



Milieux de travail et usage de substances : les facteurs liés au genre

Messages clés

- Environ une femme sur six (17 %) 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 dans la dernière année. En comparaison, environ un homme sur quatre (23 %) ont signalé avoir des comportements semblables.
- Parmi les employés ayant consommé une substance au moins une fois au travail, environ un tiers (35 %) des femmes et la moitié (56 %) des hommes cachaient leur consommation. Une femme sur quatre (25 %) ont dit craindre de perdre leur emploi ou d'être suspendues, comparativement à près de la moitié des hommes (48 %).
- Les femmes disent se sentir poussées à consommer pour s'intégrer, obtenir des promotions ou éviter les conjectures concernant leur santé ou leur corps. Du côté des hommes, des facteurs de risque comme les normes de masculinité (p. ex. « souffrir en silence » ou être perçus comme « faibles » lorsqu'on demande de l'aide) ont été mentionnés.
- Pour diminuer les risques associés à l'usage de substances au travail, les employeurs et d'autres partenaires peuvent donner régulièrement des séances d'information, contrer la stigmatisation, changer la culture organisationnelle, réviser leurs politiques et proposer une aide et une formation adaptées.
- **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 aborder les facteurs de risque et de protection liés à l'usage de substances en milieu de travail, dont ceux liés au genre.

L'enjeu

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 d'alcool ou de drogue (c.-à-d. usage de substances). Les facteurs de risque et de protection au travail associés à l'usage de substances et à la santé¹ concernent tous les travailleurs, peu importe le secteur. À noter

¹ 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 (CAPSA, s.d.).



toutefois que ces facteurs varient souvent d'un groupe démographique (p. ex. genre) à l'autre (Frone, 2006; Agence de l'Union européenne sur les drogues, 2022).

Pour les femmes, les expériences néfastes qu'elle vivent en milieu de travail, dont l'attention sexuelle importune, la coercition sexuelle, le sexisme et le harcèlement genré, peuvent nuire à leur bien-être tout autant que d'autres facteurs de stress professionnels, comme la surcharge de travail, les conflits de rôle et les risques physiques (Sojo et coll., 2016). Des pressions s'exercent aussi parfois sur les femmes travaillant dans des secteurs à prédominance masculine pour qu'elles s'intègrent à une culture de consommation d'alcool, d'où de possibles conséquences négatives sur leur rapport à l'usage de substances (Roche et coll., 2012).

Pour les hommes, certaines normes de masculinité, comme le refus de demander de l'aide et l'importance d'être forts ou de supporter la douleur, sont associées à un risque accru d'usage de substances et à une « souffrance en silence » (Leadbeater et coll., 2020; McIlwaine et coll., 2025; Roche et coll., 2012). Les comportements de recherche d'aide, ainsi que l'accès à des services sociaux au travail et ses conséquences, varient aussi entre les femmes et les hommes (Bartram et coll., 2020; Bellman et coll., 2003).

Il est essentiel de comprendre le contexte entourant l'usage de substances chez les travailleurs et les gestionnaires et la façon dont le genre influe sur ces expériences pour renforcer les facteurs de protection et améliorer la santé et la sécurité des travailleurs. La présente note d'information fait partie d'une série sur l'usage de substances au travail. Elle fournit un **contexte et de l'information sur l'usage de substances et le genre aux employeurs et à d'autres partenaires** (p. ex. syndicats, associations, professionnels de la santé).

L'étude

Nous avons mené une étude nationale (sondage, groupes de discussion et entrevues) auprès de travailleurs et de gestionnaires de différents secteurs. En tout, nous avons sondé 1 120 personnes, dont 514 s'identifiaient comme femmes et 595 comme hommes. Moins de cinq personnes se sont identifiées comme bispirituelles, six, comme non binaires et moins de cinq ont préféré ne pas répondre.

Les participants provenaient 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 %).

L'échantillon incluait des travailleurs dans des postes critiques² et non critiques sur le plan de la sécurité dans plusieurs secteurs. Compte tenu de la petite taille de l'échantillon, les grands constats qui suivent portent principalement sur les expériences des femmes et des hommes³.

² Les postes critiques sur le plan de la sécurité sont ceux qui pourraient, en cas d'affaiblissement des facultés, poser un risque pour le travailleur, ses collègues, le grand public ou l'environnement (p. ex. opérateurs de machinerie lourde, médecins).

³ Les rôles et identités de genre ont été définis par les participants à l'étude.

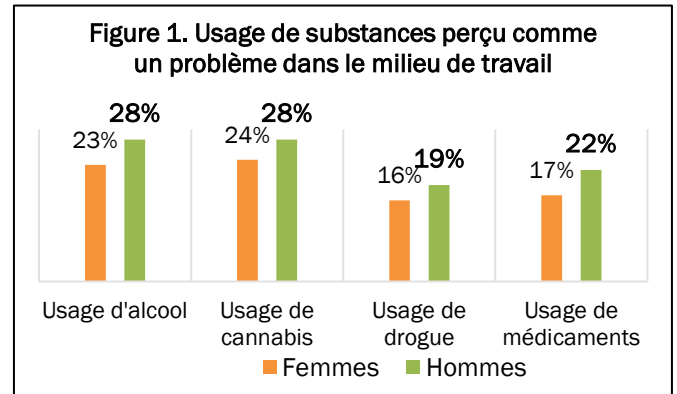


Grands constats

Ampleur de l'usage de substances chez les femmes et les hommes

Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'avoir consommé des substances au travail.

- Environ une femme sur six (17 %) 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 dans la dernière année. En comparaison, environ un homme sur quatre (23 %) ont signalé avoir des comportements semblables.
- Moins de femmes que d'hommes pensent que l'usage de substances est un problème dans leur milieu de travail (figure 1).



Facteurs de risque et de protection

Différents facteurs de risque et de protection en milieu de travail peuvent influencer sur l'usage de substances des femmes et des hommes. Prendre en compte ces facteurs pourrait être bénéfique aux travailleurs et aux milieux de travail. Voici quelques facteurs de risque et de protection souvent mentionnés par les femmes et les hommes de divers secteurs :

- **Culture organisationnelle** : Environ une femme sur dix (15 %) pensent qu'il est acceptable dans la culture de leur organisation de consommer de l'alcool, comparativement à un homme sur cinq (21 %). De même, environ une femme sur dix (10 %) et un homme sur cinq (17 %) disent que l'usage de cannabis est acceptable.
- **Stigmatisation** : Parmi les employés ayant consommé une substance au moins une fois au travail, environ un tiers des femmes (35 %) et la moitié des hommes (56 %) ont dit cacher leur consommation. Une femme sur quatre (25 %) ont dit craindre de perdre leur emploi ou d'être suspendues, comparativement à près de la moitié des hommes (48 %).

« Je connais une personne qui pose des questions sur les politiques sur l'alcool. Elle ne boit pas, mais tout le monde pense qu'elle est alcoolique. J'ai peur que si je parle de mes problèmes, on me voit autrement. On ne nous encourage pas à aborder ces sujets. »

– Une travailleuse

- **Normes de masculinité** : Selon plusieurs participants aux groupes de discussion, on s'attend à ce que les hommes jouent « les durs », qu'ils « en reviennent » et qu'ils ne parlent pas de leurs problèmes. Un homme a d'ailleurs mentionné que cela amenait



les hommes à « souffrir en silence ». Un autre a expliqué que les problèmes de santé mentale ou d'usage de substances étaient considérés comme des « faiblesses ». Chez les hommes ayant consommé une substance au moins une fois avant ou pendant le travail, près de la moitié (47 %) ont dit s'inquiéter de ce que pensent d'eux les autres employés et gestionnaires.

« Il y a une culture machiste bien ancrée à mon travail. Quand on reçoit de l'aide pour une difficulté, on n'en parle généralement pas. Parce que les gars ne parlent habituellement pas de ces choses. »

– Un travailleur

-
- **Pression de consommer chez les femmes :** Des participants aux groupes de discussion ont mentionné que les femmes se sentent obligées de boire de l'alcool lors d'activités professionnelles ou de repas d'affaires pour éviter d'être vues comme « prudes », de se voir refuser des promotions ou de devoir répondre à des questions ou des suppositions gênantes par rapport à leur corps et leur santé.

« C'était considéré comme un peu prude de ne pas prendre une bière au dîner, ou trois. Comme si, si on n'allait pas au bar et qu'on ne se saoulait pas assez, on n'obtiendrait jamais de promotion. »

– Une travailleuse

« On me juge et me demande pourquoi je ne bois pas. Et même si ma réponse est clichée, je n'ai jamais aimé le goût, je suis une jeune professionnelle. Alors on se demande si je ne bois pas parce que je suis enceinte? Les raisons de mon abstinence mettent les gens plus mal à l'aise que si je buvais. »

– Une travailleuse

-
- **Risques et différences genrées :** Les facteurs de risque au travail peuvent affecter les gens de différentes façons. Par exemple, certaines femmes ont dit ne pas se sentir en sécurité lorsqu'elles socialisaient avec des cadres ou des collègues masculins quand de l'alcool ou d'autres substances entraient en jeu. De plus, elles sentaient qu'en s'abstenant, elles risquaient de ne pas obtenir de promotions ou de manquer des occasions professionnelles. Pour les hommes, ces mêmes situations entraînaient un autre type de risque puisque l'usage de substances était souvent considéré comme une façon d'établir des liens avec la haute direction, des collègues et des gestionnaires.



Politiques et formation

- **Politiques** : Chez les gestionnaires, la moitié des femmes (53 %) sont d'avis que les politiques ou procédures de leur organisation sont stigmatisantes ou discriminatoires envers les personnes pouvant avoir des problèmes d'alcool ou de drogue, comparativement à un tiers (34 %) des hommes. Du côté des travailleurs, une femme sur cinq (19 %) sont d'avis que les politiques de leur organisation sont stigmatisantes ou discriminatoires, comparativement à deux hommes sur cinq (44 %).
- **Formation** : Chez les gestionnaires, moins de femmes (environ deux sur cinq, [42 %]) que d'hommes (près de trois sur cinq, [57 %]) pensent avoir reçu la formation nécessaire pour intervenir lorsqu'un travailleur semble avoir les facultés affaiblies.

Implications et recommandations

Les femmes et les hommes font face à différentes sortes de risques professionnels en lien avec l'usage de substances, mais **il est possible de renforcer les facteurs de protection et de réduire les risques**. Plusieurs changements peuvent être apportés, notamment en ce qui concerne la stigmatisation, la culture organisationnelle, les facteurs liés au genre et les politiques floues (voir l'[étude du CCDUS](#)). Ce faisant, il sera possible d'améliorer le bien-être, la sécurité et la productivité des travailleurs.

Quelques recommandations

- Évaluer les besoins en usage de substances dans votre milieu de travail.
- Sensibiliser et former les travailleurs et les gestionnaires en utilisant de l'information objective sur l'usage de substances et les différences genrées.
- Mettre en place des politiques et des bonnes pratiques claires, complètes, équitables et adaptées aux besoins de votre organisation.
- Identifier des personnes de confiance qui peuvent offrir de l'écoute ou proposer des options d'entraide entre pairs qui sont inclusives et font en sorte que les gens, peu importe leur genre, se sentent en sécurité.
- Proposer des options sans substances lors des célébrations ou des activités sociales, ou offrir de l'aide avec la gestion de la santé et du bien-être.
- Proposer des ressources accessibles, confidentielles et diversifiées.

Le CCDUS propose à votre organisation des ressources, des conseils, des formations et des services personnalisés pour les aider à aborder les facteurs de risque et de protection liés à l'usage de substances en milieu de travail. Pour en savoir plus sur l'étude, les ressources proposées ou l'usage de substances, écrivez-nous à milieudetravail@ccsa.ca.



Bibliographie

- Agence de l'Union européenne sur les drogues. *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
- Bartram, M., J. Atanackovic., V. Runnels, I.L. Bourgeault, C. Fournier, N. Kovacina, ... et A. Renaud. « Applying gender-based analysis plus to employee assistance programs: A Canadian perspective », *Journal of Workplace Behavioral Health*, vol. 35, n° 2, 2020, p. 80–99. <https://doi.org/10.1080/15555240.2020.1726773>
- Bellman, S., N. Forster, L. Still et C.L. Cooper. « Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress », *Stress and Health*, vol. 19, n° 1, 2003, p. 45–58. <https://doi.org/10.1002/smi.954>
- CAPSA. *Qu'entendons-nous par la santé liée à l'utilisation de substances?*, sans date. <https://capsa.ca/2023/wp-content/uploads/2025/03/Substance-Use-Health-Spectrum-Poster-French-March-2025.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>
- Leadbeater, B., M.E. Ames et A. Contreras. « Male-dominated occupations and substance use disorders in young adulthood », *American Journal of Men's Health*, vol. 14, n° 2, 2020. <https://doi.org/10.1177/1557988320908105>
- Mcllwaine, S., S. Meister, B. Barber, L. Dassieu, S. Noorbakhsh, B. Panesar et D. Beirness. *Usage de substances au travail et industrie de la construction* (résumé de recherche), Ottawa (Ont.), Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2025. <https://www.ccsa.ca/sites/default/files/2025-07/Research-Brief-Construction-fr.pdf>
- Roche, A.M., J. Fischer, K. Pidd, N. Lee, S. Battams et R. Nicholas. *Workplace mental illness and substance use disorders in male-dominated industries: A systematic literature review*, Adelaide (Australie), National Centre for Education and Training on Addiction, 2012. https://www.academia.edu/5335356/Workplace_mental_illness_and_substance_use_disorders_in_male_dominated_industries_A_systematic_literature_review
- Sojo, V.E., R.E. Wood et A.E. Genat. « Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis », *Psychology of Women Quarterly*, vol. 40, n° 1, 2016, p. 10–40. <https://doi.org/10.1177/0361684315599346>

Citation proposée : Mcllwaine, S., J. Appleton, S. Meister, B. Barker, L. Dassieu, S. Noorbakhsh, B. Panesar et D. Beirness. *Milieux de travail et usage de substances : les facteurs liés au genre* (note d'information), Ottawa (Ont.), Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2026.



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 978-1-77871-257-9

© Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2026