pour un organisme.

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
Benzodiazépines	médicaments pour les troubles du sommeil, les convulsions, les troubles anxieux (y compris les attaques de panique)	confusion, étourdissements, somnolence, perte de mémoire, troubles de l'élocution, faiblesse musculaire, perte de coordination et d'équilibre. Peut également inclure des délires, des hallucinations, une anxiété soudaine, une euphorie, une agitation.
Cannabis	marijuana, hachisch	Altération de la notion du temps, troubles de mémoire et de coordination
Dépresseurs, y compris les opiacés	sommifères, sédatifs, certains tranquillisants, morphine, héroïne, codéine, fentanyl, certains analgésiques sur ordonnance	inattention, ralentissement des réflexes, dépression, troubles de l'équilibre, somnolence, perte de conscience, coma, respiration lente, nausées et vomissements, pupilles restreintes, un surdosage peut être mortel
Hallucinogènes	LSD (acide lysergique diéthylamide), PCP (phencyclidines), mescaline, champignons magiques (principes actifs psilocybine et psilocine), salvia	Inattention, illusions sensorielles, transpiration, étourdissements, insomnie, hallucinations, confusion, désorientation, psychose, diminution de la coordination et faiblesse
Substances inhalées volatiles	hydrocarbures, solvants, essence, peintures, diluants, liquides de nettoyage à sec	intoxication semblable à l'alcool, vertiges, maux de tête. Stimulant et entraîne une perte de poids, une

Catégorie	Exemples	Exemples d'effets en général
		faiblesse musculaire, une désorientation, une inattention, un manque de coordination, une dépression
Nicotine	cigarettes, tabac à chiquer et à priser	Effets stimulants au départ, puis dépresseurs par la suite
Stimulants	cocaïne/ crack, amphétamines/ méthamphétamines, MDMA (3,4-méthylènedioxyméthamphétamine)	humeur élevée, hyperactivité, sentiment de plus d'énergie et de confiance en soi, panique, anxiété, pensées paranoïaques, tremblements, étourdissements, comportement violent, respiration rapide ou difficile, changements de sommeil, dépression, changements d'humeur extrêmes, etc.

(Source : Santé Canada « Drogues contrôlées et illégales » (divers documents datés de 2020 à 2022))

Que se passe-t-il lorsqu'une personne consomme des substances ?

Parfois, la consommation régulière de substances peut modifier la fonction et la structure de notre cerveau, de sorte qu'il n'y a aucun contrôle sur le besoin de consommer des substances, quelle que soit la possibilité de préjudice. Ces changements dans notre fonction cérébrale peuvent entraîner un problème de santé appelé trouble lié à l'usage de substances. Le trouble lié à l'usage de substances est une condition médicalement diagnostiquée et non un choix, une faiblesse ou un échec moral. Le risque de trouble lié à l'usage de substances et la rapidité avec laquelle une personne devient dépendante varient selon la substance. Certaines substances, comme les analgésiques opioïdes, présentent un risque plus élevé et provoquent le trouble plus rapidement que d'autres.

La consommation de substances (dépendance) n'est pas un choix. Lorsqu'une personne souffre d'un trouble lié à l'usage de substances, elle a envie de la drogue et ne se préoccupe pas de ses effets nocifs. La drogue devient le centre de leurs sentiments, de leurs pensées et de leurs activités.

Le trouble lié à l'usage de substances est en réalité très complexe et les personnes développent ce trouble pour de nombreuses raisons, notamment :

- événements de la vie, en particulier les traumatismes ou le stress chronique
- facteurs environnementaux
- bien-être mental (émotions, pensées, sentiments, maladie mentale, etc.)
- génétique et biologie

Ces raisons et la dépendance physique font qu'il est difficile d'arrêter de consommer des substances.

Le trouble lié à l'usage de substances est une condition médicale traitable. Personne ne choisit de devenir dépendant. Ne pensez pas qu'il s'agit simplement d'une personne qui n'a pas la volonté de se contrôler.

Comprenez que lorsqu'une personne cherche de l'aide ou un traitement, ce voyage peut emprunter de nombreux chemins et la guérison peut prendre un certain temps. La récurrence est fréquente.

Combien en coûte-t-il aux lieux de travail?

Les conséquences économiques de la consommation de substances au Canada pour les lieux de travail 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; (par exemple, argent, objets destinés à la revente)
- 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;
- les procédures disciplinaires;
- les programmes de dépistage des drogues;
- les programmes de soins, de réadaptation et d'aide aux employés.
- la formation de nouveaux 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 être un endroit important pour aider à résoudre les problèmes de consommation de substances. Les employeurs et les employés peuvent collaborer pour concevoir une politique de gestion des facultés affaiblies qui définit ce qui constitue un code de comportement acceptable et ce qui ne l'est pas.

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.

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 \(PAE\)](#).

Notez qu'en vertu des lois fédérales, provinciales et territoriales sur les droits de la personne, les troubles liés à la consommation de substances sont considérés comme un handicap. La discrimination fondée sur le handicap n'est pas légale. Les employeurs ont le devoir de prendre en compte les handicaps jusqu'à ce qu'ils entraînent des difficultés excessives. Les difficultés excessives sont examinées au cas par cas.

Veuillez consulter les Réponses SST sur [la déficience au travail – Politique et reconnaissance](#) pour les détails à inclure dans une politique de gestion des déficiences sur le lieu de travail.

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.