

# La consommation de substances psychoactives en milieu de travail, un problème surmontable

Outil de réflexion pour les employeurs

# Contexte

Les conséquences de l'usage problématique de substances psychoactives (les drogues, les médicaments ou l'alcool) en milieu de travail ont toujours été difficiles à chiffrer. De plus en plus d'études démontrent toutefois que les employés qui travaillent avec les facultés affaiblies sont plus à risque d'accident<sup>1</sup> pour eux-mêmes ou pour les autres personnes qui les entourent.

En plus d'observer une augmentation du risque d'accident, d'autres conséquences peuvent s'ajouter, dont :

- Une augmentation du taux d'absentéisme (congés, accidents de travail et maladies),
- Une perte de productivité
- Un manque d'assiduité
- Des comportements désagréables
- De la violence envers les clients et collègues
- Le vol
- La prise de mauvaises décisions, etc.

Que ce soit dans les secteurs minier, agricole, manufacturier, industriel, des transports, des services ou encore celui de la santé, aucun employeur n'est à l'abri de voir l'un de ses employés travailler avec les facultés affaiblies.

## **Qu'est-ce qui peut amener un employé à consommer des substances psychoactives?**

Des problèmes personnels et sociaux peuvent jouer un rôle important, sans oublier que des facteurs liés au travail peuvent aussi contribuer à une problématique de consommation.

### **Exemples de facteurs liés au travail qui peuvent avoir une influence<sup>2</sup> :**

- Stress lié aux exigences;
- Longue journée de travail;
- Quarts de travail irréguliers;
- Fatigue;
- Exécution de tâches répétitives;
- Périodes plus ou moins longue d'inactivité;
- Isolement;
- Manque de supervision.

Peu importe la raison qui amène un employé à se présenter à son lieu de travail ou à travailler avec les facultés affaiblies, il faut se rappeler que les conséquences peuvent être sérieuses.

D'ailleurs, l'employeur est assujéti au Code criminel canadien, notamment en ce qui concerne la supervision en milieu de travail. A cet égard, l'article 217.1 est clair : Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.

Plusieurs employeurs se sont dotés d'un programme d'aide aux employés (PAE) qui permet aux employés vivant toutes sortes de situations difficiles d'y recourir pour obtenir de l'aide. Ce sont des programmes essentiels au maintien du bien-être et de la santé des employés en entreprises.

Cependant, que se passe-t-il si un employé a besoin d'une thérapie, notamment une de 28 jours ? Dans cette situation, l'employé devra vous informer de sa démarche et sortir de la confidentialité du PAE. C'est dans ce contexte que des actions et des messages clefs font une grande différence dans le cheminement des employés vers leur rétablissement.

Cet outil vise à entamer une réflexion chez les employeurs quant aux actions qui pourraient être effectuées pour assurer un climat de confiance, de respect et d'ouverture envers l'usage problématique de substances psychoactives en milieu de travail.

Les employeurs ont donc un rôle crucial à jouer pour assurer la santé et la sécurité dans leur organisation, et ce, en réagissant de manière appropriée face à cette problématique.

**Bonne réflexion!**

L'équipe de Maison Cap d'Espoir

# Des chiffres qui parlent

Bien qu'il soit difficile d'avoir une idée précise de l'impact réel de l'usage problématique de substances psychoactives en milieu de travail, certaines données offrent un aperçu partiel de la situation.

## 60%

60 % des coûts de perte de productivité associés à l'usage de substances étaient dus à la consommation d'alcool et de tabac en 2020<sup>3</sup>.

## 10% à 12%

Pourcentage estimé d'individus qui représentent des cas problématiques de consommation au sein des entreprises, et ce, peu importe le milieu de travail<sup>4</sup>.

## Risque multiplié par 3

Un employé travaillant avec les facultés affaiblies voit son risque d'accident de travail grave, voire mortel pour lui ou les autres, multiplié par trois<sup>4</sup>.

## 22,4 milliards de dollars (589 \$ par personne)

L'usage de substances a de graves conséquences pour l'économie canadienne. En fait, la perte de productivité associée à l'usage de substances a coûté 22,4 milliards de dollars, soit 589 \$ par personne, à l'économie canadienne en 2020<sup>3</sup>.



418 476-1728 | 2, chemin Sainte-Croix, Cap-Saint-Ignace (Québec), G0R 1H0

[www.maisoncapdespoir.com](http://www.maisoncapdespoir.com)

# L'histoire de Jean-Paul Ouellet

**«La réussite professionnelle ne rime pas toujours avec bien-être personnel.»**

Homme d'affaires accompli depuis bon nombre d'années, Jean-Paul Ouellet a bâti l'une des entreprises avicoles les plus prospères au Canada. Derrière ce travailleur acharné se cachait toutefois un profond mal de vivre l'ayant mené à vivre une période de dépendance.

Après plusieurs thérapies et un suivi psychologique, fort de ses apprentissages sur lui-même, Jean-Paul Ouellet a été bien ancré dans sa quête du bonheur et a désiré transmettre son vécu avec des personnes vivant des situations similaires à la sienne.

En 2015, la Fondation Jean-Paul-Ouellet voit le jour et a pour mission de soutenir les adultes aux prises avec une problématique de dépendance en les aidant à défrayer une partie des coûts liés aux démarches pour se rétablir.

En 2017, il souhaite faire un pas de plus en fondant sa propre maison de thérapie. Entouré d'une équipe d'experts et de professionnels en dépendance, un programme de thérapie en traitement des dépendances est développé. Ce dernier est basé sur les plus récentes pratiques reconnues découlant des données probantes et des consensus d'experts en dépendance. C'est ainsi que Maison Cap d'Espoir voit le jour en novembre 2020. Jusqu'à son décès, en janvier 2023, Jean-Paul a été un mentor auprès des participants qui y séjournaient et échangeaient avec eux à cœur ouvert.

Une histoire inspirante qui mérite d'être mentionnée afin de lui rendre hommage et poursuivre son œuvre. Pour en savoir plus sur le parcours de Jean-Paul Ouellet, nous vous invitons à lire le livre [«Survivre à la réussite»](#)<sup>5</sup> de Pierrette Desrosiers, psychologue, à regarder le reportage de la [Semaine verte](#)<sup>6</sup> (Radio-Canada) à son sujet ou encore à consulter l'article [«Pourquoi je fais tout ça»](#)<sup>7</sup> de Sophie Allard (La Presse).



# 5 pistes de réflexion

Sachant que l'employeur a un rôle crucial à jouer dans le contexte de la consommation de substances psychoactives au travail, voici quelques questions permettant d'encourager la réflexion et la discussion au sein de votre organisation.

## 1. Avez-vous une politique sur les facultés affaiblies ?

La mise en place d'une politique claire concernant les facultés affaiblies vous aide, en tant qu'employeurs, à démontrer que vous prenez en considération la gestion des risques, que vous fournissez une orientation aux employés et que vous favorisez une culture de confiance et de transparence<sup>1 et 2</sup>.

Le Conseil canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) propose des éléments pour rédiger une politique complète.

### À PENSER!

Assurez-vous d'inclure dans cette politique les mesures de soutien disponibles et de les mettre en évidence. Pensez aussi à les répéter dans vos outils de communications internes, si nécessaire. En sachant qu'il existe des mesures de soutien, les employés qui en ont besoin seront plus disposés à ouvrir une discussion sur le sujet et établir une relation de confiance.

Par exemple :

- Dans le cas où un employé doit s'absenter pour suivre une thérapie en traitement des dépendances de 28 jours, que seriez-vous prêts à offrir comme accommodements ? (Ex.: Payer une partie des frais de thérapie, offrir un congé payé ou une avance salariale, prévoir un plan de retour au travail le moment venu, etc.)

## 2. Avez-vous un programme d'aide aux employés (PAE) ?

Dans l'affirmative, fort probable que vous dirigez vos employés vers ce service.

Cependant, le processus ne s'arrête pas nécessairement à l'utilisation d'un PAE. La mise en place de mesures de soutien complémentaires est nécessaire dans les cas où un employé a besoin d'un suivi plus long, notamment d'une thérapie en traitement des dépendances de 28 jours.

Est-ce que les employés se sentent suffisamment en confiance pour en discuter avec vous ?

Voici des exemples de mesures de soutien complémentaires qui peuvent être mises en place.

Avant le départ pour la thérapie :

- Avance salariale
- Paiement d'une partie des frais de la thérapie
- Congé sans solde
- Maintien de l'ancienneté pendant son absence

Retour au travail :

- Plan de retour au travail
- Mesures d'accommodements (si nécessaire)
- Retour progressif

### **3. Avez-vous pensé offrir une formation en milieu de travail au sujet de l'usage problématique de substances psychoactives ?**

Une équipe sensibilisée et informée sur le sujet permet d'améliorer de manière globale la santé, la sécurité et la productivité au sein de l'entreprise et réduire les coûts directs et indirects liés à la problématique d'usage de substances psychoactives en milieu de travail.

Plus les employés sont sensibilisés à cette problématique, plus il sera facile d'en discuter et d'offrir du soutien à ceux qui en ont besoin. Intervenir tôt diminue les risques de vivre les conséquences mentionnées précédemment (ex.: manque d'assiduité, altération du jugement, comportement agressif, etc.).

De même, la sensibilisation et la formation permettent de déconstruire des préjugés et des mythes persistants envers les personnes qui sont aux prises avec des problématiques de dépendances. C'est également un bon outil de prévention et d'éducation sur la consommation responsable.

Nous ne le répéterons jamais assez : Un climat de confiance, de respect, de non-jugement et d'ouverture sont les éléments clés qui permettront aux employés ayant besoin d'aide de s'ouvrir et d'activer leur désir de changement.

## 4. Comment intervenir auprès d'un employé que l'on soupçonne de travailler avec les facultés affaiblies ?

Vous avez un rôle important. Votre réaction à la situation aura un impact considérable pour la suite. Une attitude d'ouverture, de respect et de non-jugement ainsi que de faire preuve de soutien envers l'employé peut encourager ce dernier à entamer un processus de changement.

Par exemple :

- Communiquer de façon positive
- Avoir un discours axé sur l'avenir
- Trouver des mots d'encouragement
- Faire preuve d'empathie
- Accompagner avec bienveillance

En utilisant ces bonnes pratiques, l'employeur contribue à la démarche de rétablissement de son employé. D'où l'intérêt de bien connaître la portée et les limites de votre PAE (si vous en avez un) en matière de traitement des dépendances, car la démarche ne s'arrête pas là.

Rappel!

N'oubliez pas que vous avez des responsabilités légales quant à la présence d'un employé avec les facultés affaiblies sur le milieu de travail.

## 5. Pourquoi et quand suivre une thérapie en dépendances ?

Plusieurs raisons sont valables pour prendre un temps d'arrêt afin de faire un cheminement personnel. Lorsque ce sont les substances psychoactives qui contrôlent leur vie, c'est souvent le moment où les personnes réalisent qu'ils ont besoin d'une thérapie. Cette perte de contrôle peut se manifester de plusieurs façons :

- la difficulté de chasser de son esprit l'idée de consommer une substance psychoactive
- continuer à consommer tout en sachant que cette consommation cause plusieurs problèmes
- organiser sa journée en fonction du moment et du lieu où il sera possible de consommer
- avoir le sentiment qu'il est impossible de cesser de consommer par soi-même.

Dans ces situations, les secrets, la honte, l'isolement ou l'impulsivité et l'agressivité prennent de plus en plus de place dans le quotidien. Si bien que les émotions agréables, la motivation pour les projets, l'ouverture aux autres s'estompent.

Lorsque les collègues de travail, l'entourage et la personne elle-même ne se reconnaît plus, il est temps de discuter avec l'employé des possibilités de thérapie afin qu'il retrouve son équilibre.

## À propos de Maison Cap d'Espoir

Située en pleine forêt, Maison Cap d'Espoir est un lieu de thérapie pour les adultes aux prises avec des problématiques de dépendances aux substances psychoactives (alcool, drogues et / ou médicaments).

Notre programme de thérapie de 28 jours permet un retour rapide en milieu de travail en plus d'offrir, au cours des trois premiers mois suivant la fin de la thérapie, un accompagnement post-thérapie pour le participant. L'objectif est d'accompagner ce dernier dans la prévention de la rechute.



### Avertissement

Maison Cap d'Espoir ne saurait être tenue responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information et du contenu se trouvant sur les sites web mis en référence.

# REMERCIEMENT

Inspiré du parcours de monsieur Jean-Paul Ouellet, cet outil a été réalisé par l'équipe de la Maison Cap d'Espoir dans le but que les employeurs entament une réflexion quant aux options possibles pour soutenir les employés, qui en ont besoin, à demander de l'aide en lien avec leur consommation problématique de substances psychoactives.

Nous souhaitons remercier également Kim Auclair pour sa participation à la mise en page du présent document.

Pour des questions, communiquez avec nous par téléphone au 418 476-1728 ou encore par courriel à [communication@maisoncapdespoir.com](mailto:communication@maisoncapdespoir.com).

Notre adresse postale est le 2, chemin Sainte-Croix, Cap-Saint-Ignace (Québec), G0R 1H0.

# RÉFÉRENCES

- 1.** Meister, S.R. (2018). «Examen des politiques sur la consommation de substances en milieu de travail au Canada : points forts, lacunes et principales considérations», Ottawa (Ont.), Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, p.8  
<https://ccsa.ca/sites/default/files/2019-04/CCSA-Workplace-Substance-Use-Policies-Canada-Report-2018-fr.pdf>
- 2.** Conseil canadien d'hygiène et de sécurité au travail. «Consommation de substances en milieu de travail». Disponible sur <https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/substance.html> (Consulté le 17 avril 2023).
- 3.** Groupe de travail scientifique sur les coûts et les méfaits de l'usage de substances au Canada. «Coûts et méfaits de l'usage de substances au Canada (2007-2020)», préparé par l'Institut canadien de recherche sur l'usage de substances et le Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, Ottawa (Ont.), Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2023.
- 4.** Richards, R.(s.d.) Facultés affaiblies au travail. Magazine Travail et Santé. Disponible sur <https://travailetsante.net/articles/faculte-affaiblies-au-travail> (consulté le 17 avril 2023).
- 5.** Desrosiers, Pierrette.(2011). Survivre à la réussite. La vie agricole, 172 p.  
<https://pierrettedesrosiers.com/clients-5/survivre-a-la-reussite-jean-paul-ouellet/>
- 6.** Semaine verte. (2017). Animé par Errol Duchaine et présenté par la journaliste France Beaudoin  
<https://youtu.be/RskVSLneDkw>
- 7.** Allard, Sophie. (2015). « Pourquoi je fais tout ça ? », La Presse +, 8 mai 2015.

**Chaque réussite commence  
avec la volonté d'essayer.**  
- Auteur inconnu