



CONSEIL du CANADA ATLANTIQUE
sur la Toxicomanie

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



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 sécuritaire¹ :

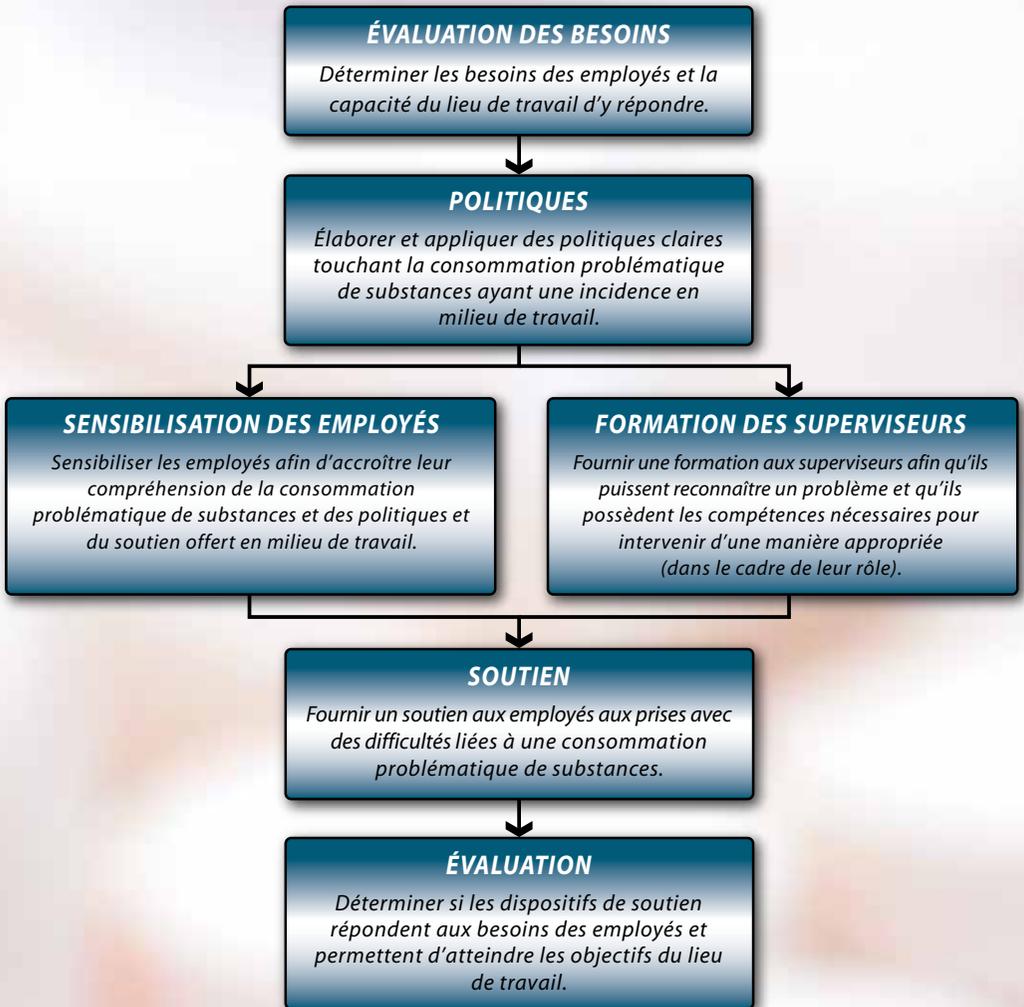


Santé
Canada

Health
Canada



Guide étape par étape



Étape 1 : Évaluation des besoins

1. Commencez par une évaluation des besoins afin de répondre aux quatre questions clés suivantes² :
 - 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, 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 répond 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 suivants⁴:
 - 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.
<i>Suite...</i>	<input type="checkbox"/>

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 drogues².

Les superviseurs doivent recevoir une 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.

1. Alberta Alcohol & Drug Abuse Commission (AADAC) (2002). *Substance use and gambling in the Alberta workplace: Technical report*. Government of Alberta
2. Substance Abuse and Mental Health Services Administration [SAMHSA] (n/d). Division of workplace programs - workplace resource center.
3. Addiction Services (Nova Scotia) (2007). *Building a Framework: A Resource Kit for Healthcare Organizations*.
4. Alcohol Policy Network (2002). *Laws/Policies - Enacted Legislation*.

CONSEIL du CANADA ATLANTIQUE

sur la *Toxicomanie*

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