

Usage de substances au travail

Industries pétrolière, gazière, forestière et minière



POLITIQUES ET
FORMATION

Différentes politiques ciblent différentes substances



85 %
Alcool



74 %
Cannabis
médical



75 %
Cannabis
récréatif



71 %
Médicaments



81 %
Drogues
illégalles

Environ 7 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 reprennent** le travail après une absence en raison de leur consommation d'alcool ou de drogue.

Aucune politique n'est parfaite. Parmi les gestionnaires ayant accès à des politiques, environ 3 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);
- qu'elles **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 la **MOITIÉ** de ces gestionnaires **NE pensent PAS** avoir reçu la **formation nécessaire** pour intervenir lorsqu'un travailleur semble avoir les facultés affaiblies.



Assurez-vous que les employés ont toujours accès à des politiques, des procédures et de la formation et transmettez-leur régulièrement de l'information.

— Participant à l'étude



Manque d'orientation et de formation

- Rend la gestion des risques potentiels liés à l'usage de substances au travail plus difficile ou inégale
- Peut exposer les organisations à des plaintes pour atteinte aux droits de la personne
- Pourrait accentuer les risques pour la santé et la sécurité

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 auprès de travailleurs et de gestionnaires de différentes industries. L'information présentée ici provient de 295 travailleurs et gestionnaires des industries pétrolière, gazière, forestière et minière 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 : industries pétrolière, gazière, forestière et minière* [infographie], Ottawa (Ont.), Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2025.