

Usage de substances au travail

Industrie de la construction



POLITIQUES et
FORMATION

Différentes politiques ciblent différentes substances



82 %
Alcool



69 %
Cannabis
médical



68 %
Cannabis
récréatif



65 %
Médicaments



76 %
Drogues
illégales

Environ **6 gestionnaires sur 10** ont indiqué qu'ils disposaient de politiques ou procédures encadrant les situations suivantes :



- **Intervenir** lorsqu'un travailleur consomme de l'alcool ou d'autres substances, ou a les facultés affaiblies.
- **Proposer des mesures d'accommodement** aux travailleurs affectés par des problèmes d'alcool ou de drogue.
- **Encadrer les travailleurs** qui ne respectent pas la politique sur l'usage d'alcool et de drogue.



Aucune politique n'est parfaite. Parmi les gestionnaires ayant accès à des politiques, environ **4 sur 10** ont ajouté :

- que les politiques ne sont **pas respectées** par les employés;
- que les gestionnaires **ne les font pas respecter**;
- qu'elles sont **mal conçues** (p. ex. difficiles à comprendre, discriminatoires).

Environ **3 sur 10** disent que les politiques :

- ne semblent pas respecter la vie privée.



Parmi les gestionnaires ayant accès à des politiques, environ **6 sur 10** ont ajouté que **de la formation** sur ces politiques **était offerte**.



Mais environ **4** de ces gestionnaires **sur 10** **NE pensent PAS** avoir reçu la **formation nécessaire** pour intervenir lorsqu'un travailleur semble avoir les facultés affaiblies.



L'accès à des politiques ou à de la formation ne garantit pas qu'elles sont appropriées ou efficaces. Selon une étude menée en 2018 par le **Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances**, seules quelques organisations disposaient de politiques sur l'usage de substances qui étaient exhaustives, non stigmatisantes ou prévoyaient des mesures d'aide.

Il faut offrir plus de programmes d'aide, plutôt que de congédier immédiatement la personne, sans lui proposer des ressources; sinon, le problème va persister. — Participant à l'étude



Manque d'orientation et de formation sur les questions d'usage de substances

- Peut exposer les organisations à des plaintes pour atteinte aux droits de la personne
- Signifie que les gestionnaires pourraient ne pas savoir comment gérer certaines situations
- Pourrait accentuer les risques pour la santé et la sécurité pour l'organisation



Certaines entreprises ont amélioré la façon dont elles gèrent les risques associés à l'usage de substances (p. ex. élaboration de politiques exhaustives, formation du personnel, mesures d'accommodement, programmes d'entraide entre pairs, mesures d'aide en santé mentale et en usage de substances).

Écrivez-nous à milieudetravail@ccsa.ca pour de la formation ou de l'information et des ressources telles que notre [trousse d'outils](#).

Contexte : Le Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances a réalisé une étude nationale sur les politiques et pratiques sur l'usage de substances en milieu de travail dans différentes industries. L'information présentée ici provient de travailleurs et gestionnaires de l'industrie de la construction ayant répondu à un sondage et participé à des groupes de discussion, ainsi que de personnes touchées par l'usage de substances.

Citation proposée : Meister, S., B. Barker, L. Dassieu, S. Wood, D. Beirness et S. Cragg. *Usage de substances et milieu de travail – Politiques et formation : industrie de la construction* [infographie], Ottawa (Ont.), Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2025.