



La consommation problématique de substances

ayant une incidence en
milieu de travail

Guide étape par étape et trousse d'outils
pour la résolution de ce problème dans
l'entreprise ou l'organisation





Santé
Canada

Health
Canada



Table des matières

REMERCIEMENTS ET AVERTISSEMENT	1	SECTION IV : GUIDE ÉTAPE PAR ÉTAPE POUR TRAITER LA CONSOMMATION PROBLÉMATIQUE DE SUBSTANCES EN MILIEU DE TRAVAIL	27
À PROPOS DE LA TROUSSE D'OUTILS	2	Étape 1 : Évaluation des besoins	31
Mode d'élaboration de la présente trousse d'outils	2	Comment mener une évaluation des besoins?	31
SECTION I : OVERVIEW	3	Étape 2 : Politique	32
SECTION II : INTRODUCTION	9	Pourquoi les employeurs ont-ils besoin d'une politique sur les drogues et l'alcool?	32
Une partie intégrante de la santé en milieu de travail	11	Outil n° 2 : Élaboration d'une politique sur les drogues et l'alcool	33
À propos de la consommation problématique de substances	13	Outil n° 3 : Liste de contrôle de la politique	46
Santé mentale et consommation problématique de substances	15	Outil n° 4 : Plan de communication de la politique	49
À propos du jeu pathologique	16	Politique de dépistage des drogues – Considérations	51
Pourquoi la consommation de substances constitue-t-elle un problème en milieu de travail?	17	Étape 3 : Sensibilisation des employés	53
Outil n° 1 : Signes et symptômes de la consommation problématique de substances	18	Outil n° 5 : Exemples d'affiches	54
SECTION III : POURQUOI LES EMPLOYEURS DEVRAIENT-ILS PRENDRE DES MESURES À L'ÉGARD DE LA CONSOMMATION PROBLÉMATIQUE DE SUBSTANCES?	21	Outil n° 6 : Liste de contrôle de sensibilisation à la politique	55
Quels sont les coûts de la consommation problématique de substances pour votre lieu de travail?	25	Outil n° 7 : Affiche – Ce que les employés doivent faire lorsqu'ils suspectent une consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail ou qu'ils en sont témoins	56
Rendement de l'investissement	25	La prévention et l'intervention précoce : des aspects de la santé au travail	57
		Étape 4 : Formation des superviseurs	58
		Outil n° 8 : Intervention en cas de crise	60
		Outil n° 9 : Modèle de rapport d'incident	60
		Étape 5 : Soutien	61
		Étape 6 : Évaluation	65
		Outil n° 10 : Sondage d'évaluation	65
		SECTION V : RESSOURCES	67
		Services de traitement des toxicomanies	69
		SECTION VI : CONCLUSION, ANNEXE ET RÉFÉRENCES	75

Remerciements et avertissement

La production de l'ouvrage intitulé *La consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail : guide étape par étape et trousse d'outils pour la résolution de ce problème dans l'entreprise ou l'organisation* a été possible grâce à la contribution financière de Santé Canada. Les opinions ci-après exprimées ne sont pas nécessairement celles de Santé Canada.

Le financement pour l'élaboration de la trousse d'outils provient du « programme de subventions et de contributions » du *Fonds des initiatives communautaires de la Stratégie antidrogue* de Santé Canada.

À propos de la trousse d'outils

La présente trousse d'outils a pour but d'aider les employeurs à aborder le problème de la consommation de substances en milieu de travail. En premier lieu, le **chapitre d'introduction** vise à mieux faire comprendre la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail. Il traite des signes ou symptômes, de même que des raisons pour lesquelles les employeurs doivent aborder ce problème sur le lieu de travail. Il est important de garder à l'esprit que la consommation d'alcool et de drogues peut avoir diverses incidences en milieu de travail sans nécessairement avoir lieu dans l'environnement de travail, durant les heures de travail.

Vient ensuite le **guide étape par étape**, qui a pour but d'aborder la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail. À chaque étape, des **outils** sont fournis pour faciliter la mise en application des mesures décrites dans la présente trousse. Puisque les lieux de travail se présentent sous diverses formes et tailles, les étapes et les outils dont il est question peuvent être adaptés aux besoins particuliers de ceux-ci. Pour chacune des étapes décrites, une **étude de cas** illustre le mode de mise en application des mesures dans le « monde réel ». Est présentée en dernier lieu une **page des ressources** locales disponibles dans votre collectivité. Il est important de signaler que même si le terme « substance » ne s'applique pas au jeu pathologique, ce dernier peut également causer un problème ou entraîner une dépendance. La présente trousse d'outils n'est pas axée sur le jeu pathologique, même si certains outils ou étapes mentionnés peuvent être adaptés aux fins de la résolution de ce problème en milieu de travail. Ce problème croissant étant toutefois reconnu, des liens vers des ressources expressément destinées à le régler sont donc regroupés dans une brève section.

Mode d'élaboration de la présente trousse d'outils

La trousse d'outils se fonde sur les résultats d'une analyse documentaire exhaustive et de groupes de discussion réunissant des employeurs canadiens de la région de l'Atlantique. L'analyse documentaire comprend un examen de la documentation didactique (revue par un comité de lecture) et de la documentation parallèle (p. ex. documents ou sites Web, etc. du gouvernement) traitant de la consommation problématique de substances et du jeu pathologique en milieu de travail. Dans chacune des provinces de l'Atlantique, des groupes de discussion réunissant des employeurs ont été formés afin de connaître leur degré de compréhension de la consommation problématique de substances au travail, leur capacité à régler ce problème et les outils qui pourraient être mis au point pour appuyer les efforts déployés dans le but de remédier à la situation en milieu de travail.

La trousse d'outils a été mise au point en collaboration avec un comité consultatif de projet formé de membres du Conseil du Canada Atlantique sur la toxicomanie qui ont fourni les connaissances spécialisées relatives à la consommation problématique de substances et à la toxicomanie.

Veillez noter que certaines statistiques ayant trait à la consommation problématique de substances au travail proviennent des États-Unis étant donné que ces données sont limitées à l'heure actuelle au Canada.

I

section



Survol



À propos de cette trousse de formation

Cette trousse de formation vise à vous donner un bref aperçu de la ressource *La consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail : Guide étape par étape et trousse d'outils pour la résolution de ce problème dans l'entreprise ou l'organisation*, afin de vous aider à l'utiliser.

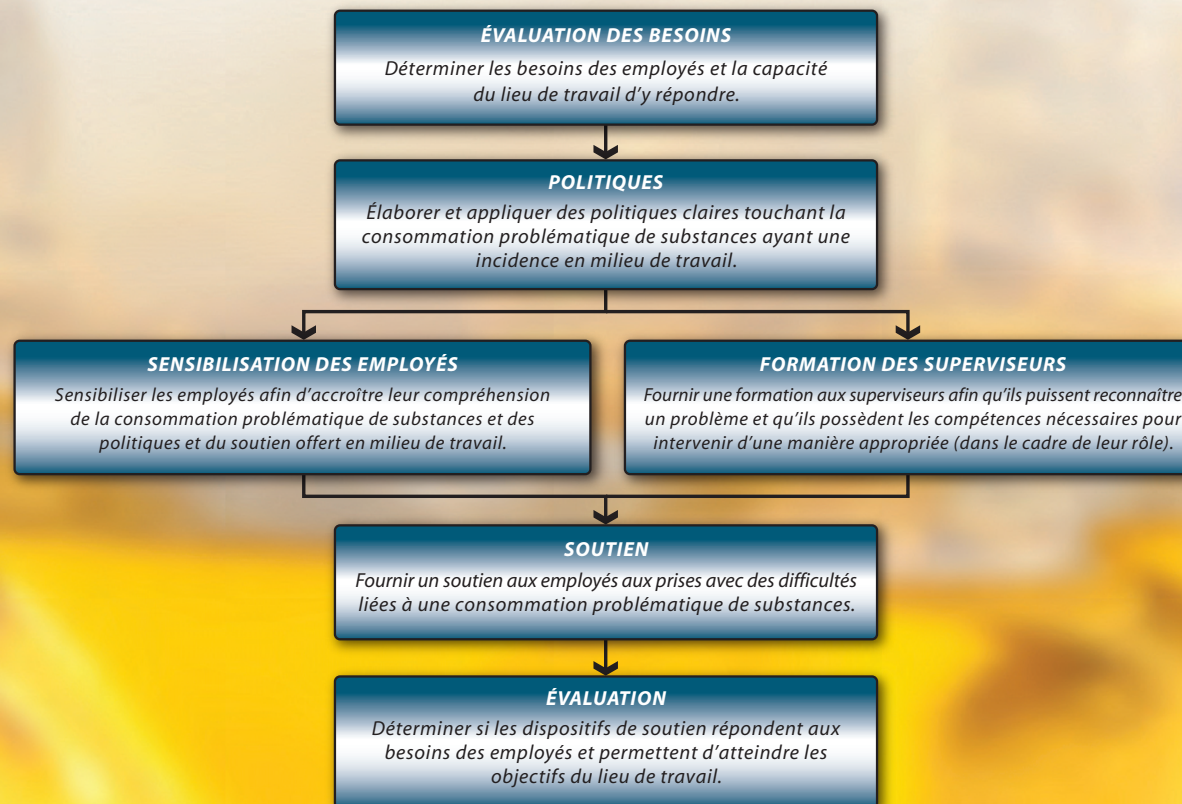
La boîte à outils comprend de l'information qui vous aidera à comprendre la consommation problématique de substances, ainsi qu'un guide étape par étape pour y faire face lorsqu'elle a des répercussions sur le milieu de travail.

Pour chaque étape, des outils sont proposés pour vous aider.

À titre d'illustration, une étude de cas est présentée afin de démontrer comment les étapes peuvent être appliquées dans la réalité.

Une page des ressources locales disponibles dans votre collectivité est fournie à la fin de la boîte à outils.

Les employeurs peuvent prendre les mesures suivantes pour prévenir la consommation problématique de substances, y faire face et assurer un milieu de travail sain et sécuritaire¹⁷ :



Étape 1 : Évaluation des besoins

1. Commencez par une évaluation des besoins afin de répondre aux quatre questions clés suivantes²⁵ :
 - a. **Quelle est l'incidence de la consommation problématique de substances sur mon milieu de travail?**
Par exemple : les employés occupent-ils des postes critiques pour la sécurité; les employés ont-ils des fonctions qui les mettent en contact avec les clients ou des fonctions qui ont trait aux finances; quelles sont les statistiques sur le roulement des effectifs, l'absentéisme, et la productivité?
 - b. **Est-ce un problème ou une préoccupation dans mon milieu de travail?**
Par exemple : quelle est la culture du milieu de travail en ce qui a trait à la consommation problématique de substances; que pense-t-on des personnes qui ont des problèmes d'alcool ou d'autres drogues; dans quelle mesure le milieu de travail est-il sensible à l'équilibre travail-vie?
 - c. **Sommes-nous préparés en cas de problème?**
Par exemple : avez-vous une directive sur les drogues ou l'alcool; les superviseurs et les employés savent-ils quoi faire si un collègue leur révèle avoir un problème d'alcool ou de drogue?
 - d. **Quelles sont les ressources disponibles pour les personnes ayant un problème d'alcool ou de drogue?**
Par exemple : quels services de soutien existe-t-il pour les employés; quels en sont les coûts; quels services y a-t-il dans la collectivité?

Vous pouvez effectuer une évaluation des besoins à l'aide d'un questionnaire, d'une réunion ou d'un groupe de discussion se composant de divers représentants du milieu de travail. Si votre milieu de travail a un comité de la santé au travail, ce dernier pourrait effectuer ou aider à effectuer l'évaluation (sinon, un comité pourrait être formé pour l'effectuer et prendre d'autres mesures de lutte contre la consommation problématique de substances).

Étape 2 : Directive

Le but des directives sur la consommation d'alcool et d'autres drogues est de démontrer la gestion des risques, de guider les employés et les cadres, d'établir de bonnes relations de travail et de mettre les employés et les employeurs à l'abri des différends³. L'élaboration d'une directive peut être une tâche intimidante, mais les outils fournis dans la boîte à outils peuvent aider à en élaborer une, globale, qui réponde aux besoins de votre milieu de travail particulier. Les outils fournis sont polyvalents, de sorte que vous pouvez **sélectionner les éléments que vous voulez inclure et les adapter selon vos besoins**.

Comment utiliser les outils :

1. Examinez les éléments suggérés.
2. Cochez « oui » ou « non » vis-à-vis des éléments que vous aimeriez inclure ou ne pas inclure dans votre directive.
3. S'il y a lieu, ajoutez, supprimez ou adaptez le libellé des éléments que vous comptez inclure dans votre directive. Les éléments sont les suivants²⁷ :
 - Introduction
 - Objectifs
 - Portée
 - Règles
 - Infractions à la directive
 - Modalités
 - Rôles et responsabilités
 - Prévention
 - Évaluation et réadaptation
 - Suivi
 - Confidentialité et protection de la vie privée
 - Évaluation de la directive
4. Après avoir élaboré une directive, utilisez la liste de contrôle fournie dans la boîte à outils pour vous assurer d'avoir couvert tous les aspects clés d'une directive (à remarquer que ce ne sont pas tous les milieux de travail qui incluront tous les éléments compris dans la liste de contrôle). Les aspects suivants devraient être traités :
 - Aperçu
 - Portée et application
 - Responsabilité
 - Enquête
 - Conséquences
 - Soutien
 - Évaluation
 - Responsabilité de l'employeur
 - Modalités et lignes directrices
5. La communication d'une nouvelle directive en matière d'alcool et de drogues est essentielle.

Un exemple d'un plan de communication « idéal » est fourni dans la boîte à outils

Étape 3 : Sensibilisation des employés

La sensibilisation des employés est une étape essentielle dans les milieux de travail qui sont aux prises avec un problème de consommation de substances. Les efforts de sensibilisation devraient être axés sur les aspects suivants :

- la **prévention de la consommation problématique de substances** (santé globale du milieu de travail);
 - la diffusion de **renseignements généraux** sur la consommation problématique de substances;
 - l'**incidence de la consommation problématique de substances** sur la sécurité, la santé, la vie personnelle et le rendement au travail;
 - les détails de la **directive relative à la consommation problématique de substances**;
 - la manière de signaler un collègue de travail qui manifeste des signes avant-coureurs ou des **indices évidents d'une consommation problématique de substances**;
 - les types d'aide et de services de soutien disponibles pour les employés et leur famille immédiate.
1. Utilisez la liste de contrôle fournie dans la boîte à outils pour vous assurer d'avoir couvert tous les aspects liés à la communication de la directive.

Liste de contrôle pour la communication de la directive

Les avantages de la directive et du programme, ainsi que les dangers de la consommation d'alcool et d'autres drogues au travail	<input type="checkbox"/> Il est particulièrement important que tous les employés se familiarisent avec les avantages de la directive et du programme du milieu de travail sans drogue, surtout lorsqu'ils sont étayés par d'autres programmes et activités de santé et de mieux être.
---	---

Suite...

2. Tenez des séances d'information ou utilisez des affiches pour rappeler aux employés qu'ils se trouvent dans un milieu de travail sans drogue, que des services de soutien sont disponibles et ce qu'ils devraient faire s'ils découvrent ou soupçonnent que des collègues consomment de l'alcool ou des drogues au travail (ou en constatent les effets résiduels).

Des exemples d'affiches sont fournis dans la boîte à outils.

Étape 4 : Formation des superviseurs

Les superviseurs ont un rôle important à jouer lorsque la consommation problématique de substances a des répercussions sur le milieu de travail car ils sont souvent responsables de la mise en œuvre de bon nombre des éléments des directives et des programmes ayant trait à l'alcool et aux drogues²⁵. Les superviseurs doivent recevoir une formation sur :

Les superviseurs ont besoin de formation sur:

- la **directive** du milieu de travail (et comment l'expliquer aux employés);
 - les aspects d'ordre juridique (**confidentialité** des employés, contrats syndicaux, etc.);
 - la reconnaissance des **signes** et des **symptômes** d'une consommation potentiellement problématique de substances;
 - le traitement des **situations de crise** mettant en cause l'alcool et les drogues;
 - les **mesures à prendre** lorsqu'un problème de consommation de substances est détecté;
 - l'**aiguillage** vers les programmes ou les services de soutien appropriés;
 - la **réintégration** de l'employé au travail.
1. Sensibilisez les superviseurs au rôle qu'ils ont à jouer en cas de consommation problématique de substances.

2. Enseignez aux superviseurs comment intervenir dans une situation de crise ayant trait à la consommation de substances.

La boîte à outils indique les mesures recommandées en cas de situation de crise.

3. Élaborez et mettez en œuvre un rapport d'incident.

La boîte à outils comprend un exemple d'un rapport d'incident qui peut être adapté aux besoins de votre milieu de travail.

Étape 5 : Services de soutien

La meilleure façon de composer avec une consommation problématique de substances qui a des répercussions sur le milieu de travail est d'adopter une approche globale axée sur les éléments suivants³:

Promotion de la santé et prévention :

La consommation problématique de substances peut être intégrée dans les stratégies existantes de santé en milieu de travail.

La boîte à outils propose des sujets santé dans lesquels la consommation problématique de substances pourrait être incorporée.

Détection précoce :

Le personnel et les superviseurs peuvent apprendre à reconnaître les signes et les symptômes d'une consommation problématique de substances, ce qui permettra de détecter plus tôt les problèmes.

La boîte à outils comprend une liste de contrôle des signes et des symptômes d'une consommation problématique de substances.

Intervention :

Un programme d'aide aux employés (PAE) constitue un soutien commun que le milieu de travail peut offrir. Si votre milieu de travail n'en a pas, d'autres ressources telles qu'une infirmière de l'hygiène et de la sécurité au travail ou des services de soutien communautaires tels que les centres communautaires de traitement des dépendances peuvent être en mesure d'offrir une aide.

Traitement :

Dans une « intervention de traitement », l'employeur indique à la personne que son rendement est inacceptable et qu'il existe des options de traitement dans le cadre du programme d'aide aux employés ou d'autres ressources (désintoxication ou gestion des symptômes de sevrage, traitement structuré de jour, programme de traitement en établissement, traitement ambulatoire, thérapie familiale, entraide, etc.). La prévention des rechutes est également essentielle dans le traitement.

Réintégration :

La meilleure pratique consiste à incorporer le plan de retour au travail dans le traitement, la surveillance et le suivi de la personne.

La boîte à outils comprend une liste de contrôle des aides à la réintégration.

Étape 6 : Évaluation

L'évaluation est la dernière étape du processus de résolution des problèmes de consommation de substances qui ont des répercussions sur le milieu de travail. L'évaluation n'a pas à être compliquée; un simple sondage peut permettre de recueillir de l'information sur l'efficacité de votre directive, de votre programme ou de vos services de soutien.

L'évaluation est importante pour recueillir de l'information sur :

- l'efficacité du programme ou des services de soutien offerts;
- les succès du programme ou des services de soutien;
- les défis, les choses à améliorer ou à modifier;
- les raisons de maintenir le programme ou les services de soutien.

La boîte à outils comprend un exemple de questionnaire qui peut être utilisé ou adapté afin d'évaluer les programmes ou les services de soutien offerts dans votre milieu de travail.



section



Introduction



Une partie intégrante de la santé en milieu de travail

De nos jours, les entreprises et les organisations, grandes ou petites, s'efforcent d'offrir à leurs employés un environnement sain, sécuritaire et productif. Les milieux de travail sains sont des environnements physiques et sociaux qui favorisent la santé individuelle et organisationnelle¹. Grâce à la promotion de la santé en milieu de travail :

- *Les employeurs* peuvent réduire l'absentéisme et le taux de roulement et accroître la productivité et la satisfaction professionnelle.
- *Les employés* peuvent jouir d'une meilleure santé, éviter le stress et les maladies liés à l'emploi et en arriver à un meilleur équilibre entre leurs obligations professionnelles et familiales.

Les interventions visant à favoriser la santé en milieu de travail peuvent être scindées en trois groupes : santé et sécurité au travail, pratiques de santé volontaires et changement organisationnel².

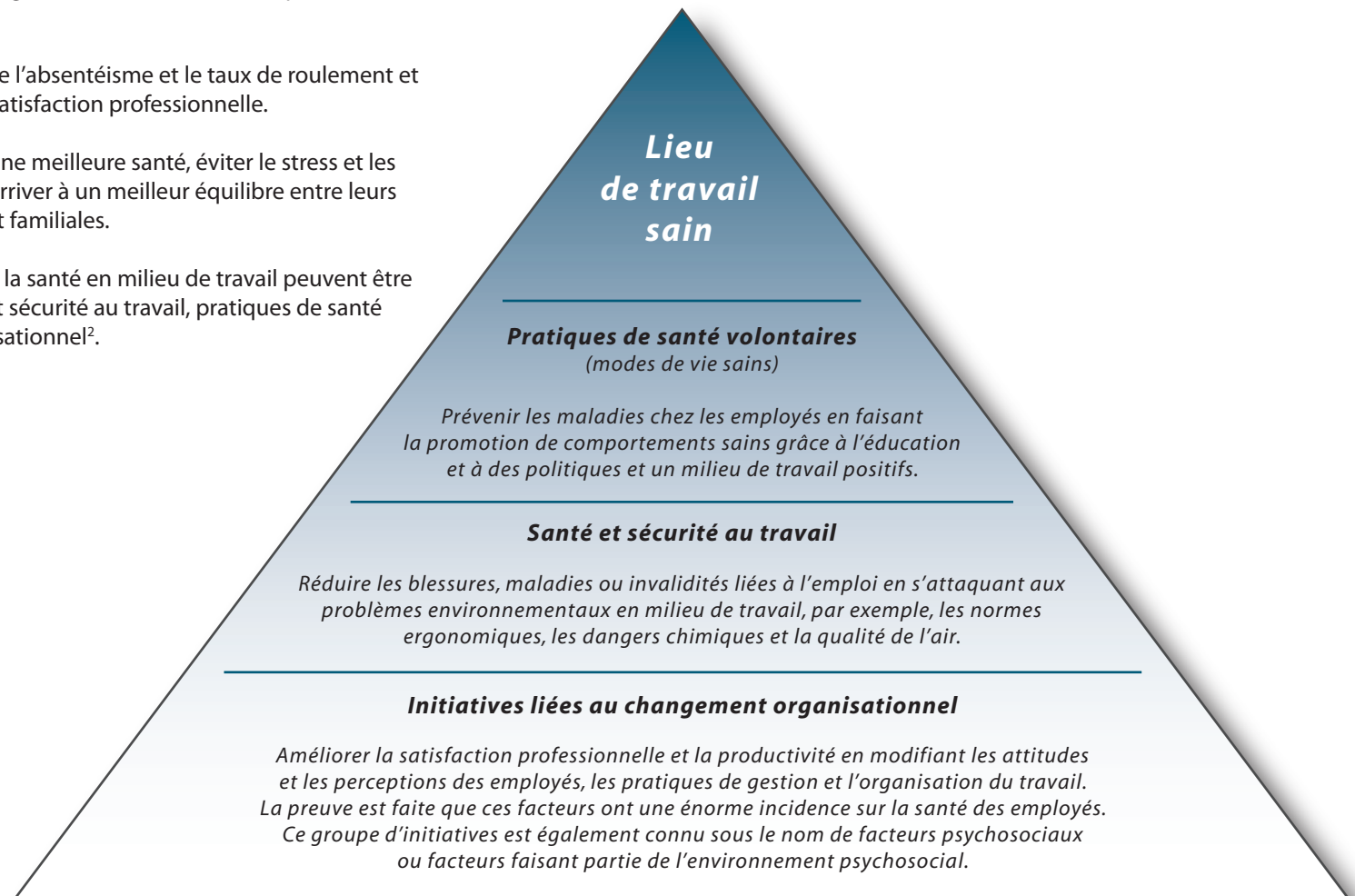


Figure 1

Les employeurs doivent voir (si possible) les mesures visant à s'attaquer à la consommation problématique de substances et au jeu pathologique comme **un volet de la santé en milieu de travail** et non pas comme des mesures disciplinaires³.

Le Programme d'excellence progressive (PEP) de l'Institut national de la qualité (INQ) est le modèle de mise en œuvre du Cadre d'efficacité optimale de l'INQ qui met l'accent sur la qualité et la sécurité du milieu de travail sain.

Cette approche, connue sous le nom de promotion globale de la santé en milieu de travail, est définie comme « *une approche visant à protéger et à améliorer la santé des employés qui se fonde et qui mise sur les efforts des employeurs pour mettre en place une culture de gestion positive et sur les efforts des employés pour favoriser leur bien-être* ». Entre autres :

Milieu de travail physique : la priorité est accordée à la protection de la santé grâce à la prévention des accidents et des maladies professionnelles. La santé et la sécurité au travail sont en majeure partie régies par la législation et contrôlées à travers des mécanismes provinciaux.

Pratiques de santé individuelles : se rapportent aux modes de vie qui influent sur la santé individuelle. Les programmes traditionnels de promotion de la santé en milieu de travail visent essentiellement à aider les particuliers à adopter un mode de vie plus sain et comprennent des initiatives axées sur les facteurs de risque, comme le tabagisme, l'inactivité physique, les mauvaises habitudes alimentaires et le stress.

Environnement de travail psychosocial : il s'agit de la culture ou du climat du lieu de travail qui est un déterminant clé de la santé de l'employé. Des facteurs comme les méthodes de gestion, les politiques et les procédures et le degré de participation des employés au processus décisionnel exercent une influence sur la satisfaction professionnelle et le contrôle qui contribuent grandement à la santé des employés et à l'instauration d'un milieu de travail sain.



Figure 2

Introduction

À propos de la consommation problématique de substances

Dans votre milieu de travail, il y a un problème sur lequel personne ne veut se pencher. Tout le monde est au courant de son existence, de son importance et de son danger. Nous préférons nous voiler le regard et faire semblant qu'il n'est pas là. De temps à autre, peut-être osons-nous y jeter un bref coup d'œil pour voir s'il n'aurait pas disparu. Ce n'est malheureusement pas le cas. En fait, il a pris de l'ampleur...

Nous ne voulons pas savoir que ce problème existe, parce que la connaissance entraîne la responsabilité. Les employeurs ne peuvent pas s'en tirer en fermant les yeux sur les problèmes liés à la consommation problématique de substances ou à la toxicomanie sur les lieux de travail. « Ce que j'ignore ne peut pas me faire pas de mal » n'est pas un proverbe dont les employeurs doivent s'inspirer. — (MaryAnne Arcand, BC Council on Substance Abuse)

Source 4

Définition de la consommation problématique de substance

La consommation d'une gamme de substances légales ou illégales peut être problématique ou susciter une dépendance. Le tableau ci-dessous décrit quelques-unes des substances dont la consommation peut causer un problème ou entraîner une dépendance. Il est important de signaler que même si le terme « substance » n'englobe pas le jeu pathologique, celui-ci peut également être problématique ou à l'origine d'une dépendance.

Tableau 1

Catégorie*	Exemples
Cannabis	Marijuana, hashish
Neurodépresseurs	Alcool, somnifères, sédatifs, tranquillisants
Hallucinogènes	LSD (acide), PCP, champignons
Substances inhalées	Solvants, essence
Nicotine	Cigarettes, tabac à chiquer, tabac sans fumée
Opiacés	Morphine, codéine, héroïne, oxycodone, valium, oxycontin, percocet
Stimulants	Cocaïne, Ritalin, amphétamines (p.ex. speed), méthamphétamine, ecstasy, meth en cristaux
Jeu pathologique	TLV, poker, bingo

Source: www.streetdrugs.org *Le tableau n'est pas dressé par ordre de prévalence de la consommation.

La consommation de diverses substances et l'adoption de divers comportements (p. ex. le jeu pathologique) s'inscrivent dans le cadre d'un spectre⁵:

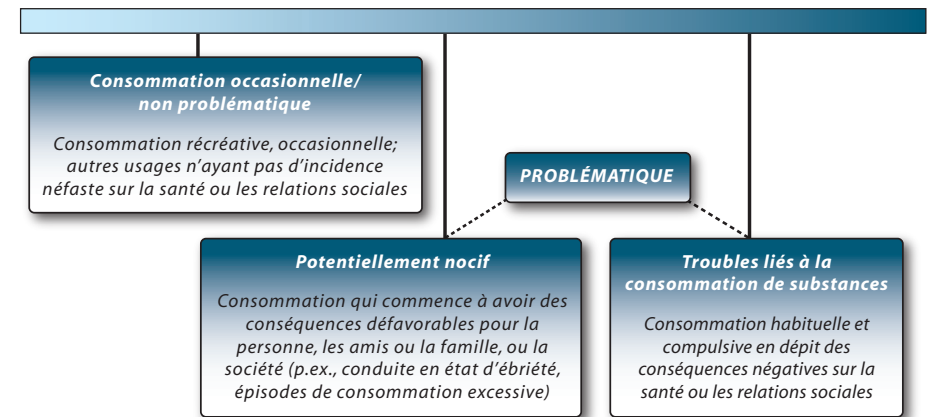


Figure 3

En termes simples, par « **consommation problématique de substances** » on entend d'ordinaire toute consommation d'alcool et de drogues à des fins récréatives ou découlant d'une dépendance qui entraîne des problèmes pour une personne. En d'autres termes, le « problème » principal n'est pas nécessairement la fréquence de consommation d'alcool et de drogues, mais bien les conséquences de la consommation de ces substances sur la vie de cette personne (c.-à-d. qu'elle peut avoir des problèmes sociaux, financiers, psychologiques, physiques ou légaux en raison de sa consommation de drogues)⁶.

Le terme « **toxicomanie** » décrit un trouble en vertu duquel la drogue exerce une influence dominante sur le comportement d'une personne et celle-ci développe une dépendance, physique ou psychologique, ou les deux, envers la substance dont elle a besoin pour pouvoir fonctionner normalement⁷.

La consommation problématique de substances découle souvent du cycle ci-dessous :

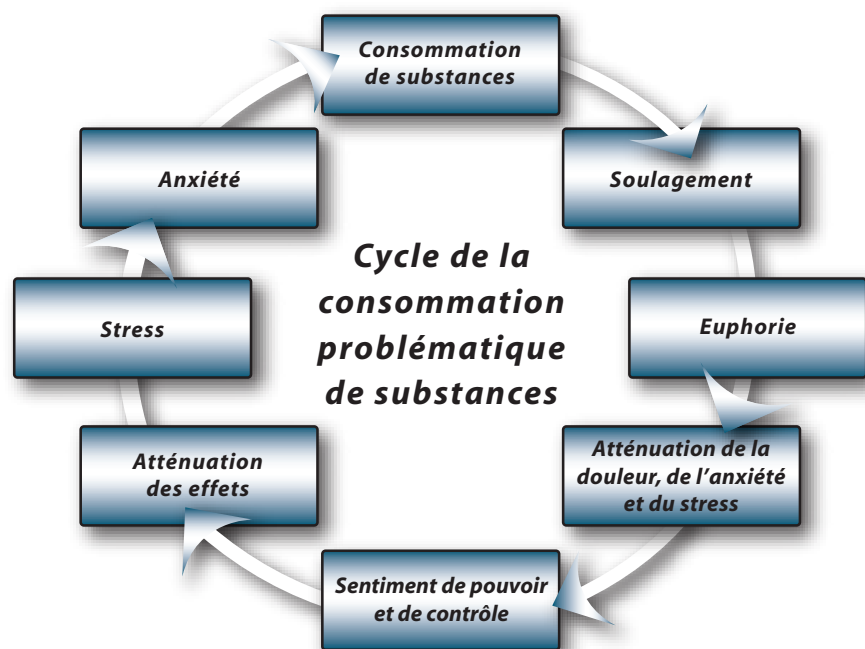


Figure 4

(Adapté de www.addiction-recovery-help-and-support.com)

Mythes et faits concernant la consommation problématique de substances

N° 1 Mythe : *La consommation problématique de substances est une « mauvaise habitude » et résulte d'une faiblesse morale ou d'un manque de maîtrise de soi.*

Fait : La consommation problématique de substances est attribuable à divers facteurs comme la susceptibilité génétique et les circonstances sociales.

Fait : À l'instar du diabète ou des maladies cardiaques, la toxicomanie est une maladie chronique comportant un danger de mort. Les toxicomanes développent une dépendance envers une substance.

N° 2 Mythe : *Les personnes qui ont une consommation problématique de substances ou qui développent une toxicomanie n'ont tout simplement pas la volonté de cesser de consommer ces substances.*

Fait : La majorité des personnes doivent avoir recours à de l'aide professionnelle structurée pour réussir à régler des problèmes de toxicomanie.

N° 3 Mythe : *Les personnes qui ont une consommation problématique de substances « ressemblent » à des toxicomanes des rues, à des sans-abri, etc.*

Fait : Dans bien des cas, les personnes qui ont une consommation problématique de substances ne se distinguent pas des autres par leur apparence physique ou leur mise (p. ex. soins d'hygiène, etc.) et elles ressemblent à n'importe qui.

N° 4 Mythe : *Le traitement n'est pas efficace compte tenu de la fréquence des rechutes.*

Fait : Les rechutes sont souvent considérées comme une étape du processus de réhabilitation et non pas comme un indicateur de l'échec du traitement. Par exemple, selon la recherche sur le tabagisme, une personne doit faire en moyenne dix tentatives avant de réussir à cesser de fumer³⁰. N'oubliez pas que la toxicomanie est une maladie chronique et que de nombreux « éléments déclencheurs » dans la vie et l'environnement d'une personne peuvent provoquer une rechute.

Introduction

Santé mentale et consommation problématique de substances

De 40 à 60 % des personnes souffrant de maladies ou troubles mentaux feront également une consommation problématique de substances⁸. On dit que ces personnes souffrent de « troubles concomitants ». Toutefois, la formule $1 + 1 = 2$ ne s'applique pas ici, car $1 + 1 = 3, 4, 5...$ étant donné qu'il peut y avoir plus d'un trouble ou d'une maladie mentale (p. ex. schizophrénie et dépression) et plus d'une substance consommée (p. ex. cocaïne et marijuana). Les effets d'une substance peuvent se combiner à ceux d'une autre, d'où l'exacerbation des symptômes de la personne et des problèmes dans sa vie. Les personnes aux prises avec des problèmes de consommation de substances combinés à des problèmes de santé mentale ont souvent de la difficulté à demander de l'aide en raison des préjugés et de la discrimination associés à ces troubles concomitants.

Mythes et faits concernant la consommation de substance et les problèmes de santé mentale

(troubles concomitants)

N° 1 Mythe : *Les personnes qui ont des troubles concomitants de santé mentale et de consommation de substances sont moins susceptibles de suivre un traitement que celles qui n'ont qu'un seul problème.*

Fait : Les personnes souffrant de troubles concomitants sont plus susceptibles de suivre un traitement que celles qui n'ont qu'un seul problème. Elles ont également plus de chances d'être stigmatisées et exclues des services existants.

N° 2 Mythe : *Les personnes qui souffrent de troubles concomitants de santé mentale et de consommation de substances sont des sans-abri.*

Fait : Les troubles concomitants touchent des personnes de toutes les strates sociales et économiques.

N° 3 Mythe : *La plupart des personnes qui ont des troubles concomitants de santé mentale et de consommation de substances ont de la difficulté à trouver leur place dans la société.*

Fait : En raison des préjugés associés aux troubles concomitants de santé mentale et de consommation de substances, ces personnes peuvent difficilement faire preuve de franchise envers leurs amis, les membres de leur famille ou leurs collègues, ce qui explique que bon nombre de gens croient à tort que seuls les sans-abri et les pauvres souffrent de troubles concomitants.

À propos du jeu pathologique

Le jeu pathologique n'est pas une substance, mais cela n'empêche pas qu'il puisse être problématique ou provoquer une accoutumance. Même si la présente trousse d'outils vise à remédier à la consommation problématique de substances, la présente section renferme des renseignements sur des services d'aide aux joueurs compulsifs ainsi que des liens vers ces services. La dépendance envers le jeu ne se résume pas à de simples pertes d'argent, elle peut avoir une incidence sur tous les aspects de la vie d'une personne. Les jeux de hasard deviennent un problème lorsqu'ils :

- Constituent un obstacle au travail, aux études ou à d'autres activités;
- Ont un effet nocif sur la santé physique ou mentale d'une personne;
- Entraînent de douloureuses pertes pécuniaires;
- Entachent la réputation d'une personne;
- Causent des problèmes avec les membres de la famille ou les amis d'une personne.

Si vous estimez que le jeu pathologique a une incidence sur votre lieu de travail, nous vous encourageons à obtenir de l'aide auprès des services suivants :

Lignes d'assistance aux joueurs compulsifs

Service téléphonique sans frais, confidentiel et spécialisé, 24 heures sur 24. Les appelants obtiennent sur-le-champ de l'aide, des conseils, des renseignements, une évaluation, des services de counselling professionnels de même que des renseignements sur les divers traitements offerts aux joueurs compulsifs, par exemple, les services destinés aux toxicomanes et les groupes d'entraide communautaire.

Nouvelle-Écosse ***La ligne d'aide pour les joueurs compulsifs***
Service confidentiel 24 heures sur 24
1-888-347-8888 ou 1-888-347-3331 (malentendants)

Nouveau-Brunswick ***Ligne d'information sur le jeu compulsif***
Service confidentiel 24 heures sur 24
1-800-461-1234

Terre-Neuve-et-Labrador ***Ligne d'aide téléphonique***
Service confidentiel 24 heures sur 24
1-888-899-4357

Île-du-Prince-Édouard ***Services de dépendance au jeu***
Service confidentiel 24 heures sur 24
1-888-299-8399

Autres ressources

ProblemGambling.ca De l'aide vous est offerte si vous ou une personne que vous connaissez avez une dépendance au jeu. Outre de l'aide, vous trouverez sur ce site des ressources à imprimer qui vous permettront de mieux comprendre les raisons pour lesquelles vous ne pouvez pas vous empêcher de vous livrer aux jeux de hasard, afin que vous puissiez mettre un terme à ce comportement, l'atténuer ou le modifier.

Les services de traitement de la toxicomanie de chacune des provinces de l'Atlantique pourront vous fournir des renseignements, de l'aide et des outils additionnels en vue de régler le problème du jeu pathologique.

Introduction

Pourquoi la consommation de substances constitue-t-elle un problème en milieu de travail?

Sont en jeu dans l'environnement physique et social du lieu de travail d'importants facteurs qui pourraient **contribuer** aux problèmes de consommation de substances, par exemple^{9,10} :

- La forte demande et le faible contrôle
- Les tâches répétitives, ennuyeuses
- Le manque de supervision
- L'absence de chances de promotion
- La possibilité de se procurer des drogues et de l'alcool au travail
- Les normes (les employés consomment de l'alcool et d'autres drogues au travail ou travaillent quand leurs facultés sont affaiblies, ou bien le réseau social accepte qu'ils travaillent lorsque leurs facultés sont affaiblies)

Voici les motifs pour lesquels des employés peuvent consommer des substances sur le lieu de travail^{11,12} :

- Ils veulent avoir le sentiment d'un **lien social** ou établir une solidarité sociale avec leurs collègues de travail (p. ex. consommation d'alcool dans le cadre d'activités sociales au travail ou dans le contexte de réalisations ou de célébrations professionnelles, etc.)
- La consommation de substances leur permet de se **divertir** avec leurs collègues de travail ou de se **sentir sur la même longueur d'ondes** qu'eux, et les aide à « décompresser » après une journée de travail
- En consommant des substances, ils peuvent travailler un **plus grand nombre d'heures** ou répondre à de **plus grandes demandes**
- **Ils peuvent ainsi satisfaire aux attentes** des superviseurs ou des cadres supérieurs

Il est important de comprendre que la consommation d'alcool et de drogues peut avoir diverses incidences sur le milieu de travail :

- L'intoxication aiguë provoquée par la consommation d'une substance psychoactive peut affaiblir le jugement, la vigilance, la perception, la coordination motrice et l'état émotif d'un employé. Lorsqu'il effectue des tâches simples, l'affaiblissement de ses facultés peut ne pas être évident, mais à mesure que les tâches sont plus exigeantes sur le plan psycho-moteur, l'affaiblissement des facultés survient à la suite de l'ingestion d'une quantité moindre de drogue, et ce, pour la plupart des drogues;
- Dans bien des cas, l'employé ayant fait une consommation excessive de substances souffrira d'une gueule de bois ou subira les effets du sevrage (à mesure que l'organisme évacue la drogue), ce qui peut avoir une incidence sur le rendement au travail même s'il n'a consommé la substance en question qu'en dehors des heures de travail;
- À plus long terme, la consommation abusive peut déboucher sur la consommation chronique ou la dépendance à l'origine de problèmes de rendement et de santé.

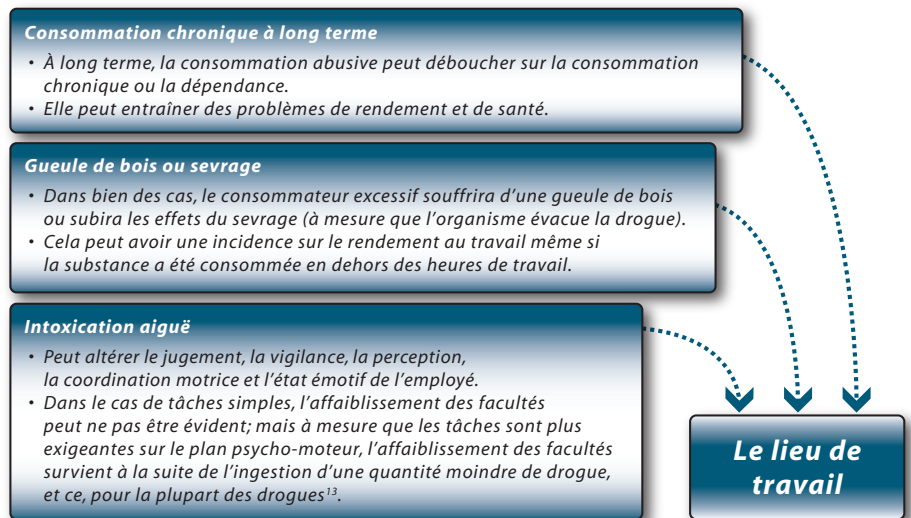


Figure 5

Signes et symptômes de la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail

En tant qu'employeur, **votre rôle n'est pas de tenter de diagnostiquer** la consommation problématique d'une substance, mais plutôt d'élaborer des lignes directrices expliquant à vos employés qu'ils peuvent obtenir de l'aide et un soutien sans être jugés. Vous serez peut-être aussi appelé à déterminer si un employé ou un collègue de travail présente des signes indiquant qu'il a besoin d'aide¹³. Les signes et les symptômes de la consommation problématique de substances sont variables et peuvent être différents d'une personne à l'autre.

Les signes et les symptômes suivants sont des indicateurs courants de la consommation problématique de substances et peuvent permettre l'identification précoce des employés pouvant avoir besoin d'aide. Il est important de signaler qu'individuellement ou collectivement, ces signes et symptômes ne signifient pas nécessairement qu'une personne a un problème lié à la consommation de substances. Cependant, ils peuvent être des indicateurs qu'un employé éprouve des problèmes ou a besoin d'aide (sans égard au fait que le problème découle d'une consommation abusive ou d'une autre cause).

Outil n° 1 : Signes et symptômes de la consommation problématique de substances

	<i>Indicateurs</i>
Physique	<input type="checkbox"/> Détérioration de l'apparence ou de l'hygiène personnelle <input type="checkbox"/> Ecchymoses inexplicables <input type="checkbox"/> Sudation <input type="checkbox"/> Maux de tête <input type="checkbox"/> Tremblements <input type="checkbox"/> Diarrhée et vomissements <input type="checkbox"/> Crampes abdominales ou musculaires <input type="checkbox"/> Nervosité <input type="checkbox"/> Consommation fréquente de pastilles à la menthe pour l'haleine, de gomme ou de rince-bouche <input type="checkbox"/> Odeur d'alcool dans l'haleine <input type="checkbox"/> Empâtement de la parole <input type="checkbox"/> Démarche instable
Répercussions psychosociales	<input type="checkbox"/> Disharmonie familiale (manière dont les collègues parlent des membres de leur famille) <input type="checkbox"/> Fluctuations de l'humeur (p. ex. alternance rapide de périodes de fatigue extrême et de périodes d'entrain) <input type="checkbox"/> Réaction verbale ou émotionnelle inappropriée <input type="checkbox"/> Irritabilité <input type="checkbox"/> Confusion ou trous de mémoire <input type="checkbox"/> Réactions ou comportements inappropriés <input type="checkbox"/> Isolement des collègues <input type="checkbox"/> Manque de concentration et de mémoire <input type="checkbox"/> Mensonges ou excuses improbables pour justifier le comportement
Rendement au travail et image professionnelle	<input type="checkbox"/> Appelle souvent pour se faire porter malade (peut faire des heures supplémentaires) <input type="checkbox"/> Accepte un poste comportant moins de visibilité et de supervision <input type="checkbox"/> Arrive en retard, part tôt <input type="checkbox"/> Longues pauses; quitte souvent le bureau sans le dire à ses collègues <input type="checkbox"/> Perte de mémoire <input type="checkbox"/> Erreurs de jugement <input type="checkbox"/> Détérioration du rendement <input type="checkbox"/> Nombre excessif d'incidents ou d'erreurs <input type="checkbox"/> Non respect des politiques <input type="checkbox"/> Accomplit juste assez de travail pour ne pas « avoir d'ennuis » <input type="checkbox"/> Travaux bâclés, illisibles ou incorrects (p. ex. rédaction, rapports, etc.) <input type="checkbox"/> Variations de la qualité du travail

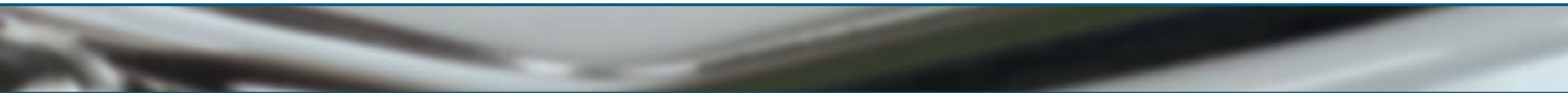
Source 3,13

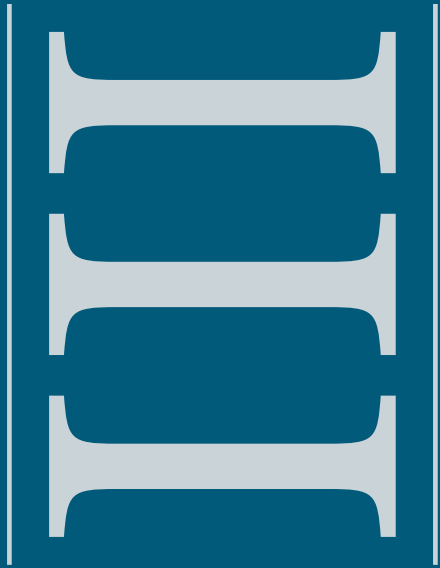
Introduction

À mesure que la consommation problématique de substances s'aggrave, les « signes visibles » sont plus apparents¹⁴.

	<i>Progression</i>	<i>Signes visibles</i>
Phase Précoce	<ul style="list-style-type: none"> • Consomme pour réduire la tension • Est de plus en plus tolérant aux substances • A des trous de mémoire • Ment au sujet de sa consommation 	<p><i>Rendement au travail</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fait plus d'erreurs • Manque des délais <p><i>Assiduité</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Est en retard ou s'absente <p><i>Comportement général</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fait l'objet de plaintes des collègues • Est sensible aux critiques • Déclare être malade • Dit des mensonges
	<ul style="list-style-type: none"> • Consomme furtivement • Ressent de la culpabilité liée à sa consommation • A des tremblements • Est dépressif • Perd tout intérêt pour d'autres activités 	<p><i>Rendement au travail</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Travaille de manière irrégulière • A de la difficulté à se concentrer <p><i>Assiduité</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prend plus de congés pour des raisons vagues <p><i>Comportement général</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • N'est pas fiable • Évite les collègues • Emprunte de l'argent • Exagère • Est facilement contrarié

	<i>Progression</i>	<i>Signes visibles</i>
Fin De La Phase Intermédiaire	<ul style="list-style-type: none"> • Évite de discuter du problème • Échoue dans ses tentatives pour réduire sa consommation • Néglige de s'alimenter • S'isole des autres 	<p><i>Rendement au travail</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Offre un rendement bien en-dessous des attentes <p><i>Assiduité</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • S'absente fréquemment • Ne revient pas au bureau après le dîner <p><i>Comportement général</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifeste de l'agressivité • A des problèmes familiaux • Perd ses valeurs éthiques • Refuse de discuter du problème
	<ul style="list-style-type: none"> • Croit que d'autres activités font obstacle à sa consommation • Blâme des personnes ou des choses pour ses problèmes 	<p><i>Rendement au travail</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fait l'objet de mesures disciplinaires formelles • N'améliore pas son rendement <p><i>Assiduité</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Absences prolongées imprévisibles <p><i>Comportement général</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Consomme au travail • Son état physique se détériore





section



Pourquoi les employeurs
devraient-ils prendre des mesures
à l'égard de la consommation
problématique de substances?



Pourquoi les employeurs devraient-ils prendre des mesures à l'égard de la consommation problématique de substances?

Les employeurs et les employés sont **vulnérables aux effets négatifs associés à la consommation problématique de substances**. Les problèmes de toxicomanie (de même que le stress, la fatigue et la maladie) sont au nombre des principales causes de problèmes de rendement ou d'affaiblissement des facultés en milieu de travail¹⁵. Le tableau suivant résume les conséquences de la consommation problématique de substances en milieu de travail^{14,16} :

Tableau 2 : Conséquences de la consommation problématique de substances en milieu de travail

	Description	Conséquences
Santé des employés	Les personnes aux prises avec des problèmes de toxicomanie ont tendance à négliger leur nutrition, leur sommeil et leurs autres besoins en matière de santé. En outre, la consommation de substances affaiblit le système immunitaire.	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation plus élevée des avantages médicaux Utilisation accrue de congés de maladie Accroissement de l'absentéisme et du manque de ponctualité
Sécurité	Parmi les effets communs de la consommation de substances, mentionnons la déficience visuelle et auditive, une durée d'attention réduite, un manque de coordination musculaire et une réduction de la vivacité d'esprit et de l'acuité mentale.	<ul style="list-style-type: none"> Accroissement du nombre d'accidents Demandes d'indemnisation des accidents du travail Accroissement de l'agression et de la violence en milieu de travail
Productivité	Les personnes aux prises avec des problèmes liés à la consommation de substances peuvent avoir une incapacité physique et mentale au travail. La consommation de substances peut nuire à la satisfaction et à la motivation à l'égard de l'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> Réduction de la productivité Accroissement du nombre d'erreurs Réduction de la qualité Réduction de la satisfaction des clients Présentéisme*
Prise de décisions	Les personnes aux prises avec des problèmes liés à la consommation de substances prennent souvent de mauvaises décisions et ont une perception déformée de leur capacité.	<ul style="list-style-type: none"> Réduction de l'innovation Réduction de la créativité Réduction de la compétitivité Mauvaises décisions quotidiennes et stratégiques

	Description	Conséquences
Moral	La présence d'un employé aux prises avec des problèmes liés à la consommation de substances crée une tension sur le plan des relations entre les collègues. Les lieux de travail qui semblent tolérer la consommation de drogues donnent l'impression de ne pas s'en préoccuper.	<ul style="list-style-type: none"> Accroissement du roulement Réduction de la qualité Réduction du travail d'équipe
Sûreté	Les personnes aux prises avec des problèmes liés à la consommation de substances éprouvent souvent des difficultés financières et peuvent s'adonner à des activités illicites.	<ul style="list-style-type: none"> Vol Intervention de la police
Image du lieu de travail et relations avec la collectivité	Les accidents, les poursuites et d'autres incidents peuvent susciter une attention médiatique.	<ul style="list-style-type: none"> Réduction de la confiance et de l'assurance Réduction de la capacité d'attirer des employés de qualité Réduction du bien-être professionnel et financier

Les statistiques suivantes illustrent encore davantage l'ampleur des conséquences de la consommation problématique de substances sur le milieu de travail. Prenez note que les statistiques canadiennes liées à la consommation problématique de substances en milieu de travail sont très limitées; les données dont on dispose sont fournies. Les plus récentes statistiques des États-Unis (au moment de l'élaboration de la présente trousse d'outils) sont également fournies afin de combler certaines des lacunes des comptes rendus de recherche canadiens dans ce domaine.

** Il y a présentéisme lorsqu'un employé est physiquement présent au travail, mais est moins productif parce qu'il est malade, blessé, tendu ou épuisé. (Association pour la prévention des accidents industriels, 2008)*

Dans le cadre d'une étude de l'Alberta Alcohol and Drug Abuse Commission (commission de l'Alberta sur l'abus d'alcool et d'autres drogues) portant sur la consommation de substances en milieu de travail (2002)¹⁷ :

- 11 % des travailleurs ont déclaré qu'ils consommaient de l'alcool au travail et 4 % en consommaient quatre heures avant de se présenter au travail;
- 10 % des travailleurs ont déclaré qu'ils consommaient des drogues illicites (auparavant 6 %), principalement de la marijuana;
- 1 % des travailleurs ont déclaré consommer des drogues au travail et 2 % en consommaient dans les quatre heures avant de se présenter au travail (principalement du cannabis);
- Les travailleurs des secteurs de la construction, des services, de la foresterie et de l'exploitation minière, du commerce de gros et de détail, de l'administration publique et des finances, de l'assurance et de l'immobilier étaient plus susceptibles de déclarer des problèmes liés : à la consommation de substances au travail, à la consommation à risque, à la consommation de substances multiples ou au jeu. En outre, les jeunes hommes âgés de 18 à 24 ans étaient les plus vulnérables à la consommation de substances.
- Les préoccupations des employeurs au sujet de la consommation d'alcool et de drogues illicites dans leur propre lieu de travail a doublé depuis 1992.

L'Enquête de surveillance canadienne de la consommation d'alcool et de drogues (2008)¹⁸ a révélé que les habitudes de consommation d'alcool et d'autres substances varient d'une région à l'autre du pays :

- Le Québec compte le pourcentage le plus élevé de buveurs d'habitude (80,9 %), tandis que la région de Terre-Neuve-et-Labrador affiche le pourcentage le plus élevé de consommation importante et fréquente (9,4 %), suivie du Nouveau-Brunswick (7,3 %).
- De plus, 8,7 % de buveurs canadiens ont déclaré subir les méfaits de l'alcool en 2008; les taux les plus élevés ont été observés en Colombie-Britannique (9,9 %), en Nouvelle-Écosse (9,6 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (9,6 %).
- La consommation de marijuana est la plus élevée sur la côte est (Nouvelle-Écosse, 13,4 %) et sur la côte ouest (13,1 % en Colombie-Britannique).

Aux États-Unis :

- En 2006, 17,9 millions de consommateurs adultes de drogues illicites faisaient partie de la population active et occupaient un emploi à plein temps ou à temps partiel¹⁶.
- La plupart des buveurs d'alcool irréguliers et excessifs ont un emploi¹⁶.
- En 2002-2004, 9 % des employés à plein temps répondaient aux critères de consommation excessive d'alcool et 9 % répondaient aux critères de dépendance à l'alcool¹⁹.
- En outre, 8 % des employés ont déclaré qu'ils avaient consommé des drogues illicites au cours du mois précédent, et 3 % répondaient aux critères de dépendance aux drogues¹⁹.
- En 2002-2003, 7 % des employés consommaient de l'alcool pendant la journée de travail¹⁰.
- Plus de 9 % travaillaient avec la gueule de bois¹⁰.
- Et 3 % consommaient des drogues illicites au travail¹⁰.

Le saviez-vous?

La Loi sur la santé et la sécurité au travail stipule ce qui suit :

- Les employeurs sont **RESPONSABLES** de la santé, de la sécurité et du bien-être des employés;
- Les employeurs doivent **RÉDUIRE AU MINIMUM OU ÉLIMINER TOUS LES RISQUES POUR LA SÉCURITÉ** susceptibles de causer de la souffrance aux employés;
- Les lieux de travail peuvent être jugés **RESPONSABLES** du comportement irresponsable et négligent d'employés qui peuvent avoir les facultés affaiblies.

Lois fédérales et provinciales portant sur les droits de la personne

- La dépendance courante ou antérieure aux drogues ou à l'alcool est considérée comme une **INCAPACITÉ** en vertu de la loi fédérale. La loi interdit la **DISCRIMINATION** fondée sur l'incapacité.

Source 20

Pourquoi les employeurs devraient-ils prendre des mesures à l'égard de la consommation problématique de substances?

Quels sont les coûts de la consommation problématique de substances pour votre lieu de travail?

La consommation problématique de substances entraîne des coûts économiques, sociaux et sanitaires. Nombre de ces **coûts sont assumés par les employeurs**. La consommation problématique de substances ne fait pas de discrimination; elle peut toucher les petits lieux de travail aussi bien que les grands. La consommation problématique de substances entraîne des coûts pour votre lieu de travail en raison d'une augmentation de divers facteurs^{3,14} :

- Absentéisme
- Congés de maladie
- Présentéisme
- Réclamations en cas d'incapacité
- Coûts des avantages sociaux
- Réclamations d'assurance
- Rémunération des heures supplémentaires des autres employés qui doivent assumer une charge de travail accrue
- Demandes d'indemnisation des accidents du travail
- Coûts liés au remplacement du matériel endommagé
- Litiges

Il est à noter que tous les facteurs ci-dessus ont des conséquences sur le lieu de travail, indépendamment du fait que l'alcool ou les drogues fassent l'objet d'une consommation problématique dans le cadre ou en dehors du travail.

En 2002, les pertes annuelles de productivité liées à la consommation d'alcool, de tabac et de drogues illicites au Canada atlantique atteignaient 2,1 milliards de dollars²¹.

Rendement de l'investissement

Le traitement de la consommation problématique de substances et des toxicomanies est **rentable** et entraîne une réduction marquée des problèmes liés au milieu de travail, y compris sur le plan de l'absentéisme et de la productivité¹⁵. Lorsque les employeurs étudient les coûts de la mise en place d'un programme visant à traiter la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail, ils devraient prendre en compte les avantages de *l'investissement dans un programme* par rapport aux coûts de *l'inaction*. Le tableau suivant présente la valeur économique moyenne par employé du traitement de la consommation problématique de substances²² :

Tableau 3 : Rapport coûts-avantages, pour le lieu de travail, de l'intervention à l'égard de la consommation problématique de substances par employé et par année*

	<i>Avant (base)</i>	<i>Après le traitement (61 jours après)</i>
Absentéisme	8 100 \$	2 734 \$
Imponctualité	932 \$	312 \$
Conflit avec les gestionnaires	411 \$	193 \$
Conflit avec les collègues	460 \$	193 \$
Perte de productivité	2 916 \$	1 147 \$
Valeur globale	12 819 \$ (USD)	4 614 \$ (USD)

* Nota : Le calcul de la valeur économique est fondé sur un salaire moyen de 45 000 USD et des avantages sociaux de 50 %.

Des études ont prouvé à maintes reprises que les programmes complets de bien-être d'entreprise entraînent un rendement moyen de trois dollars par dollar dépensé.

En Ontario, le Bureau du vérificateur a constaté que des **services de traitement des toxicomanies facilement accessibles aux employés entraînaient un taux de rendement de 565 %**.

– Association pour la santé mentale de l'Ontario

Mythes et faits relatifs à la consommation problématique de substances et à l'emploi

N° 1 Mythe : *Les personnes qui font une consommation problématique de substances ne veulent pas travailler.*

Fait : Comme les autres, de nombreuses personnes aux prises avec des problèmes liés à la consommation de substances aimeraient travailler et trouvent que le travail constitue une bonne raison ou un élément de motivation pour régler leur consommation problématique de substances.

N° 2 Mythe : *Le travail est trop stressant pour les personnes aux prises avec des difficultés liées à une consommation problématique de substances..*

Fait : Comme pour les autres membres de notre collectivité, le travail améliore l'estime de soi, ajoute un but bien précis et contribue au rétablissement d'une manière positive pour nombre de personnes aux prises avec des troubles liés aux substances.

N° 3 Mythe : *De nombreuses personnes aux prises avec des problèmes liés à la consommation de substances bénéficient d'une évaluation professionnelle préliminaire et de programmes d'aptitude à l'emploi avant que d'autres options en matière d'emploi soient exploitées.*

Fait : L'intérêt à l'égard du travail et les antécédents professionnels constituent les meilleurs indicateurs de la réussite professionnelle future chez les personnes qui font une consommation problématique de substances. La consommation problématique antérieure de substances **ne constitue pas** un indicateur cohérent de la réussite ou de l'échec sur le plan de l'emploi.

N° 4 Mythe : *Les personnes qui se rétablissent d'un trouble lié à la consommation de substances courent toujours un risque important de rechute.*

Fait : Une rechute est toujours possible à la suite d'un trouble lié à la consommation de substances; cependant, l'emploi peut protéger les personnes de la rechute. L'emploi est associé au rétablissement durable, et la rechute est associée au chômage, à l'instabilité sur le plan du logement et à la perte d'appuis sociaux.

N° 5 Mythe : *Les personnes qui font une consommation excessive ou problématique de substances sont dépourvues de bonnes aptitudes au travail.*

Fait : De nombreuses personnes qui présentent des troubles liés à des substances ont divers intérêts, antécédents en matière d'emploi et compétences professionnelles qui peuvent se révéler utiles dans le cadre de tout emploi.

Source 24



II

section



Guide

étape par étape

pour traiter la consommation
problématique de substances
en milieu de travail



Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

La présente section fournit un guide étape par étape à l'usage des employeurs pour traiter la consommation problématique de substances. Les employeurs peuvent suivre les étapes suivantes pour prévenir et traiter la consommation problématique de substances et pour promouvoir un environnement de travail sain et sûr¹⁷ :

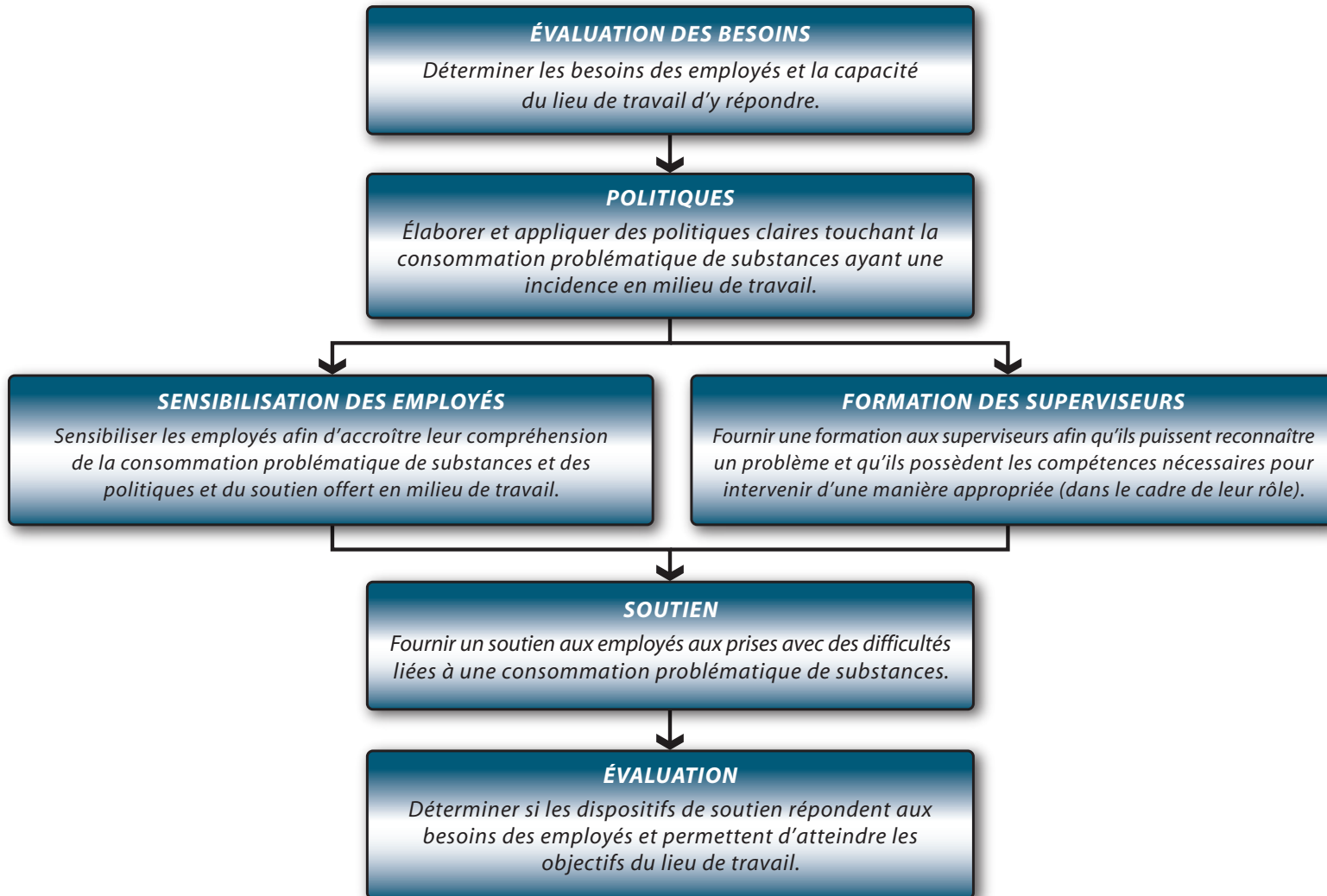


Figure 6

Afin d'illustrer la manière dont chacune des étapes (voir figure 6) d'intervention à l'égard de la consommation problématique de substances s'applique dans le « monde réel », nous utiliserons une **étude de cas** concernant Amélie, Lise et Jean, qui travaillent dans une entreprise moyenne de relations publiques, « Pioneer Communications ». Nous présenterons tout d'abord les protagonistes...

Étude de cas

Amélie, adjointe administrative – Amélie est adjointe administrative à Pioneer Communications. À 22 ans, il s'agit de son premier « vrai » emploi. Elle a grandi dans une collectivité rurale de 800 personnes où elle était rarement exposée aux drogues, outre l'alcool et la marijuana. Même si elle consommait de l'alcool lorsqu'elle était adolescente, et si elle fumait de la marijuana à l'occasion, elle n'avait jamais essayé d'autres drogues, pas plus qu'elle n'y avait été tentée. Après avoir terminé ses études secondaires, elle est demeurée à la maison avec ses parents pendant quelques années, et elle a travaillé à la pharmacie locale afin de faire des économies en vue de ses études collégiales. À 20 ans, elle s'est inscrite, avec succès, à un cours d'adjoints administratifs à un collège situé dans la ville la plus proche (qui comptait 200 000 habitants). Même si Amélie s'était rendue dans cette ville à maintes reprises, c'était la première fois qu'elle quittait le foyer familial. Elle a trouvé, dans un journal, une annonce de personnes à la recherche d'un colocataire et a emménagé dans une maison de quatre chambres avec deux garçons et une fille, également étudiants au collège. Pendant son année d'études collégiales, Amélie a commencé à faire la fête avec ses colocataires. Ils organisaient souvent des fêtes à leur domicile et fréquentaient régulièrement les bars locaux. Amélie buvait régulièrement et fumait de la marijuana beaucoup plus souvent. À la fin de son cours, Amélie a obtenu un emploi chez Pioneer Communications et a emménagé dans un nouvel appartement avec sa colocataire; elles buvaient fréquemment. Comme Amélie éprouvait quelques difficultés financières, elle a pris un second emploi à temps partiel, et elle ne rentrait à la maison qu'après minuit la plupart des soirs. Elle se sentait souvent dépassée et trop fatiguée pour se rendre au travail. Elle a alors commencé à boire le matin pour faire sa journée de travail.

Lise MacNeil, superviseure – Lise est superviseure chez Pioneer Communications. Après la période d'essai initiale, Lise a affirmé ce qui suit au sujet d'Amélie : « Elle travaille fort, elle est toujours à l'heure au travail et elle se comporte d'une manière professionnelle. Elle est méticuleuse, fiable et s'intègre bien à l'équipe de Pioneer ». Au fil des mois, Lise a remarqué que même si Amélie terminait, en majeure partie, ses projets en temps voulu, la qualité n'était

pas la même qu'au début. Elle avait également commencé à arriver en retard au travail, et elle se déclarait souvent malade. Lise confrontait Amélie, mais celle-ci avait toujours une excuse pour justifier son impunctualité ou ses absences – un jour c'était un accrochage, puis le réveille-matin n'avait pas sonné, etc. Lise a remarqué qu'Amélie se déclarait souvent malade peu après avoir reçu son chèque de paye, mais elle invoquait toujours une « grippe de 24 heures » ou une « intoxication alimentaire ». Lise a commencé à recevoir des commentaires de la part de certains clients de Pioneer selon lesquels Amélie avait été impatiente avec eux, et parfois impolie au téléphone. Lise a confronté Amélie au sujet de ce comportement. Amélie a dit qu'elle était désolée, qu'elle était aux prises avec un problème lié à la caféine et qu'elle réduirait sa consommation de café afin de stabiliser son humeur.

Jean Bradley, collègue – Jean est un collègue d'Amélie et occupe le poste de travail voisin. Au début, Amélie arrivait toujours à l'heure au travail. Petit à petit, Jean a remarqué que le comportement d'Amélie devenait étrange – son humeur était imprévisible et erratique, et il y avait des jours où elle était très bavarde, hyperactive, voire agitée. Elle a commencé à prendre des pauses plus longues et allait souvent aux toilettes. Jean savait qu'Amélie était souvent atteinte de maladies d'origine alimentaire et ne se préoccupait guère de ce comportement. Même si Amélie arrivait parfois en retard, elle compensait parfois ses retards en faisant des journées de 14 heures. Jean l'a félicitée de sa conscience professionnelle, mais son comportement incohérent l'inquiétait un peu. Un jour, Amélie a demandé à Jean de lui prêter 200 \$ parce qu'elle en avait désespérément besoin pour faire réparer sa douche par un plombier, soulignant que les problèmes avec sa douche étaient souvent la cause de ses retards. Jean comprenait les difficultés d'Amélie, et il lui a prêté l'argent le lendemain. Jean a commencé à douter de la véracité de l'histoire lorsqu'il s'est rendu compte qu'Amélie habitait un appartement, et donc que les travaux d'entretien comme la réparation d'une douche devaient être assumés par le propriétaire. Ne voulant pas se mêler de ce qui ne le regardait pas, Jean n'a pas confronté Amélie à ce sujet.

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Étape 1 : Évaluation des besoins

Pour commencer à traiter la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail, les employeurs doivent examiner les besoins du lieu de travail et déterminer les mesures qui s'y révéleront efficaces²⁵. L'évaluation des besoins aide à déterminer si l'alcool ou les drogues ont une incidence sur le lieu de travail, à définir les ressources et les atouts et à examiner les options appropriées en matière de politiques et de programmes. Elle peut aussi permettre de cerner des stratégies rentables visant à atteindre les objectifs du lieu de travail.

Comment mener une évaluation des besoins?

Il existe de nombreuses manières d'évaluer les besoins, notamment un questionnaire, une réunion ou un groupe de consultation ou de discussion regroupant divers représentants du lieu de travail (p. ex. les titulaires de divers postes dans le lieu de travail : dirigeants, syndicats, ressources humaines, etc.). Voici quelques questions que vous pourriez examiner dans le cadre d'une évaluation des besoins :

- Le lieu de travail relève-t-il d'une loi particulière?
- Les employés assument-ils un rôle critique pour la sécurité (p. ex. conduire des véhicules, manœuvrer des machines, manipuler des produits chimiques, travailler avec le public, les enfants)?
- Les employés occupent-ils des postes critiques pour la sécurité (p. ex. sont-ils responsables d'idées, de produits, de plans ou de documents confidentiels? Sont-ils responsables de la comptabilité, de l'argent comptant, de l'inventaire ou des stocks? Travaillent-ils hors site)?
- Certains employés assument-ils des fonctions clés au travail (p. ex. des comptables qui manipulent des sommes d'argent importantes, des vendeurs qui représentent le lieu de travail ou des superviseurs qui gèrent des effectifs nombreux)?
- Quel type de ressources liées à un lieu de travail exempt de substances est accessible dans le lieu de travail et à l'extérieur, et à quel prix?
- Quelle est la culture du lieu de travail en ce qui concerne la consommation problématique de substances (p. ex. que pensent les gens des personnes aux prises avec des problèmes de consommation de substances? Discute-t-on ouvertement de ces questions)?

- Dans quelle mesure les superviseurs et les gestionnaires répondent-ils aux besoins des employés en matière de conciliation travail-famille?
- Sert-on de l'alcool dans le cadre d'activités en milieu de travail?
- Quelles ressources locales sont accessibles à des fins d'aiguillage en ce qui concerne la consommation problématique de substances?
- Les superviseurs et les autres employés savent-ils ce qu'ils doivent faire si un collègue leur révèle qu'il est aux prises avec un problème lié à la consommation de substances?
- Quelles sont les statistiques concernant le roulement du personnel, l'absentéisme, l'imponctualité, l'utilisation d'avantages pour soins de santé, les demandes d'indemnisation d'accidents du travail, le vol, les accidents et le rendement, les produits et les éléments livrables médiocres?

Conseil :

Approche d'équipe à l'égard de la consommation problématique de substances en milieu de travail

Besoin d'aide? Mettez sur pied un comité sur la consommation problématique de substances en milieu de travail. Un comité constitue un excellent moyen de veiller à ce que divers membres de votre personnel aient voix au chapitre lorsqu'il s'agit d'intervenir à l'égard de la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail. De plus, il aide à élaborer un soutien à l'égard des politiques ou des programmes que vous mettez en œuvre.

Vous devriez intégrer divers intervenants de votre lieu de travail à votre comité, y compris (selon le lieu de travail) :

- ✓ Un représentant de l'employeur (p. ex. propriétaire, gestionnaire ou superviseur)
- ✓ Un représentant des employés (de divers secteurs du lieu de travail)
- ✓ Un représentant syndical
- ✓ Un représentant de la santé et de la sécurité au travail, des RH (ressources humaines) ou du PAE
- ✓ Représentant juridique (particulièrement lorsque le programme comprend le dépistage des drogues)

Étude de cas

Pioneer Communications – Au cours de la dernière année, Pioneer Communications a mis en œuvre plusieurs initiatives visant à appuyer la santé au travail, y compris des activités physiques, des séances d'information sur la saine alimentation et, récemment, des programmes en matière d'environnement et de recyclage. Ces initiatives ont été élaborées en collaboration avec le syndicat de Pioneer. Pioneer Communications veut maintenant aborder la consommation problématique de substances, après avoir été avisé d'un incident touchant une entreprise locale où un employé était en état d'ébriété pendant qu'il se trouvait sur un chantier de construction et a fini par se blesser, ainsi que deux de ses collègues, pendant qu'il manœuvrait une machine. Pioneer Communications en a fait une priorité que doit aborder le comité de santé au travail en place.

Lise – Lise fait partie du comité de santé au travail de Pioneer Communications. Le comité a entrepris une brève évaluation des besoins. Les membres ont commencé par discuter des conséquences que les drogues et l'alcool peuvent avoir sur Pioneer Communications. Ils ont déterminé que bien que personne n'occupe un poste lié à la sécurité physique (personne ne manœuvre de gros équipements), de nombreux employés traitent avec le public, et la réputation et l'image du lieu de travail pourraient être compromises.

Le comité lance des idées au sujet des avantages liés à la mise en œuvre d'une politique et d'un programme en matière de drogues, y compris les ressources disponibles pour appuyer ce type de politique et de programme. Même si l'élaboration et l'application d'une politique exigent certains efforts, le comité croit que c'est réalisable. De plus, le comité a constaté qu'un soutien relatif à la consommation problématique de substances pouvait être offert par le truchement du PAE en place au lieu de travail.

Enfin, le comité a décidé d'ajouter deux ou trois questions au questionnaire annuel sur la santé au travail destiné aux employés. Lise est étonnée par les résultats du questionnaire, qui révèlent que de nombreux employés affirment éprouver de la difficulté à faire face au stress et souffrent d'anxiété. En outre, elle est heureuse de constater que la plupart des employés ont affirmé qu'ils seraient favorables à une politique axée sur un lieu de travail sans drogue si une telle politique était mise en œuvre.

Étape 2 : Politique

Pourquoi les employeurs ont-ils besoin d'une politique sur les drogues et l'alcool?

Les politiques en matière de drogues et d'alcool sont utiles pour les employeurs parce qu'elles les aident³ à démontrer la gestion des risques, à fournir une orientation aux employés et aux gestionnaires et à établir de bonnes relations de travail, et elles protègent les employeurs des conflits. Votre politique sur les drogues et l'alcool devrait refléter la culture organisationnelle et les valeurs particulières de votre lieu de travail, le milieu réglementaire dans lequel vous menez vos activités et les besoins particuliers liés au programme. Même si les politiques varient d'un lieu de travail à l'autre, elles devraient traiter des quatre éléments fondamentaux d'une politique efficace, notamment²⁶ :



Figure 7

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Un exemple de politique (présenté avec l'autorisation des Services de traitement et de prévention des toxicomanies de la Régie régionale de la santé Capital de la Nouvelle-Écosse) est fourni en annexe. Nous invitons les organisations à communiquer avec les Services de traitement des dépendances de leur province (voir la section « Ressources » de la présente trousse d'outils) pour obtenir de plus amples renseignements sur l'élaboration de politiques.

Conseil :

Évitez les pièges communs liés à l'élaboration de politiques

Évitez de copier

- Il est utile de consulter des exemples de politiques afin d'avoir une bonne idée de ce à quoi le produit final devrait ressembler; cependant, le simple fait de reproduire une politique ne garantira pas que votre politique répond aux besoins particuliers de votre lieu de travail.
- Le processus d'élaboration d'une politique est sans contredit aussi important que la politique elle-même, puisqu'il permet d'assurer l'adoption et le soutien de celle-ci; en outre, la politique sera plus facile à communiquer et à défendre (en cas de contestation).

Ne camouflez pas la situation

- Avisez les employés qu'une politique est en cours d'élaboration (et invitez-les à exprimer leur point de vue).
- Une fois la politique élaborée, assurez-vous qu'elle est communiquée avant sa mise en œuvre et de façon continue par la suite.

Appliquez votre politique

- Ne laissez pas votre document de politique « moisir » sur une tablette; appliquez votre politique.
- Une fois votre politique adoptée, assurez-vous qu'elle est appliquée et exécutée d'une manière rigoureuse et cohérente.

Outil n° 2 : Élaboration d'une politique sur les drogues et l'alcool

La présente feuille de travail aidera les responsables de votre lieu de travail à rédiger une politique touchant la consommation de substances²⁷ :

1. Cochez les cases correspondant aux procédures que vous voulez intégrer à votre politique, ou inscrivez les modifications au libellé dans l'espace prévu à cette fin, le cas échéant.
2. Lorsque vous avez rempli la feuille de travail, transmettez-la à la haute direction, aux employés et aux autres intervenants (p. ex. les syndicats), afin d'obtenir leur rétroaction et leurs commentaires. Apportez des modifications, au besoin.
3. Communiquez la politique à tous les employés (voir l'outil n° 4 relatif à une stratégie de communication).
4. Révissez la politique chaque année. De nouvelles procédures doivent-elles être ajoutées? Faut-il apporter des modifications ou des ajouts aux éléments existants?



Élément de la politique**Intégrer à la politique?****Oui Non****INTRODUCTION**

Xxxxxxx croit qu'il est dans l'intérêt de ses employés, de leurs familles et du lieu de travail d'établir une politique et une procédure qui aident les employés à faire face aux problèmes liés à la consommation de substances. La présente politique garantira un milieu de travail sécuritaire pour tous les employés et permettra de prévenir la dégradation de la santé, de la vie de famille et du rendement au travail découlant de la consommation de substances.

Xxxxxxx s'engage à assurer un milieu de travail sûr, sain et productif. La consommation de drogues illicites et la consommation inappropriée d'alcool ou de médicaments, chez les employés, peuvent avoir des effets néfastes importants sur leurs collègues, sur la collectivité et sur l'environnement. La présente politique favorise la coopération en matière d'intervention à l'égard des problèmes liés à la consommation d'alcool, de médicaments et de drogues illicites.

Il ne faut pas oublier que le but principal d'une politique sur les drogues et l'alcool consiste à assurer un lieu de travail sécuritaire et à offrir aux employés aux prises avec un problème lié à la consommation de substances la possibilité de se rétablir, plutôt que de fournir à l'employeur des motifs justifiant leur licenciement. Xxxxxxx reconnaît que la consommation illicite ou inappropriée de drogues ou d'alcool peut avoir des conséquences néfastes sur les aspects suivants :

- le rendement au travail de l'employé;
- le milieu de travail;
- l'intégrité et la sécurité des opérations du lieu de travail;
- le bien-être des employés, de leurs familles et du public.

La présente politique a été élaborée par un comité mixte composé de représentants de la direction, du syndicat et du PAE, et a été examinée par un conseiller juridique.

En ce qui concerne l'abus de substances, la seule norme acceptable consiste en l'exemption complète de circonstances dans lesquelles le rendement au travail peut subir des effets néfastes. Nous reconnaissons que des programmes de sensibilisation et d'éducation, le dépistage précoce et un traitement pour les personnes qui en ont besoin sont essentiels au maintien d'un lieu de travail sûr et sain. La politique sur les drogues et l'alcool respecte la dignité et l'intimité des personnes. En outre, elle accorde la priorité au traitement et au rétablissement fructueux des employés aux prises avec un problème de dépendance, ainsi qu'à leur réinsertion dans le lieu de travail.

OBJECTIFS

Promouvoir la santé, le bien-être et la sécurité des employés, de leurs collègues, des proches et de la collectivité.

Communiquer aux employés la position de Xxxxxxx en ce qui concerne la consommation de substances.

Fournir un programme d'éducation et de sensibilisation touchant la consommation de substances et les ressources accessibles en matière de traitement aux employés, aux superviseurs, aux gestionnaires et à leurs proches.

Assurer la confidentialité en toutes circonstances, à condition qu'il n'y ait pas de danger ni de risque pour les autres employés, les proches ou la personne elle-même.

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Élément de la politique	Intégrer à la politique?	
	Oui	Non
Créer un milieu favorable pour chaque personne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Évaluer et recommander des modifications à la politique, au besoin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veiller à ce que les questions liées à la consommation de substances soient traitées d'une manière cohérente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PORTÉE		
La présente politique sur les drogues et l'alcool s'applique aux personnes qui travaillent ou qui mènent des activités sur les lieux de Xxxxxxx ou dans des emplacements affiliés, y compris les employés, les bénévoles et les entrepreneurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les présentes lignes directrices comportent des procédures qui devraient aider les employés, les entrepreneurs et les bénévoles à comprendre les dispositions de la politique et à les mettre en pratique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'annexe de cette police contient des lignes directrices concernant la tenue de réunions où l'on sert des boissons alcoolisées. Lorsqu'on sert de l'alcool dans le cadre d'une réunion professionnelle, les employés, les entrepreneurs et les bénévoles doivent s'assurer que leurs pratiques d'accueil n'entraînent pas de risques subséquents pour la personne ou pour la collectivité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RÈGLEMENTS		
Sont interdites l'utilisation, la possession, la distribution, l'offre ou la vente de drogues illicites, d'accessoires illicites facilitant la consommation de drogues ou de médicaments non prescrits – pour lesquels une prescription est nécessaire en vertu de la loi au Canada – sur les lieux de travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Est interdite la présence dans l'organisme de drogues illicites ou de médicaments non prescrits susceptibles d'entraîner une incapacité sur les lieux de travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sont interdites la consommation, la possession, la distribution, l'offre ou la vente de boissons alcoolisées sur les lieux de travail, sauf dans le cadre de réunions sociales autorisées ou d'autres situations exceptionnelles pouvant être approuvées d'avance par le lieu de travail. Lorsque des boissons alcoolisées seront servies dans le cadre de réunions sur les lieux de travail, on fera appel à un établissement autorisé dont les barmen ont reçu une formation relative au service responsable de l'alcool. Des bons de taxi ou d'autres moyens de transport sûr seront fournis par le lieu de travail. Il est interdit de se saouler dans le cadre de ces réunions.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il est interdit de faire un mauvais usage de médicaments sur ordonnance, de médicaments en vente libre ou d'autres substances sur les lieux de travail. Un employé qui croit que sa consommation de médicaments sur ordonnance peut avoir des effets indésirables sur son rendement, y compris sur la sécurité, doit en aviser confidentiellement son superviseur qui, en collaboration avec le syndicat et la direction, prendra des mesures d'adaptation appropriées.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nul ne doit se présenter inapte au travail en raison des effets de l'alcool, de drogues illicites, de médicaments non prescrits ou d'un mauvais usage de médicaments d'ordonnance.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Est interdite la consommation d'alcool pendant les heures de travail, que ce soit dans les lieux de travail ou à l'extérieur. La présente disposition s'applique aux repas et aux autres pauses personnelles, qu'elles soient ou non considérées comme des périodes rémunérées, sauf les réunions sociales préalablement approuvées par les responsables du lieu de travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Élément de la politique	Intégrer à la politique?	
	Oui	Non
Aucun employé ayant un problème lié à l'alcool ou aux drogues ne fera l'objet de mesures disciplinaires pour avoir demandé de l'aide pour surmonter le problème ou en raison de sa participation à des démarches de réadaptation. Cependant, si un employé enfreint les dispositions de la présente politique ou si, par suite de la consommation de substances, ne respecte pas les normes en matière de sécurité ou de rendement au travail, des mesures disciplinaires appropriées seront prises. On ne peut éviter les mesures disciplinaires en présentant une demande de réadaptation, ou en divulguant le fait que la personne en cause reçoit déjà un traitement. Ces mesures seront appliquées également à l'unité de négociation, au personnel et aux employés de gestion visés par la présente politique. Celle-ci n'exige pas et ne devrait pas entraîner de dispenses des exigences normales de l'emploi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S'il existe un motif raisonnable de croire que le jugement affaibli d'un employé entraîne une situation non sécuritaire, l'employé cessera immédiatement de travailler. On demandera à une équipe de deux représentants désignés qualifiés (l'un de la direction et l'autre du syndicat) d'évaluer la situation et de prendre une décision autoritaire.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lorsqu'une dégradation du rendement au travail est observé, les employés seront encouragés à obtenir de l'aide confidentielle par le truchement du PAE du lieu de travail ou d'un autre programme approprié, en guise de démarche initiale vers une solution qui profitera finalement aux employés, à l'employeur et à la société. Les employés peuvent communiquer avec le programme d'aide aux employés et aux proches à : _____.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Une première infraction à la présente politique peut entraîner le congédiement immédiat, à la discrétion de la direction. Ce choix discrétionnaire peut être fondé sur la condition que l'employé participe avec succès à un programme approuvé de réadaptation de l'alcoolisme et de la toxicomanie, lorsque ce type de programme est recommandé par le lieu de travail. Si un employé n'est pas congédié pour avoir enfreint la politique, il peut recevoir un avertissement écrit final ou faire l'objet d'une suspension sans solde pendant une période raisonnable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les employés, les bénévoles et les entrepreneurs doivent être « aptes au travail », c'est-à-dire qu'ils doivent être en mesure d'effectuer leurs tâches assignées d'une manière sûre et acceptable, sans restrictions découlant de la consommation d'alcool, de drogues illicites, de médicaments ou d'autres substances ou de leurs effets consécutifs. Les employés sont incités à ne pas consommer d'alcool ni faire un mauvais usage de drogues avant de se présenter au travail ou pendant les pauses non rémunérées.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les employés doivent consulter leur médecin personnel ou leur pharmacien afin de déterminer si l'usage de médicaments peut avoir des effets néfastes sur leur rendement au travail. Ils doivent déclarer à leur superviseur les risques, les limites ou les restrictions susceptibles d'exiger une modification de leurs tâches ou une réaffectation temporaire.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quiconque présente un problème évolutif lié à l'alcool et aux drogues doit assumer la responsabilité de ce problème. La personne doit utiliser les services de counselling et de traitement offerts par l'intermédiaire du lieu de travail et de la collectivité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tous les employés doivent déclarer à leur superviseur les accusations ou les condamnations pour conduite avec les facultés affaiblies dont ils ont fait l'objet, s'ils sont censés manœuvrer un véhicule ou conduire dans les trois jours ouvrables suivant la réception de l'accusation, ou immédiatement lorsque leur permis de conduire est suspendu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Élément de la politique

Intégrer à la politique?

Oui Non

Vous devez maintenant déterminer comment vous traiterez les infractions à la politique.

INFRACTIONS À LA POLITIQUE

La présente politique reconnaît le fait qu'un pourcentage donné de toute population peut développer une dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues. La caractéristique la plus notable de cette maladie est le déni de la part des personnes qui en sont atteintes. Tout employé qui a enfreint la politique concernant l'accoutumance à des substances doit faire l'objet d'une évaluation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afin d'appuyer les personnes qui font un mauvais usage de l'alcool ou de drogues et qui peuvent développer ou avoir développé une accoutumance, les employeurs et les entrepreneurs doivent documenter et déclarer les infractions à la présente politique. Les employés, les collègues, les bénévoles, les entrepreneurs ou les superviseurs qui ne se conforment pas à la présente disposition autorisent ce type de comportement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toute infraction aux présentes dispositions pourra justifier des mesures disciplinaires allant jusqu'à la cessation de l'emploi chez Xxxxxxx. Dans le cadre de sa responsabilité, Xxxxxxx communiquera la présente politique à l'ensemble des employés, des entrepreneurs et des bénévoles de Xxxxxxx. Ceux-ci doivent comprendre l'application de la politique à leur égard et à l'égard des personnes dont ils sont responsables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les entrepreneurs seront avisés des dispositions applicables de la présente politique, et en particulier, des règlements touchant l'aptitude au travail et la consommation ou la possession d'alcool et de drogues. Les entrepreneurs devront appliquer ces exigences à l'égard de leurs employés, de leurs sous-traitants et de leurs agents.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si une personne enfreint les dispositions de la présente politique ou ne respecte pas les normes de rendement au travail par suite de la consommation d'alcool ou d'autres drogues, des mesures appropriées de gestion du rendement seront prises. Dans tous les cas, une enquête doit être menée et documentée afin de confirmer qu'il y a eu infraction à la politique avant que des mesures disciplinaires soient prises. Xxxxxxx peut suspendre un employé, un bénévole ou un entrepreneur qu'il soupçonne être impliqué dans un incident susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires, en attente des résultats de l'enquête.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toute violation de la présente politique de la part d'un employé, d'un entrepreneur ou d'un bénévole pourra entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement, sauf s'il existe des circonstances atténuantes susceptibles de réduire le degré de discipline. Toute infraction à la politique de la part d'un entrepreneur sera considérée comme une violation de contrat. Ce type d'infraction peut entraîner des pénalités ou des mesures de suspension ou de renvoi visant la personne en cause, ou la résiliation du contrat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Élément de la politique

Intégrer à la politique?
Oui Non

PROCÉDURE N° 1 - PROCÉDURE À SUIVRE POUR LES EMPLOYÉS DE XXXXXXX

On mènera une enquête complète, à laquelle participeront les Ressources humaines et pourra participer un représentant d'un syndicat ou d'une association à la demande de la personne en cause.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
À la suite de l'enquête, on déterminera les conséquences appropriées, y compris des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lorsqu'un employé sera considéré comme ayant enfreint la présente politique et sera autorisé à reprendre ses fonctions, la procédure suivante sera suivie avant son retour au travail :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • L'employé sera aiguillé vers le PAE à des fins d'évaluation et de détermination d'un traitement et d'un plan d'action. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • L'employé devra suivre le traitement et le plan d'action recommandés à la suite de l'évaluation. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Les responsables du PAE doivent les évaluer et déclarer qu'ils sont aptes à reprendre leurs tâches ou à assumer des tâches modifiées, le cas échéant. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Avant de reprendre ses fonctions, l'employé devra examiner les attentes professionnelles rédigées par les Ressources humaines. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outre ce qui précède, pour tous les employés, les entrepreneurs et les bénévoles, Xxxxxx enquêtera au sujet de toute situation dans lesquelles un comportement touchant l'alcool ou des drogues hors du lieu de travail (p. ex. des condamnations liées à la conduite avec les facultés affaiblies, des accusations et des condamnations pour trafic, commerce clandestin, etc.) peut avoir des répercussions sur le lieu de travail, et prendra des mesures appropriées dans les circonstances.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PROCÉDURE N° 2 – SOUPÇONS QU'UN EMPLOYÉ EST INAPTE AU TRAVAIL

Ne pas prendre de risques : Ne laissez pas l'employé travailler ou manœuvrer des machines ou de l'équipement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contre-expertise : Au moins deux employés, l'un représentant la direction et l'autre le syndicat (selon le lieu de travail) interviewent l'employé.		
Consignation des observations : Documentez les actes ou les comportements qui vous incitent à croire que l'employé a une incapacité et transmettez l'information à l'équipe de représentants désignés des employés.		
Rôle de l'équipe de représentants désignés des employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer la situation selon les procédures élaborées. • Donner suite à l'information et à leur interprétation de la situation. • Veiller à ce que l'employé ayant une incapacité rentre chez lui rapidement et en toute sécurité, aux frais du lieu de travail – l'employé sera suspendu avec traitement jusqu'à ce que des mesures de suivi soient mises en œuvre. • Aviser sans délai la direction et le syndicat des mesures prises. • Examiner les renseignements recueillis et recommander des mesures de suivi. 		

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Élément de la politique	Intégrer à la politique?	
	Oui	Non
PROCÉDURE N° 3 – DÉGRADATION DU RENDEMENT AU TRAVAIL		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Première entrevue – Décrire le problème lié au rendement au travail de l'employé (p. ex. la dégradation du rendement au travail et le comportement documentés). 2. Aide – Aviser l'employé qu'il peut obtenir de l'aide par l'intermédiaire du PAE ou d'autres programmes appropriés pour régler les problèmes touchant le rendement au travail. Assurer la confidentialité. 3. Surveillance – Si le rendement au travail et le comportement s'améliorent, il n'est pas nécessaire de tenir une autre réunion. Si le rendement au travail et le comportement ne s'améliorent pas, le lieu de travail prendra des mesures appropriées, y compris des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Lorsqu'on observe un comportement susceptible de justifier la remise en question de l'aptitude au travail d'une personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demander à la personne de suspendre ses fonctions; • Dans la mesure du possible, demander un second avis afin de confirmer les préoccupations; • Discuter du comportement avec la personne, en privé (en ce qui concerne les membres du syndicat, leur rappeler le rôle de leur syndicat); • Si l'employé est jugé inapte au travail, il sera renvoyé du lieu de travail et l'on offrira de le transporter à son domicile pour le confier aux soins d'une autre personne ou pour qu'il reçoive des soins médicaux, en cas de besoin immédiat; • Aviser la direction; • Lorsque la situation concerne la consommation, la possession ou le trafic de drogues illicites ou de médicaments non autorisés, le service de sécurité de l'entreprise, les services de police ou la GRC doivent être avisés; • Les observations et les mesures prises doivent être documentées le plus rapidement possible après l'incident; • Planifiez les mesures de suivi nécessaires. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Lorsqu'un employé, un entrepreneur ou un bénévole croit que le titulaire d'un poste de niveau supérieur enfreint la présente politique, ils sont encouragés à obtenir un second avis, dans la mesure du possible. En outre, ils doivent aviser leur superviseur à des fins d'évaluation sur place. Le superviseur suivra alors les procédures énoncées ci-dessus.</p>		

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Employés et bénévoles

Les employés et les bénévoles doivent effectuer leurs tâches d'une manière sûre et conforme aux pratiques établies de Xxxxxxx. On les encourage à surveiller leurs collègues du point de vue de leur aptitude au travail. Lorsqu'un collègue, y compris un superviseur, est dans un état susceptible de présenter un danger pour lui-même ou pour les autres au travail, les employés et les bénévoles doivent prendre des mesures appropriées, y compris communiquer avec leur superviseur ou le service de sécurité de l'entreprise, pour faire face à la situation. En revanche, les membres du syndicat peuvent choisir de discuter de leurs préoccupations avec un membre de la direction ou avec leur section locale, afin d'obtenir leur avis quant à la meilleure façon de procéder.

De plus, les employés et les bénévoles doivent :

- lire et comprendre la politique, ainsi que leurs responsabilités en vertu de celle-ci;
- se présenter au travail en étant en mesure d'effectuer leurs tâches régulières, demeurer aptes au travail pendant qu'ils mènent des activités ou se trouvent sur les lieux de Xxxxxxx et refuser les convocations imprévues lorsqu'ils ne sont pas aptes au travail;
- consulter et suivre rapidement les recommandations en matière de traitement lorsqu'ils soupçonnent avoir une chimiodépendance ou une toxicomanie;
- reconnaître que les problèmes liés à la consommation d'alcool et de drogues et à l'accoutumance à l'alcool et aux drogues ne sont pas une excuse pour justifier un rendement médiocre ou non sécuritaire;
- suivre tout programme de contrôle ou de suivi recommandé après le traitement;
- gérer les incapacités éventuelles découlant de l'usage légitime de médicaments pendant les heures de travail en communiquant avec leur médecin personnel ou leur pharmacien pour déterminer si les médicaments peuvent avoir des effets néfastes sur leur rendement. Lorsque des préoccupations sont soulevées, ils doivent signaler les limites ou les restrictions éventuelles à leur superviseur, afin de déterminer si la modification de leurs tâches ou une réaffectation temporaire est ou non appropriée;
- déclarer à leur superviseur les accusations ou les condamnations pour conduite avec les facultés affaiblies dont ils ont fait l'objet, s'ils sont censés manœuvrer un véhicule ou conduire dans les trois jours ouvrables suivant la réception de l'accusation, ou immédiatement lorsque leur permis de conduire est suspendu;
- coopérer en cas de fouille des lieux de Xxxxxxx exigée par le service de sécurité de l'entreprise, par les services de police ou par la GRC.

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Élément de la politique

Intégrer à la politique?

Oui Non

Superviseurs et gestionnaires

- Savoir que l'accoutumance à l'alcool et aux drogues est une maladie progressive et potentiellement mortelle. Les superviseurs et les gestionnaires recevront une formation particulière portant sur les questions liées à l'alcool et à d'autres drogues pour assumer leur rôle en vertu de la politique. En outre, ils joueront un rôle clé dans la communication avec les employés et dans la mise en œuvre de la politique.
- Les superviseurs et les gestionnaires sont responsables de la détermination précoce et du traitement des problèmes de rendement. Cependant, ils ne doivent pas tenter de diagnostiquer un problème de santé ou une accoutumance à l'alcool ou à des drogues. Lorsque le rendement au travail s'est dégradé pour atteindre un niveau inadmissible ou que le comportement d'une personne compromet sa sécurité, la sécurité des autres ou la réputation de Xxxxxxxx, les superviseurs et les gestionnaires doivent prendre des mesures correctives appropriées.
- Les mesures correctives peuvent comprendre une évaluation du rendement en collaboration avec l'employé, de même que la documentation des détails des événements. Elles peuvent également comporter un aiguillage recommandé ou officiel vers le programme d'aide aux employés (et aux proches) (PAE) à des fins d'évaluation.
- En outre, les superviseurs et les gestionnaires doivent définir les situations dans lesquelles ils éprouvent des préoccupations au sujet de la capacité immédiate d'une personne à effectuer ses tâches, ou ils ont un motif raisonnable de croire qu'il y a eu infraction à la politique sur les drogues et l'alcool. Les procédures appropriées de déclaration et de transport doivent être respectées.
- Lorsqu'une personne déclare d'elle-même qu'elle est aux prises avec un problème lié à l'abus de substances, ou qu'elle demande de l'aide à cet égard, les superviseurs et les gestionnaires communiqueront avec les responsables du programme d'aide aux employés (et leurs proches) (PAE), prendront rendez-vous et exposeront le contexte de la demande au conseiller du PAE.
- Dans tous les cas, les superviseurs et les gestionnaires doivent maintenir la confidentialité concernant la participation d'une personne à un programme de traitement.
- Lorsqu'une fouille des installations de Xxxxxxxx est justifiée pour repérer de l'alcool, des drogues ou des accessoires facilitant la consommation de drogues, un superviseur communiquera avec son supérieur et devra également communiquer avec le service de sécurité de l'entreprise.



Élément de la politique**Intégrer à la politique?****Oui** **Non****Entrepreneurs**

Comme Xxxxxxxx se préoccupe de la sécurité, certaines dispositions de la politique s'appliqueront à tous les entrepreneurs et à leurs employés lorsque ceux-ci fourniront des services à Xxxxxxxx. Xxxxxxxx prendra les mesures raisonnables pour veiller à ce que les entrepreneurs appliquent les dispositions de la présente politique à l'égard de leurs employés, de leurs sous-traitants et de leurs agents.

Xxxxxxxx s'attend à ce que tous les entrepreneurs comprennent ces exigences. En outre, les entrepreneurs doivent veiller à ce que les personnes qui fournissent leurs services se comportent de façon appropriée lorsqu'ils se trouvent sur les lieux de travail. Lorsqu'il existe une raison de soupçonner qu'il y a eu contravention à la présente politique :

- l'entrepreneur et l'agent de liaison sur place seront avisés;
- les responsables du service de sécurité de l'entreprise seront avisés, au besoin;
- la personne sera renvoyée chez elle et des dispositions seront prises en vue de son transport sécuritaire, aux frais de l'entrepreneur;
- l'entrepreneur et/ou Xxxxxxxx enquêteront au sujet de la situation afin de déterminer si d'autres mesures s'imposent;
- la personne ne sera pas autorisée à reprendre son poste contractuel sans l'autorisation écrite du responsable du contrat de Xxxxxxxx.

Les exigences appropriées seront intégrées à toutes les demandes de propositions et à tous les contrats. Toute contravention à la politique sera considérée comme une violation du contrat, ce qui peut entraîner des pénalités ou des mesures de suspension ou de renvoi à l'égard de la personne en cause, ou la résiliation du contrat.

Programme d'aide aux employés (et aux proches) (PAE)

Les employés de Xxxxxxxx ont accès au PAE. Parmi les services offerts, mentionnons :

- des services d'évaluation, de conseils, d'aiguillage et de suivi confidentiels pour les employés;
- une orientation à l'égard des gestionnaires et des dirigeants en ce qui concerne les mesures à prendre à l'égard des personnes qui présentent des problèmes de rendement, y compris des problèmes liés à la consommation d'alcool ou de drogues.

Service de sécurité de l'entreprise

Les responsables du service de sécurité de l'entreprise assumeront les responsabilités suivantes :

- appuyer le transport sécuritaire lorsqu'un employé, un bénévole ou une autre personne peut présenter un risque pour la sécurité;
- répondre aux demandes de fouilles des lieux de Xxxxxxxx lorsqu'un superviseur ou un gestionnaire fournit des motifs raisonnables.

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Élément de la politique	Intégrer à la politique?	
	Oui	Non
<p>Syndicats et associations</p> <p>Un effort concerté constitue le meilleur moyen de traiter efficacement les questions liées à l'abus de substances. Les associations et les syndicats doivent être invités et encouragés à participer activement aux efforts visant à régler ces questions. Ils sont également encouragés à faire participer leurs dirigeants, leurs agents et leurs délégués aux programmes de sensibilisation et de formation à ce sujet.</p> <p>D'un point de vue « proactif », il y a un certain nombre de secteurs où la collaboration et le partenariat avec un syndicat ou une association pourraient considérablement accroître la réussite du traitement de ces questions.</p> <ul style="list-style-type: none"> participer à l'élaboration de procédures « propres au lieu de travail » qui traitent de la manière d'aborder les préoccupations liées à l'abus de substances; collaborer avec les dirigeants des secteurs de travail en ce qui concerne les préoccupations liées à l'abus de substances soulevées par leurs membres; aiguiller les personnes concernées vers les ressources appropriées, ou faire intervenir celles-ci, pour aider les membres qui demandent de l'aide ou qui affichent un comportement qui correspond au développement d'une chimiodépendance; contribuer au matériel de communication, de sensibilisation et de formation. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Votre politique doit également définir les dispositifs de soutien accessibles aux employés, de même que les mesures préventives.

PRÉVENTION		
<p>La politique sur les drogues et l'alcool met l'accent sur la prévention et sur le repérage rapide des situations problématiques éventuelles. Xxxxxxxx appuie ce principe et offrira un programme de sensibilisation à l'alcool et aux drogues à l'intention des employés et des bénévoles. Le programme fournira des renseignements au sujet des risques pour la santé et des risques d'accidents, en reconnaissant les lacunes connexes sur le plan du rendement, la manière d'obtenir de l'aide et la procédure à suivre lorsqu'un collègue ou une autre personne n'est pas en état de travailler.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Xxxxxxxx offrira également des programmes de formation qui décrivent les responsabilités particulières d'un superviseur ou d'un gestionnaire en vertu de la politique. Le programme comportera des renseignements et des outils touchant les procédures de gestion du rendement, l'aiguillage et la manière d'intervenir en cas d'infraction à la politique.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Xxxxxxxx reconnaît qu'il faut accorder une importance appropriée à la prévention de l'abus d'alcool ou de drogues et de l'accoutumance à celles-ci. Xxxxxxxx s'engage donc à :</p> <ul style="list-style-type: none"> communiquer clairement ses attentes en ce qui concerne la consommation problématique de substances de la part des employés; maintenir un programme de sensibilisation à la santé des employés; fournir un programme de sensibilisation et de formation touchant la consommation de substances et les ressources en matière de traitement accessibles aux délégués syndicaux, aux superviseurs et aux gestionnaires; appuyer les efforts des employés visant à maintenir un milieu de travail sécuritaire. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Élément de la politique

Intégrer à la politique?

Oui Non

ÉVALUATION ET RÉADAPTATION

<p>Le PAE aide les employés à obtenir des services d'évaluation, de conseils, de traitement et de suivi confidentiels. Les employés qui croient faire une consommation problématique de substances peuvent demander volontairement de l'aide, notamment, par l'intermédiaire du PAE et de ressources communautaires. Les superviseurs et les gestionnaires peuvent également encourager un employé aux prises avec des difficultés à demander de l'aide par l'entremise du PAE. Lorsqu'un lieu de travail ne compte pas de PAE ni d'infirmière ou infirmier en santé et sécurité au travail, l'employeur peut communiquer avec les ressources communautaires locales pour obtenir du soutien (par exemple, des services locaux de traitement des toxicomanies).</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Un employé ayant un problème lié à l'alcool ou aux drogues ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires pour avoir volontairement demandé de l'aide pour surmonter son problème. Cependant, on s'attend à ce qu'il participe pleinement aux programmes de traitement appropriés, y compris aux activités préliminaires, de traitement et de suivi. La participation n'élimine pas l'exigence d'un rendement satisfaisant.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Lorsqu'un superviseur ou un gestionnaire reconnaît qu'un employé éprouve des difficultés qui nuisent à son rendement au travail, le dirigeant abordera ses préoccupations à cet égard auprès de l'employé. Si le rendement de ce dernier demeure inacceptable, on l'aiguillera officiellement d'emblée vers le PAE.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Dans un cas comme dans l'autre (aiguillage volontaire ou officiel), lorsque selon un professionnel de la santé ou du counselling, il existe un risque qui empêche une personne d'effectuer ses tâches d'une manière sécuritaire, des limites ou des restrictions relatives au travail peuvent être imposées. On peut également effectuer des aménagements à l'égard de la personne, par exemple en modifiant ses tâches, en l'affectant à des tâches différentes dans la mesure du possible ou en lui octroyant un congé approprié.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Xxxxxxxx et l'employé reconnaissent que l'accoutumance à l'alcool et la toxicomanie sont des affections traitables et que l'intervention précoce accroît considérablement la probabilité d'un rétablissement durable. Xxxxxxxx continuera de fournir des services d'évaluation, de conseils, d'aiguillage et de suivi confidentiels dans le cadre de son programme d'aide aux employés (et aux proches) (PAE). Les employés qui croient être aux prises avec une accoutumance à des substances ou avec un problème émergent d'alcoolisme ou de toxicomanie sont encouragés à consulter et à recevoir rapidement un traitement approprié, avant que leur rendement au travail soit affecté ou que la présente politique soit enfreinte. Un employé qui suit un traitement approuvé recevra des prestations d'invalidité et d'assurance-maladie conformément aux régimes en place.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>À la discrétion d'un médecin autorisé par les deux parties, et avec le consentement éclairé de l'employé, les restrictions médicales relatives au travail peuvent être communiquées à la direction, et entraîner une modification des tâches, une réaffectation ou une absence du travail avec prestations d'assurance invalidité pendant le traitement.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Les renseignements touchant l'état de santé d'un employé ou sa participation au PAE demeureront strictement confidentiels. Ces renseignements ne seront pas divulgués sauf :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque cela est autorisé selon le consentement éclairé de l'employé; • Lorsque la loi l'exige. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Élément de la politique	Intégrer à la politique?	
	Oui	Non
SUIVI		
Les employés qui terminent un traitement principal (p. ex. un traitement en résidence ou un traitement ambulatoire) relativement à leur accoutumance à l'alcool ou aux drogues seront encouragés à participer à un programme de suivi pendant au moins deux ans.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce qui concerne l'aiguillage officiel, une entente écrite de retour au travail énoncera les conditions régissant le retour au travail et les conséquences de leur non-respect, y compris des tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, après le traitement, pour les titulaires de postes critiques pour la sécurité, lorsque la supervision est limitée.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS		
Xxxxxxxx doit respecter la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (FIPPA). Cette loi provinciale régit l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels, notamment les antécédents d'une personne en matière de santé et de soins de santé, y compris des renseignements touchant une incapacité physique ou mentale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aucun renseignement particulier sur la santé ne sera divulgué à un gestionnaire ou à un superviseur. Seuls les renseignements selon lesquels une personne est « apte au travail », « apte au travail moyennant des limites ou des restrictions précises » ou « inapte au travail » seront communiqués aux superviseurs et aux gestionnaires. Les renseignements concernant des personnes qui participent à des séances de counselling ou qui fournissent de l'information de santé ne seront pas communiqués sans le consentement éclairé, volontaire et écrit des personnes concernées, sous réserve des exceptions mentionnées ci-dessous.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cependant, les renseignements doivent parfois être fournis à d'autres personnes, que la personne concernée y consente ou non, par exemple lorsqu'un fournisseur de soins de santé évalue qu'une personne présente un risque de blessure grave pour elle-même ou pour d'autres. En outre, un fournisseur de soins de santé est légalement tenu de déclarer les cas suspectés de violence envers les enfants et de prendre les mesures prescrites par la loi. Le fournisseur de soins de santé s'efforcera, dans la mesure du possible, d'aviser la personne que des mesures ont été prises.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée exige que les renseignements personnels, y compris les renseignements concernant la santé d'une personne, soient protégés, au moyen de dispositions raisonnables en matière de sécurité, des risques d'accès non autorisé, de collecte, d'utilisation, de divulgation ou de distribution.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÉVALUATION DE LA POLITIQUE		
Afin de veiller à ce que la présente politique continue d'atteindre les objectifs établis et à ce qu'elle demeure adaptée aux circonstances, de même qu'aux besoins en évolution, on la surveillera et on l'évaluera au moins aux trois ans.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai pris connaissance de la politique, j'en ai discuté avec le gestionnaire et je conviens de me conformer à ses dispositions.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outil n° 3 : Liste de contrôle de la politique

Après avoir élaboré une politique, utilisez la présente liste de contrôle pour vous assurer que tous les aspects essentiels sont abordés (les lieux de travail n'intégreront pas nécessairement tous les aspects à la liste de contrôle)³.

Élément	Dans votre politique?	
	Oui	Non
A) APERÇU		
1. Les actionnaires (p. ex. direction, employés, ressources, notamment les ressources juridiques et le PAE) participent à l'élaboration de la politique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Un milieu de travail sain, une orientation proactive et préventive et une justification (p. ex. préoccupation touchant la productivité, la sécurité, l'aspect juridique, de même que la santé publique et le bien-être collectif).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Souligne l'application uniforme de la politique – politique claire, étayée par une stratégie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) PORTÉE ET APPLICATION		
4. Énoncé clair des principes du lieu de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Portée et application de la politique : <ul style="list-style-type: none">• Substances visées (p. ex. tabac, alcool, drogues illicites, médicaments contrôlés et sur ordonnance et médicaments en vente libre)• Exigences propres aux substances• Employés assujettis aux dispositions (postes critiques sur le plan de la sécurité)• Circonstances dans lesquelles la politique s'applique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) RESPONSABILITÉS		
6. Responsabilités clairement définies pour : <ul style="list-style-type: none">• L'employeur• Les personnes et les secteurs dans l'exécution de la politique• Les employés, en ce qui concerne les normes et le comportement à maintenir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Diligence raisonnable, y compris les responsabilités particulières des employés, des superviseurs et du personnel professionnel touchant les aspects suivants : <ul style="list-style-type: none">• Déclaration volontaire• Déclaration des collègues• Intervention confidentielle• Prévention entre pairs• Gestion officielle du rendement• Tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Élément	Dans votre politique?	
	Oui	Non
D) ENQUÊTES		
8. Procédure d'enquête	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Enjeux liés à la sécurité en ce qui concerne l'utilisation, l'incapacité et le trafic en milieu de travail : <ul style="list-style-type: none"> • Les questions sont traitées par les services de sécurité interne ou par des ressources externes; • Toute intention de mener des fouilles non annoncées afin de repérer des drogues, de l'alcool ou des accessoires facilitant la consommation de drogues sur les lieux de travail propres ou contrôlés doit être énoncée, tout comme les conditions régissant les fouilles. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Renvois à d'autres documents et organes directeurs (p. ex. les contrats de travail, les droits de la personne et les associations professionnelles).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) CONSÉQUENCES		
11. Les conséquences de la violation de la politique sont : <ul style="list-style-type: none"> • Énoncées • Communiquées • Appliquées d'une manière uniforme et cohérente 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Prendre en compte les procédures de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool : <ul style="list-style-type: none"> • Avant l'emploi (le plus courant) • Après un accident ou pour un motif suffisant • Dans le cadre de tests réguliers (pendant les examens physiques) • Aléatoires (pour des classes d'emplois particulières) • Dans le cadre du suivi de traitement (surveillance de la réussite) 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>NOTA : Si vous planifiez un programme de dépistage, obtenez des conseils juridiques. Enjeux – légalité du dépistage, confidentialité, poursuites, y compris l'atteinte à la vie privée, le congédiement injustifié, la diffamation, etc.</p>		
13. Obligations de déclaration, y compris : <ul style="list-style-type: none"> • Violation de la politique • Confidentialité (besoin de connaître, droit de connaître) • Associations professionnelles 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Élément	Dans votre politique?	
	Oui	Non
F) SOUTIEN		
14. Les ressources en matière de prévention, de traitement et de suivi sont définies, de sorte qu'il existe un engagement clair à prévenir et à régler les préoccupations visées par la politique, y compris : <ul style="list-style-type: none"> • Formation, éducation et sensibilisation (p. ex. prévalence, signes et symptômes, lien avec les problèmes de santé mentale, politique, etc.) • Soutien pour les autres personnes touchées • PAE • Prestations de soins de santé pour répondre aux besoins en matière de traitement • Système de retour au travail et de suivi 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) ÉVALUATION		
15. Le moment où l'on révisera la politique, la personne qui la révisera et la manière dont elle la révisera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H) RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR		
16. Couverture : <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité du fait d'autrui (négligence en cours d'emploi, y compris la présence au travail d'un employé ayant une incapacité) • Accueil (employés en état d'ébriété ou d'autres personnes blessées pendant ou après la tenue d'activités sociales sur les lieux de travail ou l'accueil) • Santé et sécurité au travail (assurer un milieu de travail sain et sûr, y compris pour les sous-traitants) • Chauffeur (blessures subies par un tiers à cause d'un chauffeur en état d'ébriété d'un lieu de travail) 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I) PROCÉDURES ET LIGNES DIRECTRICES		
17. Des procédures complètes de mise en œuvre, y compris le processus et les responsabilités touchant la mise en application de chacun des principaux éléments de la politique, doivent être fournies à titre de complément ou de lignes directrices de la politique principale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J) DIVERS		
18. Autres questions qui, selon votre lieu de travail, devraient être abordées dans la politique (p. ex. le jeu).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Outil n° 4 : Plan de communication de la politique

La communication d'une nouvelle politique sur les drogues et l'alcool est essentielle et doit être assurée lorsque la politique est mise en œuvre et, par la suite, de façon continue (p. ex. à l'intention des nouveaux employés, etc.). Le tableau ci-dessous offre un exemple d'un plan de communication « idéal » relatif à une politique sur l'alcool et les drogues. Prenez note qu'il ne s'agit que d'un exemple; votre plan de communication devra être adapté aux aspects particuliers de votre lieu de travail, de même qu'aux ressources disponibles pour appuyer le plan³.

Tableau 4

Activité	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Activité courante
Message joint au chèque de paye	X				
Installation d'affiches	X				
Séance d'information sur la politique à l'intention des employés		X	X	X	
Formation touchant la politique et la compréhension des toxicomanies à l'intention des gestionnaires et des superviseurs (demi-journée)	X				
Article dans le bulletin destiné aux employés	X			X	
Courriel destiné aux gestionnaires	X			X	
Courriel destiné aux employés		X	X		X
Annonce de journal					X
Distribution de matériel éducatif			X		
Kiosque portant sur la consommation problématique de substances dans le cadre d'une foire sur la santé		X	X		
Intégration d'information sur les questions liées à l'alcool et aux drogues à toutes les séances de sensibilisation au bien-être					X

Activité	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Activité courante
Semaine du lieu de travail sain – intégration d'information sur la consommation de substances					X
Promotion du PAE – intégration de renseignements à tout le matériel de formation et le matériel écrit	X	X	X	X	X
Semaine de sensibilisation aux toxicomanies – envoyer de l'information, tenir des séances de sensibilisation, installer des kiosques, etc.					X
Autres?					

Vous devriez également communiquer les messages clés suivants :

- ✓ **Employeur bienveillant** : Une politique en milieu de travail atteste de la préoccupation des employeurs à l'égard des employés, et constitue une approche cohérente à l'égard de la gestion des incidents liés à la consommation problématique de substances.
- ✓ **Efficacité du traitement** : Le traitement dispensé aux employés aux prises avec des problèmes liés à la consommation de substances est efficace et constitue une utilisation efficiente des ressources.
- ✓ **Détermination et intervention précoces** : Les employeurs et les employés sont en mesure de déterminer un problème et d'intervenir rapidement en étant au courant des enjeux et en sachant comment reconnaître les problèmes en milieu de travail et appuyer les employés aux prises avec des problèmes liés à la consommation de substances. La détermination précoce des problèmes entraîne de meilleurs résultats pour les employés qui éprouvent ce type de problèmes.
- ✓ **Les préjugés et la discrimination** empêchent de nombreuses personnes d'avoir accès à des services et à des dispositifs de soutien en cas de problèmes liés à la consommation de substances.
- ✓ **Collaboration** : Une politique en milieu de travail est le plus efficace lorsqu'elle est élaborée conjointement avec les employés.

Étude de cas

Politique sur les drogues et l'alcool de Pioneer Communications (version abrégée) modèles de politiques^{3-adapted}

Prenez note qu'il s'agit d'un modèle pour les besoins de l'étude de cas seulement.

Titre : Politique sur l'alcool et les drogues

Loi pertinente : Loi sur les droits de la personne

Date d'entrée en vigueur : Le 29 avril 2010

Objet

Pioneer Communications doit créer un milieu sûr pour ses employés, leurs proches, les clients et les membres du public, y compris veiller à ce qu'il n'y ait pas de consommation de substances sur les lieux de travail, avant ou pendant les heures de travail, susceptible de nuire à la capacité d'un employé d'effectuer ses tâches d'une manière responsable.

Politique

Les personnes qui travaillent chez Pioneer Communications doivent se présenter au travail en étant aptes à effectuer leurs tâches régulières d'une manière sûre et acceptable, sans restrictions découlant de la consommation d'alcool, de drogues illicites, de médicaments non prescrits, de médicaments d'ordonnance ou d'une autre substance susceptible d'affaiblir le jugement ou le rendement, ou de leurs effets. Pioneer Communications ne tolérera pas que des personnes possèdent ou consomment de l'alcool ou des drogues ou aient les facultés affaiblies par celles-ci au travail. Quiconque ne se conforme pas à cette politique de tolérance zéro fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Procédures

Les gestionnaires et les superviseurs doivent repérer et traiter rapidement toutes les situations dans lesquelles il existe des préoccupations concernant la capacité d'une personne d'effectuer ses tâches d'une manière sécuritaire. Les employés soupçonnés d'avoir les facultés affaiblies par l'alcool ou des

drogues sur le lieu de travail seront immédiatement renvoyés à la maison et n'effectueront pas leurs quarts de travail réguliers tant qu'un examen ne sera pas mené. Des dispositions seront prises pour le transport de l'employé. Le superviseur doit documenter les cas de consommation soupçonnée d'alcool et de drogues.

On encourage les employés à aviser leur superviseur de leur usage de médicaments ou de médicaments d'ordonnance susceptibles de compromettre leur sécurité ou celle d'autres personnes, ou de nuire à leur rendement.

Le travail avec les facultés affaiblies ou en état d'ébriété, la consommation de drogues et d'alcool sur les lieux de travail, le non-respect des programmes de traitement et le refus de participer aux programmes recommandés peuvent être considérés comme une infraction professionnelle susceptible d'entraîner la cessation d'emploi ou des mesures correctives.

Pioneer Communications offrira du soutien aux employés aux prises avec un problème lié à l'alcool et aux drogues en mettant à leur disposition des services d'évaluation, de conseils, de traitement et de suivi confidentiels. Les employés qui ont une accoutumance aux drogues ou à l'alcool sont fortement encouragés à demander de l'aide auprès du PAE ou de leur supérieur immédiat. Les aiguillages volontaires vers le PAE demeureront confidentiels.

Les employés doivent aviser leur superviseur lorsqu'ils éprouvent des préoccupations quant à l'aptitude au travail de leurs collègues. La personne-ressource des ressources humaines collaborera avec le supérieur immédiat pour déterminer les mesures disciplinaires appropriées.

Des tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool sont ENVISAGÉS en cas d'incident critique, notamment un accident majeur, un événement important ou un accident évité de justesse, et lorsqu'il existe des faits attestant que le titulaire d'un poste critique pour la sécurité avait les facultés affaiblies ou était en état d'ébriété ou que ces tests sont recommandés dans le cadre d'un programme global de traitement médical, de réadaptation ou de retour au travail.

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Politique de dépistage des drogues – Considérations

Le dépistage des drogues est une étape que les employeurs doivent examiner **MINUTIEUSEMENT** avant d'envisager la mise en œuvre. Les employeurs doivent prendre en compte les facteurs suivants⁹ :

- Le droit des employés à la **protection de leurs renseignements personnels**.
- Exemption de la discrimination fondée sur l'**invalidité** (les lois fédérales et provinciales canadiennes portant sur les droits de la personne interdisent la discrimination fondée sur une invalidité – la dépendance actuelle et antérieure aux substances est considérée comme une invalidité).
- Obtenir un **avis juridique** au sujet des lois locales régissant l'emploi et des répercussions éventuelles du dépistage des drogues.
- Le dépistage de drogues doit être utilisé « **en dernier recours** » et de la manière la moins envahissante possible.

Les tests de dépistage de la consommation de drogues représentent une question **complexe** et **controversée**. Il est hautement recommandé d'obtenir un avis juridique si votre lieu de travail envisage de mettre en place ce type de tests.

Cinq **considérations** clés doivent être prises en compte en ce qui concerne le dépistage de la consommation de drogues¹⁷ :

CONSIDÉRATION N° 1 : Politique

- Si le dépistage de la consommation d'alcool et de drogues est utilisé, il doit faire partie d'une vaste politique du lieu de travail en matière de consommation de substances qui comporte des volets d'éducation, de formation, de prévention, d'aide aux employés et de contrôle. La politique doit énoncer clairement les objectifs, les normes et les attentes du lieu de travail. Elle doit orienter les actions de la direction et du personnel et être révisée régulièrement.
- Les employeurs doivent déterminer les catégories d'employés ou les classes d'emplois assujetties à des tests, les conditions des tests, les conséquences du refus de participer et les conséquences d'un test positif et les communiquer clairement aux nouveaux employés et aux employés actuels.
- Les employeurs doivent se tenir au courant des lois et des décisions judiciaires pertinentes liées au dépistage en milieu de travail, indépendamment, ou dans le cadre d'une politique portant sur l'abus de substances. Les politiques sur la consommation de substances qui comportent des tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues doivent être révisées avec l'appui d'un conseiller juridique dans ce domaine, afin de s'assurer qu'elles sont complètes et non discriminatoires.

CONSIDÉRATION N° 2 : Droits de chacun

- La décision d'un employeur de mettre en œuvre un programme de dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues doit prendre en compte la protection des droits et libertés de chacun, ainsi que les avantages éventuels liés à la santé et à la sécurité.
- Les lois (fédérales et provinciales) existantes en matière de droits de la personne définissent l'accoutumance à l'alcool et aux drogues comme une incapacité, et les employeurs doivent prendre des mesures d'adaptation à l'égard des employés atteints d'incapacité. Autrement dit, lorsque l'on détermine qu'un employé a un problème d'accoutumance à des substances, l'employeur doit lui offrir des options d'assistance (c.-à-d. qu'il doit aiguiller l'employé vers un programme d'aide aux employés).
- On assure une protection contre les mesures disciplinaires (y compris le congédiement) aux employés qui prouvent que les mesures disciplinaires découlent d'une présomption d'une dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues de la part de l'employeur. Autrement dit, un employeur ne peut pas prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé en se fondant uniquement sur une accoutumance présumée ou réelle.

CONSIDÉRATION N° 3 : Préoccupations juridiques

- La décision d'intégrer des tests de dépistage à la politique sur la consommation de substances d'un lieu de travail doit être étudiée minutieusement à la lumière des décisions arbitrales et de la jurisprudence liée au droit du travail.
- Le Canada ne possède pas de lois précises régissant les situations dans lesquelles des tests de dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues au travail sont acceptables. Les lois sur les droits de la personne, les décisions judiciaires et les règlements de griefs par voie d'arbitrage prévoient plutôt des lignes directrices définies en matière de tests de dépistage. La Politique sur le dépistage d'alcool et de drogues de la Commission canadienne des droits de la personne stipule ce qui suit :
 - Il **ne faut pas administrer** de tests préliminaires de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues.
 - **On peut effectuer des tests aléatoires** de dépistage de la consommation d'alcool en ce qui concerne les postes critiques pour la sécurité qui font l'objet d'une supervision restreinte ou d'aucune supervision, à la condition que les tests soient utilisés pour déterminer le degré d'incapacité.
 - **On ne devrait pas** effectuer de tests de dépistage de la consommation de drogues parce que ces tests ne mesurent pas l'incapacité.
 - **On peut utiliser** des tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues lorsqu'il existe une raison de croire que la consommation de substances a une incidence sur l'aptitude au travail ou qu'elle a contribué à un incident ou à un accident évité de justesse sur les lieux de travail. On peut également utiliser ce type de tests lorsque l'on accrédite les employés pour des postes critiques pour la sécurité ou au moment de leur réinsertion après une suspension en raison de problèmes liés à l'alcool et aux drogues. Ces tests **doivent être utilisés uniquement** dans le cadre d'une évaluation globale de la consommation de substances.

CONSIDÉRATION N° 4 : Processus de tests

- Les méthodes des tests de dépistage de l'alcool et de drogues (sang, urine et salive) constituent des mesures plus ou moins envahissantes. Il faut porter attention à la vie privée de la personne, à la confidentialité de l'information et à l'utilisation et la divulgation appropriées des résultats.
- La technologie relative aux tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues est très précise à condition que le prélèvement, l'analyse et l'examen médical des résultats soient effectués par un personnel qualifié et qui a reçu la formation nécessaire. La procédure de tests doit assurer une continuité de possession sûre, afin de veiller à ce que les échantillons ne soient pas altérés ni involontairement contaminés. Comme il n'existe pas d'organe de certification au Canada, les laboratoires d'essais sont généralement accrédités par un organisme de réglementation, notamment le Département de la santé et des services sociaux des États-Unis.
- Les tests de dépistage d'alcool et de drogues initiaux qui sont positifs doivent être confirmés. Lorsque la confirmation est positive ou révèle qu'un échantillon a été altéré ou remplacé, l'employé doit avoir la possibilité de discuter des résultats avec un médecin examinateur indépendant et qualifié. Il s'agit d'un médecin autorisé qui possède des connaissances en matière d'abus de substances, et qui est responsable de la réception, de l'examen et de l'évaluation des résultats de tests. Selon les discussions avec l'employé, le médecin examinateur vérifiera le résultat du test et fournira à l'employeur un compte rendu confidentiel de l'information.

CONSIDÉRATION N° 5 : Utilisation des résultats

- Les résultats de tests doivent être combinés avec d'autres données d'évaluation pour orienter un plan d'action approprié. Il doit s'agir d'un plan d'action personnalisé, qui respecte les lois portant sur les droits de la personne et est conforme à la politique de l'employeur en matière de consommation de substances.
- La continuité entre le dépistage, l'évaluation et l'intervention touchant un problème défini lié à la consommation de substances constitue un aspect important. Tout en reconnaissant qu'un résultat de test positif peut exiger une mesure corrective ou disciplinaire quelconque, les employeurs devraient utiliser ce type de résultats pour aider les employés à obtenir un traitement approprié concernant leurs problèmes liés à l'alcool ou aux drogues.

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Étape 3 : Sensibilisation des employés

La sensibilisation des employés joue un rôle crucial dans l'intervention à l'égard de la consommation problématique de substances en milieu de travail. Voici quelques points qui peuvent faire l'objet de mesures de sensibilisation :

- **Prévention de la consommation problématique de substances** selon une approche globale de la santé sur les lieux de travail
- Détails de la **politique sur la consommation problématique de substances** (et fournir aux employés l'occasion de poser des questions au sujet de la politique)
- **Renseignements généraux** sur la consommation problématique de substances
- **Incidence de la consommation problématique de substances** sur la santé, la sécurité, la vie privée et le rendement au travail
- Manière de déclarer un collègue qui présente des « signes avertisseurs » ou des **indicateurs évidents relatifs à une consommation problématique de substances**
- Types d'aide et de soutien accessible aux employés et à leurs proches

La sensibilisation des employés à la consommation problématique de substances constitue un élément crucial de l'intervention à l'égard de ce problème dans les lieux de travail. Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour renseigner et sensibiliser les employés, notamment^{11,21}:

- Une **réunion** avec les membres du personnel pour leur expliquer la politique et le programme du lieu de travail en matière de drogues et d'alcool
- De l'**information** sur le programme du lieu de travail et sur l'abus d'alcool et de drogues, sous forme de brochures, de prospectus joints au chèque de paye, d'envois postaux et de dépliants affichés dans les cafétérias.
- **Des affiches et des enseignes** qui rappellent aux employés qu'ils se trouvent dans un lieu de travail sans drogue et que le lieu de travail favorise les activités saines, notamment l'exercice physique régulier, une saine alimentation et le renoncement au tabac.

Outil n° 5 : Exemples d'affiches

Voici quelques exemples d'affiches qui rappellent aux employés qu'ils se trouvent dans un lieu de travail sans drogue et sans alcool, et que du soutien est offert :

Peu importe que votre lieu de travail soit déjà doté d'une politique ou que vous entendiez en élaborer une et la mettre en œuvre, la communication et la sensibilisation initiales et continues au sujet de la politique sont essentielles. Utilisez la liste de contrôle suivante pour vous assurer que tous les aspects de la conscientisation sont abordés pour favoriser l'appui et la sensibilisation à l'égard de la politique :



Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Outil n° 6 : Liste de contrôle de sensibilisation à la politique

<i>Liste de contrôle de sensibilisation à la politique</i>	
Avantages de la politique et du programme, et risques liés à la consommation d'alcool et de drogues au travail	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Il est particulièrement important que tous les employés se familiarisent avec les avantages d'une politique et d'un programme axés sur un milieu de travail exempt de drogues, surtout lorsqu'ils sont appuyés par d'autres programmes et activités en matière de santé et de bien-être.
Bien-fondé de la politique	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Présenter de l'information touchant les exigences de la loi (p. ex. réduire au minimum ou éliminer tous les risques pour la sécurité susceptible de nuire aux employés, etc.), la raison pour laquelle le programme est important sur les lieux de travail et les répercussions des problèmes liés à l'alcool et aux drogues sur le lieu de travail.
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Fournir divers types de renseignements sur la prévention dans le cadre de la communication de l'intention de créer un milieu de travail sain, sûr, productif et exempt de drogues.
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Fournir des renseignements de base sur l'alcool et sur le mauvais usage des drogues – de même que des renseignements généraux en matière de promotion de la santé – qui renforceront la politique et le programme axés sur un lieu de travail exempt de drogues.

<i>Liste de contrôle de sensibilisation à la politique</i>	
Exigences de la politique	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Il faut fournir de l'information sur les situations que la politique vise à prévenir, et sur la manière dont celle-ci est susceptible d'améliorer la santé, la sécurité et la productivité en milieu de travail.
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Les conséquences de la violation de la politique doivent être énoncées.
Ressources pour obtenir de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Expliquer comment obtenir de l'aide (p. ex. inclure de l'information sur le programme d'aide aux employés, lorsque le lieu de travail est doté de ce type de programme).
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Décrire les avantages offerts par le régime d'assurance de soins de santé.
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Déterminer les ressources locales qui peuvent être accessibles.

Outil n° 7 : Affiche – Ce que les employés doivent faire lorsqu'ils suspectent une consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail ou qu'ils en sont témoins

Il importe de sensibiliser les employés non seulement à la politique du lieu de travail en matière de drogues et d'alcool, mais aussi aux mesures qu'ils doivent prendre lorsqu'ils soupçonnent leurs collègues de consommer des drogues et de l'alcool ou qu'ils le constatent (ou les répercussions de cette consommation).

L'affiche suivante peut vous aider à sensibiliser vos employés aux mesures qu'ils peuvent prendre en cas de consommation problématique de substances sur les lieux de travail et à la procédure à suivre lorsqu'ils soupçonnent une consommation de drogues ou d'alcool (ou leurs effets) au travail, ou qu'ils en sont témoins¹⁷.

La consommation... et les collègues

- **Consultez :** Avant de parler à votre collègue, il pourrait être utile de discuter avec votre fournisseur de programme d'aide aux employés (et à leurs proches) (PAE), à un membre du personnel des ressources humaines ou à un professionnel de la santé au travail. Dans la plupart des cas, vous pouvez discuter confidentiellement de la situation de votre collègue et obtenir des conseils en ce qui concerne la démarche la plus efficace. Vous pouvez également aborder la situation avec votre superviseur ou votre gestionnaire.
- **Soyez à l'affût des bonnes intentions :** Il s'agit d'une réaction courante que de croire que lorsqu'une personne est aux prises avec un problème, il faut lui accorder un peu de latitude et lui faciliter les choses, notamment assumer ses tâches, corriger ses erreurs ou inventer des excuses pour justifier son rendement médiocre. Cela s'appelle « habiller ». Même si vos intentions sont bonnes, lorsque vous camouflez les actes de votre collègue, vous l'aidez en fait à ignorer son problème. Et en général, le problème empire...
- **Exprimez votre préoccupation :** Il est utile de faire part de vos préoccupations à votre collègue. Établissez un lien entre vos préoccupations et les changements que vous avez observés. Précisez clairement que vous ne voulez pas vous mêler de ce qui ne vous regarde pas, mais témoignez simplement votre bienveillance à votre collègue.
- **Ne tentez pas de diagnostiquer :** Évitez d'essayer de diagnostiquer le problème ou de conseiller votre collègue. Offrez du soutien et de l'encouragement, non pas des conseils. Ce qui a fonctionné pour votre oncle Charles ou pour votre sœur Suzanne ne répondra pas nécessairement aux besoins de votre collègue.
- **Soyez une ressource :** Concentrez-vous sur votre rôle de pont entre votre collègue et les sources appropriées d'aide professionnelle. Rappelez à votre collègue l'accessibilité du PAE ou d'autres formes d'assistance. Vous pourriez également lui fournir un numéro de téléphone ou une brochure, si vous en avez.
- **Laissez-le décider :** Encouragez votre collègue à appeler les ressources, mais laissez-le décider. La réaction de votre collègue à vos remarques pourrait aller de la gratitude au déni, voire à une hostilité ouverte. Le résultat est difficile à prévoir. L'expression de votre préoccupation pourrait inciter votre collègue à décider de demander de l'aide, ou elle pourrait faire partie de plusieurs messages qui le motiveront finalement à se faire aider. Ou encore, votre intervention ne pourrait avoir aucune incidence. Quelle que soit la décision de votre collègue, vous lui aurez fourni un soutien et des renseignements essentiels. Il peut être dans l'intérêt de votre collègue de l'aviser que s'il n'obtient pas d'aide, vous devrez le déclarer au superviseur ou au gestionnaire.

Prenez des mesures immédiates lorsque...

- Vous avez observé un collègue qui consommait de l'alcool ou des drogues.
- Un collègue est au travail et vous le soupçonnez de consommer de l'alcool ou des drogues, même s'il n'en a pas consommé au travail. Par exemple, un collègue arrive au travail en ressentant les effets de la gueule de bois.
- Un collègue n'est pas apte au travail, peut-être parce qu'il a les facultés affaiblies par l'alcool ou par la drogue, ou parce qu'il est stressé, émotionnellement contrarié ou distrait par des problèmes personnels.

Dans ces types de situations, vous n'êtes pas obligé de déterminer la raison pour laquelle votre collègue n'est pas en mesure de travailler ou est exposé à un risque. Vous devez cependant signaler la situation à un superviseur pour qu'il puisse prendre les mesures appropriées. Il peut être difficile de le faire. Vous pouvez avoir l'impression de trahir un ami. Cependant, votre décision peut sauver des vies. *Pensez au fait que vos actes font partie de la solution, et non pas du problème.*

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

La prévention et l'intervention précoce : des aspects de la santé au travail

Les conséquences de la sensibilisation sont plus importantes lorsque les activités de prévention et d'intervention précoce en cas de consommation problématique de substances s'inscrivent dans le cadre d'efforts globaux axés sur le bien-être, sur la promotion de la santé et sur la prévention de la maladie. Les sujets populaires liés à la santé au travail, souvent déjà communiqués dans les lieux de travail (p. ex. la gestion du stress, la nutrition, l'activité physique, etc.), offrent d'excellentes possibilités de fournir du matériel éducatif et d'autres éléments de prévention de la consommation problématique de substances. Par exemple²⁵ :

- **Gestion du stress** – Discutez de la manière dont l'alcool et les drogues peuvent être utilisés pour faire face aux problèmes et aux émotions, mais du fait qu'ils peuvent souvent créer d'autres problèmes et mener à une consommation problématique. Définissez les gratifications sociales et affectives que les personnes recherchent dans l'alcool et les drogues, et établissez un lien avec d'autres manières saines d'atténuer le stress et de répondre à d'autres besoins sociaux et affectifs.
- **Nutrition et gestion du poids, mode de vie actif et exercice physique** – On peut utiliser ces sujets liés à la promotion de la santé pour accroître la sensibilisation à la tendance de certaines drogues (y compris l'alcool) de réduire les inhibitions et de saboter les programmes d'alimentation et d'exercice. L'intégration de l'alcool et d'autres drogues aux programmes de gestion du poids, de nutrition et d'exercice peut favoriser un changement (p. ex. en réduisant la consommation d'alcool ou en renonçant aux drogues pour se détendre). On peut facilement utiliser un processus graduel pour établir des objectifs raisonnables pour les buveurs qui peuvent boire d'une manière sûre.

Conseil :

Une sensibilisation efficace

Lorsque l'information est présentée petit à petit, sur de longues périodes, et renforcée fréquemment, elle est souvent mieux comprise et plus motivante que des documents, des séances de formation ou des réunions unique²⁵.

Étude de cas

Lise – Pioneer Communications a tenu une séance de sensibilisation obligatoire au sujet de la nouvelle politique sur les drogues et l'alcool pour l'ensemble du lieu de travail. Le programme comportait un exposé présenté par Lise et par d'autres membres du comité de santé au travail sur la nouvelle politique sur les drogues et l'alcool, ainsi que de l'information sur la consommation problématique de substances.

Jean – Jean ne s'était jamais réellement arrêté aux conséquences de la consommation problématique de substances sur le lieu de travail et, après en avoir entendu parler à la séance de sensibilisation, il était très heureux qu'une politique soit mise en œuvre. Un aspect de l'exposé a frappé Jean : les signes et les symptômes éventuels d'une consommation problématique de substances. En y réfléchissant, il croyait que cela expliquait peut-être le comportement irrégulier d'Amélie, notamment son impponctualité et le fait qu'elle se déclarait malade, ses longues pauses, son hyperactivité, son agitation, son irritabilité et ses humeurs. Jean doutait initialement de ses idées au sujet d'Amélie et de son problème éventuel lié à la consommation de substances, puisqu'il n'avait pas de « preuve » réelle. Le lendemain, il envisageait de confronter Amélie au sujet de ses préoccupations, mais il a reçu un courriel du comité de santé au travail portant sur les choses à faire lorsque l'on soupçonne un collègue d'avoir un problème de consommation de substances. Jean a décidé de suivre le premier conseil; il a communiqué avec le PAE de Pioneer et a aussi demandé une réunion privée avec sa gestionnaire, Lise, pour lui faire part de ses préoccupations.

Amélie – Même si Amélie avait remarqué que la qualité de son travail en souffrait lorsqu'elle se présentait au travail avec la gueule de bois, elle croyait toujours maîtriser sa consommation d'alcool. Elle se rendait compte qu'elle était moins concentrée lorsqu'elle avait bu à l'excès la veille, et le problème était particulièrement marqué lorsqu'elle avait bu avant de se rendre au travail. Pendant l'exposé sur la politique en matière de drogues et d'alcool, Amélie croyait qu'elle n'avait pas besoin de s'inquiéter puisqu'elle buvait le matin pour démarrer la journée, et qu'elle ne buvait pas sur le lieu de travail. Elle savait qu'elle ne voulait pas continuer à boire autant. Elle a donc pris le numéro du PAE du lieu de travail, mais elle a réévalué sa décision d'obtenir de l'aide puisqu'elle croyait que ce type de soutien s'adressait aux « alcooliques », ce qu'elle n'était pas, croyait-elle.

Étape 4 : Formation des superviseurs

Les superviseurs jouent un rôle clé dans l'intervention efficace à l'égard de la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail, puisqu'ils sont souvent responsables de la mise en œuvre de nombreux éléments des politiques en matière de drogues et d'alcool, ainsi que des programmes visant la consommation problématique de substances²⁵.

Les superviseurs jouent un rôle essentiel dans l'élaboration d'un environnement qui non seulement respecte les exigences minimales en matière de santé et de sécurité, mais qui appuie aussi activement la création d'un lieu de travail sain, sûr et exempt de drogues²⁵. À l'aide des attitudes, des connaissances et des comportements appropriés, les superviseurs peuvent se révéler de puissants motivateurs et agents de changement positif qui inspirent tous les employés à appuyer la politique et le programme axés sur un lieu de travail exempt de drogues²⁵. Les superviseurs ne doivent pas jouer un rôle de policiers ou de conseillers; ils sont avant tout des observateurs. Ils doivent souvent veiller à ce que les employés respectent les normes de rendement établies. Lorsqu'un employé commence à afficher un problème constant, le superviseur doit alors intervenir¹⁴.

Les superviseurs doivent recevoir de la formation touchant la manière d'exécuter des politiques touchant les drogues et l'alcool, y compris^{9,25}:

- Connaître la **politique** et le programme du lieu de travail (et la manière d'expliquer la politique aux employés);
- Être sensibilisés aux situations juridiquement sensibles (p. ex. maintenir la **confidentialité** des renseignements concernant les employés, respecter les conventions collectives, connaître les subtilités du dépistage de la consommation de drogues lorsque celui-ci fait partie de la politique, etc.);
- Reconnaître les **signes et les symptômes** d'une consommation problématique éventuelle de substances;
- Traiter les situations de crise liées aux drogues ou à l'alcool (p. ex. un comportement violent et imprévisible, des propos et des actes menaçants, les activités illicites, la possession d'alcool ou de drogues, etc.);
- **Agir** en cas de consommation problématique de substances (p. ex. organiser une réunion confidentielle avec des représentants syndicaux, le cas échéant, présenter des preuves documentaires de lacunes de rendement, s'assurer que l'employeur est disposé à appuyer la demande d'aide et à suspendre les mesures disciplinaires si l'employé respecte son engagement à régler le problème).

- **Aiguiller** l'employé vers les programmes et les dispositifs de soutien appropriés.
- **Réinsérer** l'employé dans le milieu de travail.

*Pièges de la supervision*¹⁶

Les superviseurs doivent savoir que les employés utiliseront, sciemment ou non, divers « pièges » pour se protéger lorsqu'un superviseur les confrontera :

Sympathie	Tenter de vous impliquer dans ses problèmes personnels.
Excuses	Offrir des excuses de plus en plus improbables.
Regrets	Être désolé et promettre de changer (« cela ne se produira plus »).
Diversions	Tenter de vous amener à parler d'autres questions de la vie ou qui concernent le lieu de travail.
Innocence	Prétendre que l'on n'est pas la cause des problèmes, mais plutôt la victime (« c'est faux »).
Colère	Adopter un comportement physique intimidant, blâmer les autres (« c'est de votre faute si je bois »).
Pitié	Utiliser le chantage émotionnel pour susciter de la sympathie ou de la culpabilité (« comment pouvez-vous me faire cela maintenant? »).
Pleurs	S'effondrer et exprimer du remords lorsqu'on nous place devant les faits.

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

La formation des superviseurs est une tâche importante et représente parfois un défi de taille. Il peut être avantageux de faire appel à des experts externes pour appuyer la formation des superviseurs. En outre, les références suivantes peuvent être utiles :

Ressource	Training Your Supervisors (en anglais seulement)
Source	Workplace Resource Center, Division of Workplace Programs, Substance Abuse and Mental Health Services Administration
Lien	workplace.samhsa.gov/WPWorkit/pdf/training_your_supervisors_br.pdf
Ressource	Supervisor Training (en anglais seulement)
Source	Drug-Free Workplace Advisor, United States Department of Labour
Lien	www.dol.gov/elaws/asp/drugfree/supervisor/screen45.asp
Ressource	Train Supervisors (en anglais seulement)
Source	You are the key: 10 Steps for Employers to a Drug-Free Workplace, Sunshine Coast Health Centre
Lien	www.sunshinecoasthealthcentre.ca/key-guide.pdf
Ressource	Formation des superviseurs pour le DOT et le milieu de travail (formation offerte en classe et en ligne au Canada)
Source	DriverCheck
Lien	www.drivercheck.ca/french/supervisortraining.html
Ressource	Supervisor Training Program, Administering Alcohol & Drug Policy and EAP Programs in the Workplace (formation payante offerte au Canada) (en anglais seulement)
Source	Chandler Consulting
Lien	www.chandlerconsulting.net/program_admin.htm
Ressource	Supervisor Training Model (formation en ligne payante) (en anglais seulement)
Source	Drug Testing Network: Drug Free Workplace Training
Lien	www.drugtestingnetwork.com/training-brochure.pdf
Ressource	Supervisor Training (en anglais seulement)
Source	Narconon International
Lien	www.narconon.org/drug-rehab/drug-awareness.html
Ressource	Supervisor Training Workshops (en anglais seulement)
Source	Kelowna Alcohol and Drug Services
Lien	www.interiorhealth.ca/uploadedFiles/Health_Services/Mental_Health_and_Addictions/Alcohol_and_Drug_Addictions/Resources/buzzseptoct.pdf.pdf

Conseils :

Choses À FAIRE et À NE PAS FAIRE à l'intention des superviseurs¹⁴

- Soulignez que seuls le rendement ou la conduite au travail vous préoccupent.
 - Ayez en main des documents faisant état du rendement au travail lorsque vous rencontrez un employé.
 - N'oubliez pas que sans assistance, de nombreux problèmes empirent.
 - Soulignez que le PAE est confidentiel, le cas échéant.
 - Précisez que la participation au PAE est volontaire, le cas échéant, et que le programme vise à aider l'employé.
 - Communiquez avec le PAE, le cas échéant, pour discuter de la procédure d'aiguillage.
-
- N'essayez PAS de diagnostiquer le problème.
 - N'adoptez PAS une attitude moralisatrice. Limitez vos remarques aux problèmes liés au rendement et au comportement.
 - NE discutez PAS de la consommation d'alcool et de drogues. Tenez-vous-en à la question du rendement au travail.
 - NE vous laissez PAS tromper par des tactiques qui évoquent la sympathie.
 - NE cachez PAS les faits. N'oubliez pas que lorsque vous protégez les personnes, cela leur permet de ne pas changer.
 - NE formulez PAS de menaces que vous n'entendez pas mettre à exécution. Lorsque vous menacez une personne de mesures disciplinaires, vous devez donner suite à vos menaces.

Outil n° 8 : Intervention en cas de crise

Que doit faire un entrepreneur lorsqu'il croise un employé désorienté, qui sent l'alcool, dont l'élocution est empâtée et la démarche saccadée, et qui adopte un ton et un langage inappropriés à l'égard de ses collègues¹¹?

1. Accompagner l'employé vers un **lieu privé** pour discuter du comportement.
2. Faire venir un autre superviseur qui fera office de **témoin fiable**.
3. Aviser l'employé de ses **préoccupations** et obtenir ses explications.
4. **Aviser la haute direction** et le représentant syndical (s'il y a lieu).
5. D'après la réponse de l'employé, le suspendre (congé payé) jusqu'à ce qu'une enquête officielle ait lieu.
6. Prendre les dispositions nécessaires pour que l'employé soit **accompagné chez lui** (si l'employé n'est pas apte au travail, il n'est pas apte à conduire).

Rédigez un rapport d'incident (p. ex. lieu, date, heure; nom de l'employé; nom du témoin; description de l'incident; événements précédant l'incident; détermination des conditions et des comportements dangereux en cause et mesures correctives recommandées).

Outil n° 9 : Modèle de rapport d'incident

Nom de l'employé :			
Date de l'incident :			
Description de l'incident :			
Comportement :	<input type="checkbox"/> Nerveux?	<input type="checkbox"/> Impertinent?	<input type="checkbox"/> Endormi?
	<input type="checkbox"/> Exagérément poli?	<input type="checkbox"/> Confus?	<input type="checkbox"/> Agressif?
	<input type="checkbox"/> Excité?	<input type="checkbox"/> Querelleur?	<input type="checkbox"/> Fatigué?
	<input type="checkbox"/> Non coopératif?	<input type="checkbox"/> Pertes de mémoire	<input type="checkbox"/> Trop bavard?
	<input type="checkbox"/> Autres (veuillez préciser)?		
Comportement inhabituel :	<input type="checkbox"/> Transpiration?	<input type="checkbox"/> Réactions lentes?	<input type="checkbox"/> Pleurs?
	<input type="checkbox"/> Agitation?	<input type="checkbox"/> Tremblements?	<input type="checkbox"/> Bagarre?
	<input type="checkbox"/> Autres (veuillez préciser)?		
Élocution :	<input type="checkbox"/> Empâtée?	<input type="checkbox"/> Lente?	<input type="checkbox"/> Confuse?
	<input type="checkbox"/> Difficile?	<input type="checkbox"/> Incohérente?	<input type="checkbox"/> Tendue?
	<input type="checkbox"/> Autres (veuillez préciser)?		
Équilibre :	<input type="checkbox"/> Chutes?	<input type="checkbox"/> Chancelant?	<input type="checkbox"/> Incertain?
	<input type="checkbox"/> Besoin d'appui?	<input type="checkbox"/> Trébuche?	<input type="checkbox"/> Normal?
	<input type="checkbox"/> Autres (veuillez préciser)?		
Témoins et autres employés concernés :			
Interventions du superviseur :			
Conséquence :			
Suivi prévu :			
Signature :		Date :	

Exemple

Source 12

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Étude de cas

Amélie – Amélie n’a jamais communiqué avec le PAE et elle a continué de boire. Non seulement buvait-elle le matin, mais elle a aussi commencé à boire après le travail deux fois par semaine. Un jour, l’atmosphère était particulièrement fébrile chez Pioneer Communications, les échéances arrivaient rapidement et les collègues d’Amélie lui confiaient de plus en plus de travail à terminer avant la fin de la journée. Elle savait qu’elle avait une petite bouteille de vodka sur elle. Elle a envisagé de la boire pour terminer sa journée de travail, mais s’est ravisée. Elle a reçu un appel d’un client de Pioneer Communications qui criait et qui lui reprochait de ne pas lui avoir transmis un courriel à temps. Amélie était très contrariée après cet appel; elle était au point de rupture et elle est allée aux toilettes pour se calmer. Elle a alors commencé à boire la vodka.

Lise – Après avoir rencontré Jean, Lise a gardé l’œil sur Amélie. Même si son comportement semblait toujours étrange, elle faisait généralement son travail; cependant, la qualité de son travail continuait de diminuer de façon marquée. Lise était aussi stressée ce jour-là, et elle a décidé d’aller rapidement à la toilette entre deux de ses nombreuses réunions. Dans sa hâte, elle a oublié de frapper à la porte de la salle de bains pour voir si quelqu’un s’y trouvait, et elle est tombée sur Amélie. Incroyablement embarrassée, Lise est rapidement sortie de la salle de bains, mais elle a vu Amélie buvant de la vodka à même la bouteille. Amélie s’est précipitée pour rejoindre Lise et lui a dit que la bouteille contenait de l’eau. Lise a accompagné Amélie vers un lieu en retrait pour discuter de l’incident. Elle a parlé à Amélie de la baisse de la qualité de son travail et lui a exprimé sa préoccupation au sujet de son comportement. Amélie a finalement craqué et avoué qu’elle était stressée et qu’elle consommait de la cocaïne pour se faciliter les choses. Lise a pris des dispositions pour assurer le transport sûr d’Amélie jusque chez elle, et a communiqué avec le syndicat qui l’a avisée de documenter l’incident en détail. Les ressources humaines ont procédé à un aiguillage officiel vers le PAE.

Étape 5 : Soutien

Programme visant à traiter la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail

Une approche ou un programme global constitue le moyen le plus efficace de traiter la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail. La figure suivante illustre cette approche³ :

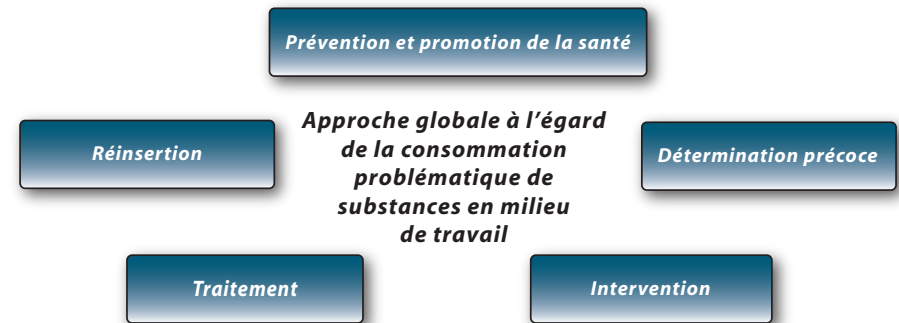


Figure 8

Dans le cadre de l’intervention à l’égard de la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail, les employeurs jouent un rôle lié à chacun des cinq éléments illustrés ci-dessus. Ce rôle est décrit dans la présente section.

Prévention et promotion de la santé

L'élaboration et le maintien d'une culture d'entreprise saine qui appuie la santé et la sécurité des employés constituent des éléments fondamentaux de la santé globale d'un lieu de travail. La consommation problématique de substances est un problème de santé et, à ce titre, elle peut être intégrée aux stratégies en place touchant la santé du lieu de travail. Vous pouvez intégrer des renseignements relatifs à la consommation de substances aux programmes de modes de vie sains (bon nombre ont déjà été mis en place par les lieux de travail)³ :

- Vie active
- Saine alimentation
- Difficultés liées au travail par quart
- Changements importants de la vie
- Réduction du stress
- Santé mentale (p. ex. dépression, anxiété, etc.)

Détermination précoce

On peut enseigner aux employés et aux superviseurs à reconnaître les signes et les symptômes de la consommation problématique de substances et de l'incapacité, ce qui permettra de repérer rapidement les problèmes de rendement. Souvent, les employés savent qu'un de leurs collègues est aux prises avec un problème lié à la consommation de substances, mais ignorent comment y faire face ou aider leur collègue. De plus, la sensibilisation à la consommation problématique de substances peut contribuer à réduire le comportement habilitant de la part des collègues (p. ex. le camouflage, assumer les tâches de l'employé, etc.) et à engager un dialogue au sujet de la consommation problématique de substances afin de la « déstigmatiser »³.

Intervention

Lorsque le rendement d'un employé change de façon marquée, une entrevue ou une « intervention » dans le cadre de laquelle on discute des signes ou des causes peut mener à une approche favorable qui incite l'employé à obtenir de l'aide ou qui le motive à changer³. Les interventions en milieu de travail doivent être clairement énoncées dans une politique sur les drogues et l'alcool³. Une intervention précoce accroît les chances qu'un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie soit traité efficacement¹⁷.

Un programme d'aide aux employés (PAE) constitue une option de soutien populaire que peut offrir un lieu de travail. **Compte tenu des conséquences de la consommation problématique de substances sur les proches, vous devriez idéalement intégrer du soutien aux proches à votre PAE. Si votre lieu de travail ne comprend pas de PAE, d'autres ressources, notamment une infirmière ou un infirmier en santé et sécurité au travail ou des ressources communautaires, par exemple des services locaux de traitement des toxicomanies, peuvent être en mesure de fournir du soutien (veuillez consulter la section « Ressources » du présent document pour obtenir les coordonnées des services de traitement des toxicomanies les plus près de chez vous).** Ces dispositifs de soutien aident les employés à aborder un large éventail de questions sanitaires, économiques et sociales, y compris la consommation problématique de substances (prenez note que de nombreux PAE ne comportent pas de services pour les employés à temps partiel ou occasionnels; vous pourriez envisager d'étendre le soutien à tous les employés, afin de veiller à ce que chacun y ait accès, s'il y a lieu). Il existe divers types de programmes¹⁶:

- **Aiguillage seulement** : Selon ce type de programmes, les superviseurs et les gestionnaires fournissent aux employés en difficulté un numéro de téléphone qui leur permet d'être dirigés vers des ressources communautaires, vers des services d'autoassistance et vers des fournisseurs de traitements de l'abus de substances.
- **Programme interne** : Ce type de programmes compte des employés spécialisés dans l'intervention de crise, l'évaluation et l'aiguillage vers des sources d'aide extérieures. En outre, ceux-ci peuvent aider les superviseurs et les gestionnaires à examiner le rendement des employés et à déterminer les problèmes.
- **Contrat** : Des programmes externes offrent des services d'intervention de crise, de counselling à court terme, d'évaluation et d'aiguillage vers des sources d'aide spécialisées par l'intermédiaire d'un expert-conseil ou d'une entreprise qui fournit ce type de services. Il s'agit d'un modèle commun qui fait appel à du personnel et à des services hautement spécialisés de l'extérieur.
- **Consortium** : Ce type de programmes regroupe les employeurs, les syndicats et les lieux de travail dans un secteur défini ou dans une industrie précise pour offrir des services – il s'agit souvent d'une option plus globale et moins coûteuse.
- **Modèle mixte** : Ce type de programmes est destiné aux employeurs et aux syndicats qui comptent plusieurs lieux de travail et qui présentent divers besoins et ressources.

Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Traitement

Lorsque l'intervention précoce n'a pas réussi (c.-à-d. que le rendement continue de décliner) à motiver un employé à demander de l'aide, les employeurs doivent entreprendre une intervention axée sur le traitement³. Dans le cadre de ce type d'intervention, l'employeur avise l'employé que son rendement est inacceptable et que des options de traitement sont offertes par l'intermédiaire du PAE du lieu de travail ou d'autres ressources³. Le traitement varie mais peut comporter les éléments suivants :

- Gestion de la désintoxication ou du sevrage
- Traitement structure de jour
- Programme de traitement en résidence
- Soins ambulatoires
- Thérapie familiale
- Autoassistance

La prévention des rechutes est également essentielle au traitement. Une évaluation clinique détermine l'achèvement du traitement³.

Réinsertion

Lorsqu'un employé a obtenu de l'aide concernant un problème lié à la consommation de substances et qu'il est prêt à retourner au travail, quelles choses doivent être prises en compte? Le retour au travail constitue l'objectif principal d'un programme efficace de gestion des incapacités. Plus la période d'éloignement du lieu de travail est longue, plus il sera difficile de s'y réinsérer. La meilleure pratique consiste à intégrer le plan de retour au travail au programme de traitement, de contrôle et de suivi de la personne²⁹.

Le traitement relatif à la consommation de substances peut comporter une série de séances avec un conseiller, ou la participation à un programme interne ou externe. Le rétablissement est un processus continu qui se poursuit longtemps après la fin du programme. Voici des mesures de soutien qui peuvent se révéler bénéfiques¹⁷ :

Soutiens à la réinsertion

Un **lieu de travail** peut appuyer un employé pendant cette période en prenant les mesures suivantes :

- Élaborer des programmes de sensibilisation à l'alcool et aux autres drogues à l'intention de tous les employés (la situation est difficile, pour l'employé qui retourne au travail, lorsque ses superviseurs et ses collègues ne connaissent pas bien les toxicomanies).
- Reconnaître les besoins des employés en voie de rétablissement au moment de la planification d'activités sociales.
- Élaborer et appliquer des politiques claires qui favorisent le repérage rapide des employés aux prises avec des problèmes et qui appuient ceux-ci dans leur rétablissement à long terme.
- Déterminer les ressources accessibles à des fins d'assistance (notamment le PAE ou des ressources communautaires).

Un **superviseur** se demande souvent comment offrir le meilleur soutien à un employé qui reprend ses fonctions. Il peut également éprouver des préoccupations liées au rendement au travail et à la sécurité. Les superviseurs peuvent :

- Appuyer l'employé et lui rappeler qu'il manque à son milieu travail et qu'il y est valorisé.
- Rencontrer l'employé avant son retour au travail, dans la mesure du possible.
- Mettre l'employé au courant des changements qui ont eu lieu.
- Discuter des craintes et des préoccupations de l'employé quant à son retour au travail, et y faire face.

Soutiens à la réinsertion

Les collègues peuvent être **mal à l'aise ou nerveux** quant au retour de l'employé. Il peut y avoir des conflits interpersonnels, des problèmes d'habilitation ou de camouflage pour l'employé et du ressentiment parce que ce dernier ne fait pas sa part. En général, les employés veulent que leur collègue qui revient au travail réussisse. Voici quelques manières dont les collègues peuvent aider :

- Offrir du soutien et de l'encouragement (et non pas des conseils)
- Ne pas faciliter les choses pour le travailleur en cours de rétablissement (taire ou ignorer les situations).
- Lui permettre d'assumer sa propre charge de travail et de prendre des décisions.
- Rappeler au travailleur en voie de rétablissement qu'il peut obtenir de l'aide, s'il en a besoin.
- Continuer d'intégrer le collègue aux activités sociales, mais appuyer sa décision s'il refuse d'y participer (particulièrement lorsque l'on sert de l'alcool).

Étude de cas

Amélie – Après avoir été renvoyée chez elle, Amélie était très honteuse et craignait de perdre son emploi. Les responsables du PAE de Pioneer Communications lui ont recommandé d'obtenir une évaluation de sa consommation de substances auprès des services des toxicomanies. Après quelques séances, Amélie s'est vite rendu compte que sa consommation d'alcool était bien plus que ludique, et elle était heureuse de pouvoir obtenir de l'aide et de « rentrer dans le droit chemin ».

On a recommandé qu'Amélie suive un traitement en établissement pour régler son problème lié à la consommation de substances. Amélie s'y est engagée et, après 28 jours de traitement, elle était prête à reprendre le travail. Elle était initialement très nerveuse à l'idée de retourner au travail, craignant d'être traitée différemment, et que ses collègues soient nerveux à son contact. Elle a continué de rencontrer un conseiller à des fins de suivi.

Lise – Lise était heureuse d'apprendre qu'Amélie recevait de l'aide relativement à son problème lié à la consommation d'alcool. Même si elle se sentait initialement coupable d'être celle qui avait révélé le problème d'Amélie, ce qui avait entraîné son départ, Lise se rassurait en sachant qu'elle recevait de l'aide. Lise a décidé qu'elle ne traiterait pas Amélie différemment et elle l'a accueillie à son retour au bureau. Elle a toutefois initialement donné à Amélie une charge de travail relativement légère et lui a fait reprendre graduellement sa charge et ses responsabilités normales.

Jean – Jean a été choqué d'apprendre qu'Amélie était aux prises avec un problème lié à la consommation de substances, mais il était heureux d'avoir décidé de faire part de ses doutes à Lise. Il était ravi d'apprendre que Pioneer Communications appuyait Amélie pendant cette période difficile et que celle-ci réintégrerait son poste lorsqu'elle serait prête à reprendre le travail. Dans le cadre de ses efforts de sensibilisation à sa politique sur les drogues et l'alcool, Pioneer Communications avait fourni à tous les employés une brochure traitant du rôle des collègues en cas de consommation problématique de substances. Jean s'est souvenu que lorsqu'Amélie reviendrait au travail, il devrait lui offrir du soutien et de l'encouragement. Il a accueilli Amélie, lui a dit qu'il était heureux de la revoir et qu'il espérait que tout allait bien. Après le travail, il a invité Amélie à faire partie de l'« équipe de relais de Pioneer Communications » qu'il dirigeait pour appuyer une œuvre de bienfaisance locale. Il croyait qu'il s'agissait d'un bon moyen d'intégrer Amélie aux activités sociales.



Guide étape par étape pour traiter la consommation problématique de substances en milieu de travail

Étape 6 : Évaluation

L'évaluation constitue l'étape finale du processus d'intervention à l'égard de la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail, c'est-à-dire que vous déterminez si vous avez ou non atteint vos buts et vos objectifs. Bien que l'évaluation soit souvent omise, elle est importante, car elle fournit des renseignements sur :

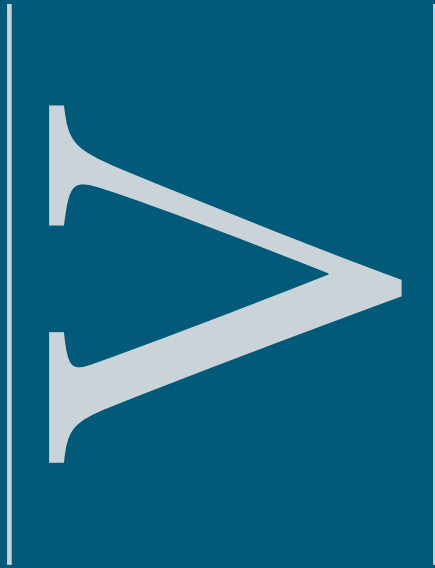
- L'efficacité du programme et du soutien offerts;
- Le succès du programme et du soutien;
- Les difficultés, les aspects à améliorer ou à modifier;
- La justification du maintien du programme et du soutien.

Il est utile d'évaluer régulièrement le programme et les dispositifs de soutien de manière à pouvoir surveiller l'évolution de la situation au fil du temps. L'évaluation ne doit pas forcément être compliquée. Une simple enquête peut servir de point de départ pour recueillir des renseignements au sujet de votre programme. Voici un modèle de questionnaire que vous pouvez utiliser pour adapter ou évaluer votre programme et vos dispositifs de soutien.

Outil n° 10 : Sondage d'évaluation

Politique
Connaissez-vous la politique du lieu de travail en matière de drogues et d'alcool? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Croyez-vous qu'il est important que notre lieu de travail mette en place une politique sur les drogues et l'alcool? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Y a-t-il des aspects de la politique qui ne sont pas clairs? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Dans l'affirmative, veuillez préciser les aspects qui ne sont pas clairs : _____
Aimeriez-vous que des modifications soient apportées à la politique? Veuillez préciser ci-dessous : _____
Croyez-vous qu'il est important que notre lieu de travail aborde la consommation problématique de substances? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Dans la négative, pourquoi pas? _____
Soutien
Connaissez-vous la procédure à suivre si un de vos collègues est aux prises avec un problème lié à la consommation de substances? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Dans l'affirmative, veuillez décrire les mesures que vous prendriez : _____
Connaissez-vous les types de dispositifs de soutien qu'offre votre lieu de travail pour intervenir en cas de consommation problématique de substances? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Dans l'affirmative, veuillez décrire les services de soutien offerts : _____
Croyez-vous qu'en tant qu'un employeur nous pouvons faire davantage pour vous aider vous, vos collègues et vos proches à intervenir à l'égard de la consommation problématique de substances au travail? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Dans l'affirmative, comment pouvons-nous aider? _____

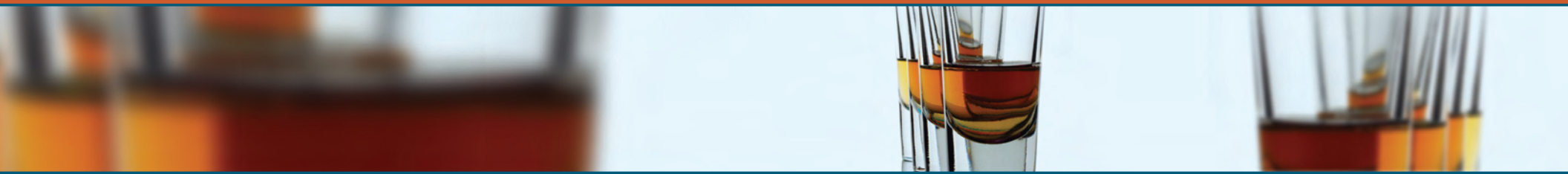




section



Ressources



Services de traitement des toxicomanies

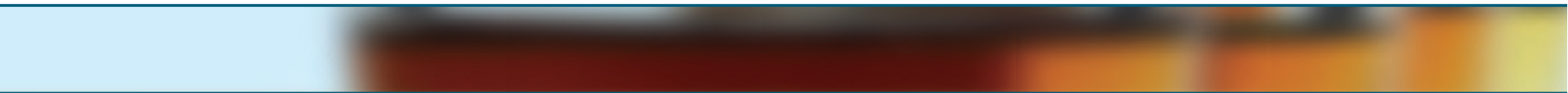
On trouve des services de traitement des toxicomanies dans tout le Canada atlantique, qui offrent du soutien et des programmes allant de la prévention au traitement.

Province	Description	Coordonnées
Nouvelle-Écosse	<p>On trouve des services de traitement des toxicomanies partout en Nouvelle-Écosse, qui aident les personnes, les proches et les collectivités à faire face aux problèmes découlant de la consommation néfaste d'alcool et de drogues et du jeu. Nous aidons les sœurs, les frères, les mères, les pères, les époux, les épouses, les collègues et les amis à atteindre un mode de vie sûr et sain.</p> <p>Divers services sont offerts sans frais aux Néo-Écossais partout dans la province par l'intermédiaire des bureaux des services de traitement des toxicomanies des autorités sanitaires de district de la Nouvelle-Écosse et de l'WK Health Centre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion du sevrage (désintoxication) • Programme de traitement structuré (Jour/residentiel) • Traitement de maintien à la méthadone • Services communautaires • Services spécialisés pour les femmes et les jeunes • Conduite en état d'ébriété/ Serrures de démarrages sur les véhicules des personnes condamnées pour conduite en état d'ivresse • Service de traitement de la dépendance à la nicotine • Service du jeu problématique • Services et soutien pour les proches concernés 	<p>Site Web provincial www.addictionservices.ns.ca</p> <p>Autorité sanitaire du district de la capitale (Halifax) Centre d'information et d'aiguillage Téléphone : 902-424-8866 Numéro sans frais : 1-866-340-6700</p> <p>South Shore Health Bridgewater : 902-543-7882 Liverpool : 902-354-3422 Lunenburg : 902-634-7325</p> <p>Autorité sanitaire du district du sud-ouest Yarmouth : 902-742-2406 Barrington Passage : téléphone : 902-637-1432 Shelburne : téléphone : 902-875-8645 Meteghan : 902-645-3502 Digby : 902-245-5888</p> <p>Annapolis Valley Health Wolfville, Kentville, Berwick, Middleton et Annapolis Royal : 902-678-2392 ou 902-825-6828</p> <p>Autorité sanitaire de Colchester East Hants, autorité sanitaire de Cumberland et autorité sanitaire du comté de Pictou Pictou : 902-485-4335 Springhill : 902-579-8647</p> <p>Autorité sanitaire de Guysborough Antigonish Strait et autorité sanitaire du district du Cap-Breton Téléphone : 1-888-291-3535</p>

<i>Province</i>	<i>Description</i>	<i>Coordonnées</i>
Nouveau-Brunswick	<p>Le Ministère de la Santé offre un continuum de services communautaires, ambulatoires et en établissement pour aider les personnes affectées par l'abus de substances et par la dépendance au jeu obsessionnel.</p> <p>Dans toutes les régions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Services de désintoxication • Services de consultation externes • Services communautaires <p>On compte également des services en établissement à court terme pour adultes, des cliniques spécialisées de traitement de la dépendance aux opiacées et des services de traitement en établissement pour jeunes.</p>	<p>Site Web provincial : www.gnb.ca/0378/poster-f.asp</p> <p>Bathurst : 506-547-2086 Campbellton : 506-789-7055 Edmundston : 506-735-2092 Fredericton : 506-452-5558 Miramichi : 506-623-3375 Moncton : 506-856-2333 Saint Jean : 506-674-4300 Tracadie-Sheila : 506-394-3615 Ligne d'information sur le jeu compulsif: 1-800-461-1234</p>
Île-du-Prince-Édouard	<p>Des services externes sont fournis à divers emplacements dans la province.</p> <p>Voici les programmes et les services offerts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conseils individualisés - adultes • Services de conseils pour les jeunes et programme « Strength » (un programme intensif de huit semaines pour les jeunes, y compris un volet de services en établissement pour les jeunes qui en ont besoin) • Programme familial • Réadaptation de groupe (programme de groupe de trois semaines) • Services de désintoxication externes • Programme de maintenance à la méthadone • Services de traitement du jeu compulsif • Renoncement au tabagisme • Installations de soins de longue durée et centres de réadaptation pour les hommes et les femmes • Refuge • Des services internes de désintoxication sont offerts au centre provincial de traitement des toxicomanies, à Mt. Herbert. <p>Les particuliers et les professionnels peuvent aiguiller des personnes vers les services de traitement des toxicomanies.</p>	<p>Site Web provincial : www.gov.pe.ca/health/index.php3?number=1020507&lang=E</p> <p>Sans frais : 1-888-299-8399</p> <p>Alberton : 902-853-8670 Summerside : 902-888.8380 Charlottetown : 902-368-4120 Montague : 902-838-0960 Souris : 902-687-7110</p>

Ressources

Province	Description	Coordonnées	
Terre-Neuve-et-Labrador	<p>À Terre-Neuve-et-Labrador, les services destinés aux personnes touchées par l'alcool, les drogues et le jeu sont principalement offerts par l'intermédiaire de quatre autorités sanitaires régionales : Eastern Health, Central Health, Western Health et Labrador-Grenfell Health.</p> <p>Des services sont fournis aux personnes affectées par leur propre consommation de substances ou leur propre jeu, ainsi qu'aux personnes touchées par le comportement d'un autre.</p> <p>Divers services communautaires de traitement et d'intervention sont offerts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultation externe • Intervention précoce et sensibilisation pour les jeunes • Services de désintoxication • Centre de traitement de la dépendance aux opioïdes • Soutien en cas de crise 	<p>Site Web provincial : www.addictionhelpnl.ca</p> <p>Eastern Health St. John's : 709-752-4919 Conception Bay South : 709-834-7906 Shea Heights : 709-752-4313 Bell Islande : 709-488-2701 Bonavista : 709-468-5204 Portugal Cove : 709-895-7056 Torbay : 709-437-2210 Trepassey : 709-438-2802 Ferryland : 709-432-2931 Witless Bay : 709-334-3944 Clarenville : 709-466-5700 Harbour Grace : 709-945-6581 Burin : 709-891-5030 Bay Roberts : 709-786-5219 Whitbourne : 709-759-3362</p> <p>Central Health Gander : 709-256-2813 Grand Falls : 709-489-8180 Lewisporte : 709-535-0906 New-Wes-Valley : 709-536-2405 Springdale : 709-673-4314</p>	<p>Western Health Corner Brook : 709-634-4506 Port Aux Basque : 709-639-5918 Stephenville : 709-643-8720 Deer Lake : 709-635-7830 Burgeo : 709-886-2185 Norris Point : 709-458-2381 Cow Head : 709-243-2625 Port Saunders : 709-861-9125</p> <p>Labrador-Grenfell Health Goose Bay : 709-897-2343 Labrador City : 709-944-9251 St. Anthony : 709-454-0262 Port Hope Simpson : 709-960-0271, poste 230</p>



IV

section



Conclusion, Annexe et Références



Conclusion

La présente trousse d'outils vise à renforcer la compréhension des employeurs en ce qui concerne la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail, et leur capacité de traiter le problème.

La consommation problématique de substances constitue une question complexe; « il n'y a pas d'ascenseur; il faut prendre l'escalier ». Autrement dit, il n'existe pas de solution facile; toutefois, le présent document décrit les principales étapes de l'intervention à l'égard de la consommation problématique de substances qui a une incidence sur le lieu de travail. On encourage les employeurs à utiliser les procédures, les outils et les ressources fournis dans le présent document et à communiquer avec leurs services locaux de traitement des toxicomanies, qui peuvent leur offrir de l'aide et une orientation pour traiter les problèmes liés à la consommation de substances.



Annexe

Exemple de politique

n° 1 – version courte générale

Titre : Problèmes relatifs à l'alcool et aux drogues
Lois pertinentes : NSOHS Act; Loi sur les droits de la personne
Date d'entrée en vigueur :

Objet

L'Organisation ABC doit créer un milieu sûr pour les patients et leurs proches, le personnel, les bénévoles et les membres du public. Elle doit en outre veiller à ce qu'il n'y ait pas de consommation de substances illégales sur les lieux de travail, avant ou pendant les heures de travail, susceptible de nuire à la capacité d'un employé d'effectuer ses tâches d'une manière responsable.

Politique

Les personnes qui travaillent à l'Organisation ABC (y compris les bénévoles et les entrepreneurs) doivent se présenter au travail en étant aptes à effectuer leurs tâches régulières d'une manière sûre et acceptable, sans restrictions découlant de la consommation d'alcool, de drogues illicites, de médicaments non prescrits, de médicaments d'ordonnance ou d'une autre substance susceptible d'affaiblir le jugement ou le rendement.

L'Organisation ABC ne tolérera pas que des personnes possèdent ou consomment de l'alcool ou des drogues ou aient les facultés affaiblies par celles-ci au travail. Quiconque ne se conforme pas à cette politique de tolérance zéro fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Procédures

Les gestionnaires et les superviseurs doivent repérer et traiter rapidement toutes les situations dans lesquelles il existe des préoccupations concernant la capacité d'une personne d'effectuer ses tâches d'une manière sécuritaire.

Les employés soupçonnés d'avoir les facultés affaiblies par l'alcool ou des drogues sur le lieu de travail seront immédiatement renvoyés à la maison et n'effectueront pas leur quart de travail régulier. Des dispositions seront prises pour leur transport.

Le superviseur doit documenter les cas de consommation soupçonnée d'alcool et de drogues.

On encourage les employés à aviser leur superviseur ou l'infirmière en santé du travail de leur usage de médicaments ou de médicaments d'ordonnance susceptibles de compromettre leur sécurité ou celle d'autres personnes, ou de nuire à leur rendement.

L'Organisation ABC offrira du soutien aux employés aux prises avec un problème lié à l'alcool et aux drogues en mettant à leur disposition des services d'évaluation, de conseils, de traitement et de suivi confidentiels.

Les employés qui ont une accoutumance aux drogues ou à l'alcool sont fortement encouragés à demander de l'aide auprès du PAE ou de leur supérieur immédiat. Les aiguillages volontaires vers le PAE demeureront confidentiels.

La personne-ressource des ressources humaines collaborera avec le supérieur immédiat pour déterminer les mesures disciplinaires appropriées.

Le superviseur doit veiller au respect des exigences en matière de rapport auprès des organismes de réglementation professionnelle appropriés.

Source : Capital District Health Authority, *A Resource Kit for Healthcare Organizations*

Références

1. Health Canada (2009). Workplace Health [accessed online via <http://www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/occup-travail/work-travail/index-eng.php>].
2. The Health Communication Unit [THCU] (2005). *Evaluating Comprehensive Workplace Health Promotion*. Centre for Health Promotion – University of Toronto.
3. Addiction Services (Nova Scotia) (2007). *Building a Framework: A Resource Kit for Healthcare Organizations*.
4. Arcand, M. - BC Mental Health and Addiction Services (n/d). *Substance Use – the monster we work with*. BC Council on Substance Abuse.
5. Health Officers Council of British Columbia, 2005. *Spectrum of psychoactive substance use*.
6. Drug Scope 2000-2010 (n/d). [accessed online via <http://www.drugscope.org.uk/>].
7. Addiction Science Network (2009). [accessed online via <http://www.addictionscience.net/>].
8. Centre for Addiction and Mental Health (2005). *Beyond the Label – A Educational Kit to Promote Awareness and Understanding of the Impact of Stigma on People Living with Concurrent Mental Health and Substance Use Problems*.
9. Roberts, G. (2008). *Best practices for preventing substance use problems in Nova Scotia*. Nova Scotia Health Promotion and Protection.
10. Frone, M.R. (2003). Predictors of overall and on the job substance use among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1); 39-54.
11. Sunshine Coast Health Centre (2007). *You are the key – 10 steps for employers to a drug-free workplace*.
12. Pidd, K. (2005). *Workplace culture and alcohol use*. National Centre for Education and Training of Addiction.
13. College of Registered Nurses of Nova Scotia [CRNNS] (2006). *Problematic substance use in the workplace – a resource guide for registered nurses*.
14. United States Department of Labour (n/d). Drug-Free Workplace Advisor [accessed online via <http://www.dol.gov/elaws/drugfree.htm>].
15. Canadian Centre on Substance Abuse [CCSA] (2010). Workplace [accessed online via <http://www.ccsa.ca/eng/topics/populations/Workplace/Pages/default.aspx>].
16. U.S. Department of Health and Human Services (USDHHS) (2009). *Making your workplace drug free*. Substance Abuse and Mental Health Services Administration.
17. Alberta Alcohol & Drug Abuse Commission (AADAC) (2002). *Substance use and gambling in the Alberta workplace: Technical report*. Government of Alberta.
18. Canadian Alcohol and Drug Use Monitoring Survey [CADUMS] (2008). Health Canada.
19. Larson, S. L., Eyerman, J., Foster, M. S., & Gfroerer, J. C. (2007). *Worker Substance Use and Workplace Policies and Programs* (DHHS Publication No. SMA 07-4273, Analytic Series A-29). Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Office of Applied Studies.
20. Butler, B. (2009). *Alcohol and drugs: Canadian policy development*. Barbara Butler & Associates Inc.

- 
21. Rehm (2006). *Cost of Substance Use in Canada 2002: Highlights*.
 22. Jordan, N., Grissom, G., Alonzo, G., Dietzen, L., Sangsland, S. (2008). Economic benefit of chemical dependency treatment to employers. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 34; 311-319.
 23. Ontario Mental Health Association (n/d). *Substance use, misuse and abuse at work*.
 24. Government of Australia, 2009. *Drug and alcohol use*.
 25. Substance Abuse and Mental Health Services Administration [SAMHSA] (n/d). Division of workplace programs – workplace resource center.
 26. Butler, B. (2006). *Background information on alcohol and drug testing*. Barbra Butler & Associates.
 27. Alcohol Policy Network (2002). *Laws/Policies – Enacted Legislation*.
 28. US Mine Safety & Health Administration Department (n/d). United States Department of Labour.
 29. 2007, *A “Best Practices” Approach to Addiction Management for Government Employees*.
 30. A.W. Blume (2005). *Treating Drug Problems*. John Wiley & Sons, Inc. (p. 42).



La consommation problématique de substances

ayant une incidence en milieu de travail

Guide étape par étape et trousse d'outils
pour la résolution de ce problème dans
l'entreprise ou l'organisation