



Usage de substances au travail et postes non critiques sur le plan de la sécurité

Sommaire

- Environ 1 travailleur sur 10 (13 %) et 2 gestionnaires sur 10 (22 %) dans des postes non critiques sur le plan de la sécurité ont dit avoir consommé de l'alcool ou d'autres substances deux heures avant ou pendant le travail ou avoir travaillé avec la gueule de bois, en état d'ébriété¹ ou sous l'influence.
- Environ 1 travailleur et gestionnaire sur 5 (17 %) dans des postes non critiques sur le plan de la sécurité² pensent qu'il est généralement acceptable dans la culture de leur organisation de consommer de l'alcool avant ou pendant le travail, alors que près de 1 sur 10 (8 %) pensent que l'usage de cannabis est aussi acceptable.
- Environ 6 gestionnaires sur 10 (56 %) ne pensent pas avoir reçu la formation nécessaire pour intervenir lorsqu'un travailleur semble avoir les facultés affaiblies.
- Pour abaisser les risques liés à l'usage de substances en milieu de travail, il est essentiel que les employeurs offrent régulièrement des formations, atténuent la stigmatisation, transforment la culture de leur organisation, révisent leurs politiques et proposent des formations et des services d'aide appropriés.
- Le Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances (CCDUS) peut fournir aux employeurs et à d'autres partenaires des ressources, des conseils, des formations et des services personnalisés pour les aider à gérer les risques liés à l'usage de substances en milieu de travail et à mettre en place des mesures de protection en vue de réduire la consommation.

L'enjeu

Le présent résumé fait partie d'une série sur le milieu de travail qui fournit un contexte, des données et des pistes d'amélioration de la santé liée à l'usage de substances aux employeurs et à d'autres partenaires (syndicats, associations, professionnels de la santé, etc.) dans des secteurs comptant des postes non critiques sur le plan de la sécurité.

Le lieu de travail, le type d'emploi et la culture de l'organisation peuvent avoir de grandes répercussions sur le bien-être, notamment sur l'usage de substances. Les facteurs de risque et de protection au travail qui influent sur la santé liée à l'usage de substances³

¹ À noter que le sondage utilisait le terme « ivre », qui est plus facilement compris par un grand nombre de participants.

² Les postes non critiques sur le plan de la sécurité sont ceux qui comportent un risque physique faible ou nul pour soi-même, ses collègues, le grand public ou l'environnement (p. ex. personnel de bureau, employés de commerce de détail, concepteurs de logiciels).

³ Tout comme la santé mentale, l'usage de substances se produit sur un continuum, qui va de l'abstinence à l'usage bénéfique et l'usage à faible risque, jusqu'au trouble lié à l'usage de substances (Association communautaire d'entraide par les pairs contre les addictions, sans date).



concernent tous les travailleurs, peu importe leur emploi ou leur secteur (Frone, 2006; Observatoire européen des drogues et des toxicomanies, 2022).

Pour les personnes occupant des postes non critiques sur le plan de la sécurité, le risque de consommer des substances pourrait être plus élevé en raison de facteurs comme les répercussions du stress et de l'anxiété sur l'état de santé mentale (Frone, 2006; Anker et Krill, 2021).

Au Canada, la perte de productivité attribuable aux blessures, aux absences et aux invalidités découlant de l'usage de substances a coûté 22,4 milliards de dollars en 2020 aux employeurs, aux entrepreneurs, aux syndicats et à d'autres partenaires (Coûts et méfaits de l'usage de substances au Canada, 2024).

Il est essentiel de comprendre le contexte entourant l'usage de substances chez les travailleurs, les gestionnaires et les personnes occupant des postes non critiques sur le plan de la sécurité pour renforcer les facteurs de protection et améliorer la santé et la sécurité des travailleurs.

L'étude



Nous avons mené une étude nationale (sondage, groupes de discussion et entrevues) auprès de travailleurs et de gestionnaires de divers secteurs, notamment les ressources naturelles, la construction, l'éducation, les soins de santé, l'hébergement et la restauration, la vente au détail, les loisirs et le divertissement, les services juridiques et les agences gouvernementales.

En tout, nous avons sondé 1 120 personnes de cinq régions canadiennes, à savoir les provinces atlantiques (7 %), le Québec (30 %), l'Ontario (34 %), les Prairies (16 %) et la Colombie-Britannique, à laquelle ont été inclus le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest en raison du faible nombre de participants (13 %).

Nous avons aussi organisé des groupes de discussion avec 130 travailleurs des secteurs mentionnés précédemment et interviewé 16 personnes ayant un savoir expérientiel de l'usage de substances.

Dans ce résumé, nous présentons l'information acquise auprès de 354 travailleurs et de 184 gestionnaires ayant répondu à notre sondage et occupant des postes non critiques sur le plan de la sécurité. Vous y trouverez aussi des commentaires de travailleurs dans de tels postes recueillis pendant les groupes de discussion et les entrevues.

Grands constats

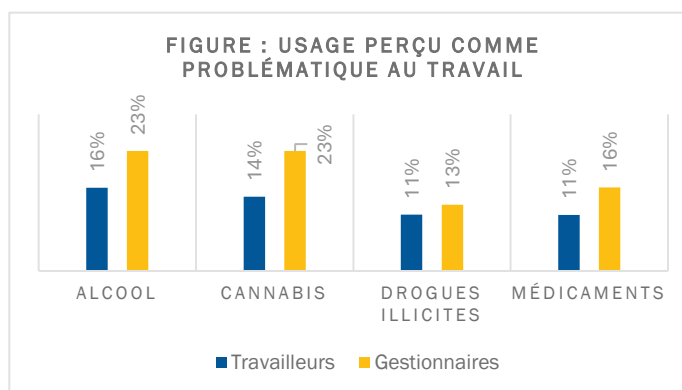
Ampleur de l'usage de substances

Environ 1 travailleur sur 10 (13 %) et 2 gestionnaires sur 10 (22 %) dans des postes non critiques sur le plan de la sécurité ont dit avoir consommé de l'alcool ou d'autres



substances deux heures avant ou pendant le travail ou avoir travaillé avec la gueule de bois, en état d'ébriété ou sous l'influence.

De plus, entre 11 % et 23 % des travailleurs et des gestionnaires pensent que l'usage de substances en général est un problème dans leur milieu de travail (voir la figure).



Ces résultats soulignent la nécessité d'améliorer la prévention, la sensibilisation et le soutien offert en matière d'usage de substances au travail.

Facteurs de risque et de protection

Plusieurs facteurs de risque et de protection en milieu de travail peuvent influencer sur l'usage de substances des travailleurs et des gestionnaires. Une prise en compte adéquate de ces facteurs pourrait être bénéfique aux travailleurs et aux employeurs.

Voici quelques facteurs de risque et de protection souvent mentionnés par les participants dans des postes non critiques sur le plan de la sécurité :

1. **Culture organisationnelle** : Environ 1 participant sur 5 (17 %) pensent qu'il est généralement acceptable dans la culture de leur organisation de consommer de l'alcool avant ou pendant le travail, alors que près de 1 sur 10 (8 %) pensent que l'usage de cannabis est aussi acceptable. Des participants aux groupes de discussion indiquent que l'alcool fait partie intégrante des budgets et des réunions d'affaires dans leur organisation.

« Il n'est pas rare pour moi de boire plusieurs verres avec des clients actuels ou potentiels. »
(Participant)

« Il y a un frigo à vin dans la cuisine, et il y a des coupes dans chaque bureau. » (Participant)

2. **Stigmatisation** : Environ la moitié (54 %) des participants pensent qu'ils peuvent parler en toute sécurité et confidentialité à leurs supérieurs s'ils ont des problèmes d'usage d'alcool ou de drogue sans craindre la discrimination, la stigmatisation ou des mesures disciplinaires. Environ 4 participants sur 10 (37 %) ayant consommé de l'alcool ou de la drogue avant ou pendant le travail ont déclaré le faire en essayant de cacher leur consommation.
3. **Acceptation lors du retour au travail** : Environ 9 participants sur 10 (86 %) se sentent à l'aise si un collègue reprend les mêmes tâches qu'avant et environ 8 participants sur 10 (82 %), des tâches modifiées, après avoir suivi un traitement pour un trouble lié à l'usage de substances.



4. **Télétravail** : Environ 3 gestionnaires sur 5 (58 %) ont accès à des politiques sur le télétravail ou le travail à distance. Par contre, les participants au sondage et aux groupes de discussion s'inquiètent de la façon de mettre en pratique ces politiques et de savoir si un collègue a besoin d'aide.

« C'est encore plus difficile de savoir si les télétravailleurs vont bien. Avant, on voyait les gens tous les jours, mais maintenant, c'est difficile de savoir si quelqu'un vit des problèmes de consommation et s'il ne va pas bien. » (Participant)

Politiques en place et formation

- **Politiques** : Environ 6 gestionnaires sur 10 (63 %) ont accès à des politiques sur l'alcool et d'autres substances (nous n'avons pas été en mesure d'évaluer la qualité de ces politiques). Certains participants aux groupes de discussion ont toutefois mentionné des incohérences entre les politiques et les pratiques.

« Nous mettons en place des politiques sur l'alcool et la drogue à un endroit, alors qu'au siège social, tout le monde allait prendre un verre avec la carte de crédit de l'organisation. » (Participant)

- **Formation** : Environ 6 gestionnaires sur 10 (56 %) ne pensent pas avoir reçu la formation nécessaire pour intervenir lorsqu'un travailleur semble avoir les facultés affaiblies. Lorsque les participants avaient reçu une formation adéquate, il n'a pas été possible de déterminer si celle-ci les aidait à gérer les situations impliquant l'usage de substances.

Implications et recommandations

Les employés et les employeurs dans des postes non critiques sur le plan de la sécurité font face à toutes sortes de risques professionnels pouvant contribuer à l'usage de substances, mais **il est possible de renforcer les facteurs de protection et ainsi de réduire les risques.**

Des facteurs de risque, comme la stigmatisation, la culture organisationnelle, l'isolement ainsi que des politiques et pratiques contradictoires diminuent l'efficacité des politiques au travail et nuisent au bien-être des travailleurs.

Quelques recommandations



1. Évaluer les besoins en santé liée à l'usage de substances dans votre milieu de travail.
2. Sensibiliser et former les travailleurs et les gestionnaires en utilisant de l'information objective sur la santé liée à l'usage de substances.
3. Mettre en place des politiques et des bonnes pratiques claires, complètes et adaptées aux besoins de votre organisation (p. ex. télétravail, modèles de travail hybride).



4. Identifier des personnes de confiance qui peuvent offrir de l'écoute et de l'entraide aux travailleurs.
5. Proposer des options sans substances lors des célébrations ou des activités sociales.
6. Offrir du soutien en gestion de la santé et du bien-être.
7. Proposer des ressources d'accompagnement accessibles, confidentielles et diversifiées.
 - Ressources sur l'usage de substances à consulter :
<https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/dependance-aux-drogues/obtenez-aide-concernant-consommation-substances.html>

« Si quelqu'un avait un problème, je serais heureux de l'aider et de lui parler, même si ce n'est pas mon travail. Ça me ferait plaisir de savoir que j'ai pu l'aider. » (Participant)

Soutien offert par le CCDUS

Votre organisation souhaite mettre en œuvre ces recommandations? Le CCDUS vous propose des formations, des ressources, des conseils et des services personnalisés sur la gestion des facteurs de risque et de protection en lien avec l'usage de substances en milieu de travail. Pour en savoir plus sur l'étude et sur les formations et ressources proposées, écrivez à milieudetravail@ccsa.ca.

Bibliographie

Anker, J. et P.R. Krill. « Stress, drink, leave: An examination of gender-specific risk factors for mental health problems and attrition among licensed attorneys », *PLoS One*, vol. 16, n° 5, 2021, e0250563. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250563>

Association communautaire d'entraide par les pairs contre les addictions. *Comprendre la santé en matière d'usage de substances : une question d'équité*, Ottawa (Ont.), chez l'auteur, sans date. <https://capsa.ca/wp-content/uploads/2022/10/CAPSA-Substance-Use-Health-FR.pdf>

Frone, M.R. « Prevalence and distribution of alcohol use and impairment in the workplace: A U.S. national survey », *Journal of Studies on Alcohol*, vol. 67, n° 1, 2006, p. 147–156. <https://doi.org/10.15288/jsa.2006.67.147>

Groupe de travail scientifique sur les coûts et les méfaits de l'usage de substances au Canada. *Outil en ligne de visualisation sur les coûts et méfaits de l'usage de substances au Canada, outil en ligne*, v. 3.0.2, 2024. Consulté en mai 2024 sur le site : <https://cemusc.ca/consulter-les-donnees/>

Observatoire européen des drogues et des toxicomanies. *Lieux de travail et drogues : réponses sanitaires et sociales*, 2022. https://www.euda.europa.eu/publications/mini-guides/workplaces-and-drugs-health-and-social-responses_fr



Citation proposée : McIlwaine, S., S. Meister, B. Barker, L. Dassieu, S. Noorbakhsh, B. Panesar et D. Beirness.
Usage de substances au travail et postes non critiques sur le plan de la sécurité (résumé de recherche),
Ottawa (Ont.), Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2025.

Au sujet du CCDUS

Le CCDUS a été créé par le Parlement afin de fournir un leadership national pour aborder la consommation de substances au Canada. À titre d'organisme de confiance, il offre des conseils aux décideurs partout au pays en tirant parti des recherches, en cultivant les connaissances et en rassemblant divers points de vue.

Les activités et les produits du CCDUS sont réalisés grâce à une contribution financière de Santé Canada. Les opinions exprimées par le CCDUS ne reflètent pas nécessairement celles de Santé Canada.

ISBN 978-1-77871-233-3

© Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2025