

Info-toxico

Mauricie/Centre-du-Québec

MAI 2008

Vol. 20 N° 1

BULLETIN D'INFORMATION

Centre de réadaptation DomrémY Mauricie/Centre-du-Québec

DÉPENDANCES EN MILIEU DE TRAVAIL

Dans le monde du travail, comme au sein de la population québécoise, le problème des dépendances est au cœur des préoccupations. De plus en plus, les employeurs se sentent concernés et interpellés par les problèmes reliés à la consommation d'alcool, de drogues ou des habitudes de jeu pathologique. Mais, compte tenu de la complexité de ces problématiques et faute d'outils concrets et spécifiques à la réalité du travail, il apparaît difficile pour les employeurs de réagir. Ceci peut amener des conséquences importantes sur la santé et la sécurité des employés et sur la productivité des entreprises. L'ampleur de la problématique en milieu de travail étant difficile à cerner, il est généralement considéré qu'elle devrait se rapprocher des enquêtes populationnelles. Ainsi, au Québec, les estimations basées sur des données du Centre patronal de santé et de sécurité au travail indiquent qu'un salarié québécois sur dix est aux prises avec un problème de surconsommation de drogues ou d'alcool. Dans le cadre de ce texte, nous nous pencherons brièvement sur la prévalence de la problématique. Par la suite, nous nous attarderons sur les conséquences vécues en milieu de travail autant au niveau des employés qu'au niveau du coût des pertes de productivité qu'occasionnent ces problèmes de dépendances. Finalement, nous porterons un regard sur les actions qui peuvent être réalisées pour prévenir la consommation, en réduire les impacts ou encore pour gérer des situations problématiques existantes. De telles actions peuvent s'avérer rentables pour les employés et l'amélioration de leur qualité de vie ainsi que pour les employeurs, pour qui les personnes représentent une richesse pour l'entreprise.

La consommation d'alcool, de drogues illicites et le jeu pathologique chez la population québécoise

La prévalence des diverses dépendances à l'intérieur de la population québécoise nous permet d'évaluer approximative-

ment celles des milieux de travail considérant la grande proportion de travailleurs dans la population. La consommation d'alcool, de drogues illicites et le jeu pathologique constituent des phénomènes importants chez la population québécoise. À l'intérieur des provinces canadiennes, le Québec se place en première position au niveau du pourcentage de consommateurs actuels d'alcool. Les consommateurs d'alcool québécois boivent plus fréquemment que la moyenne canadienne. Cependant, ils en consomment en moins grande quantité. Généralement, les hommes, les personnes âgées de 18 à 24 ans et les célibataires ont plus tendance à avoir une forte consommation d'alcool que le reste de la population. Les professionnels de la santé du travail estiment à environ 250 000 le nombre de travailleurs hommes et femmes ayant des problèmes reliés à l'usage abusif d'alcool. Parmi ceux-ci, 40 % consomment aussi des drogues et 28 % des médicaments⁽¹⁾. Les données indiquent que l'abus d'alcool est un problème plus répandu que les problèmes liés à la consommation de drogues. Pour ce qui est du jeu, une étude canadienne rapporte que, parmi les joueurs pathologiques, 30 % disent jouer pendant les heures de travail⁽²⁾.

Concernant la consommation de drogues illicites au Québec, on s'entend généralement pour estimer que 5 à 10 % des travailleurs connaîtraient des problèmes liés à ce type de consommation. Les études canadiennes et québécoises concluent que la consommation de drogues illégales chez les jeunes ainsi que chez les adultes est un phénomène important et préoccupant. Selon l'enquête canadienne sur l'alcool et les autres drogues (ETC) réalisée en 2003-2004, la consommation de cannabis serait passée de 6,4 % en 1989 à 15,8 % en 2004. Cette augmentation est notamment observable chez les 15-24 ans où le pourcentage est passé de 15 % à 26 % entre 1992 et 1998⁽³⁾. Par ailleurs, en Ontario, 70 % des consommateurs de drogues occupent un emploi⁽¹⁾.

CENTRES DE SERVICES

BÉCANCOUR (GENTILLY)

819 298-2144 p. 535

DRUMMONDVILLE

819 475-0242

LA TUQUE

819 523-6113

LOUISEVILLE

819 228-2731

NICOLET

819 293-2071 p. 52344

TROIS-RIVIÈRES (Hébergement)
(secteur Pointe-du-Lac)

819 377-2441

PLESSISVILLE

819 362-6301 p. 254

SHAWINIGAN

819 536-0004

STE-GENEVIÈVE-DE-BATISCAN

418 362-2727

SAINT-TITE

418 365-7555

TROIS-RIVIÈRES (Centre administratif)

819 374-4744

VICTORIAVILLE

819 752-5668

DOMRÉMY MAURICIE / CENTRE-DU-QUÉBEC
CENTRE DE RÉADAPTATION EN DÉPENDANCE



Vous trouverez tous les numéros de l'Info-toxico sur notre site Internet :

www.domremymcq.ca

Vous aimeriez réagir à cet article, vous pouvez nous écrire à l'adresse Internet suivante :

domremymcq@ssss.gouv.qc.ca

Concernant les jeux d'argent et de hasard, on assiste à une baisse du nombre de joueurs depuis 1996 (90 % versus 81 %) et une stabilisation du nombre de joueurs à risque et des joueurs pathologiques. Au Québec, les chercheurs conviennent que 1,7 % des joueurs présenteraient une situation problématique, soit 0,8 % de joueurs à risque et 0,9 % de joueurs pathologiques.

Les conséquences des dépendances en milieu de travail

La consommation de substances psychotropes ainsi que les habitudes de jeu compulsif amènent plusieurs problèmes d'ordre personnel qui, évidemment, se répercutent dans les activités quotidiennes des individus. Les problèmes pouvant découler d'une dépendance tels que les problèmes physiques (détérioration de l'état physique, la complication de certaines maladies, voire des décès prématurés), les problèmes psychologiques (préoccupations, stress, dépression, dépréciation, faible estime de soi, anxiété, etc.), les problèmes relationnels (dégradation des relations familiales, conflits interpersonnels, exclusions, etc.), les problèmes économiques (difficultés financières, vol, fraude, etc.) et les problèmes sociaux (conduite d'un véhicule moteur sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue, délits, accidents, DPJ, justice, etc.) atteignent non seulement le consommateur mais aussi son environnement, ce qui inclut son milieu de travail où il passe plusieurs heures par semaine.

Les différentes études effectuées montrent que la consommation d'alcool et de drogues illicites peut entraîner de l'absentéisme, la diminution de la productivité, des accidents, des maladies, un roulement élevé de personnel, le vol, etc. De plus, elle peut affecter la sécurité et la productivité des travailleurs.

L'abus et les dépendances influencent le fonctionnement et la productivité des travailleurs. De façon plus précise, l'organisation internationale du travail évalue que les utilisateurs d'alcool et de drogues ont un taux d'absentéisme deux à trois fois plus élevé que les autres travailleurs. Ces données coïncident avec les informations disponibles au Québec.

Selon le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, les personnes ayant un problème de dépendances ont un rendement inférieur de 30 % à la moyenne. Elles sont absentes trois fois plus souvent que leurs collègues. Elles sont cinq fois plus susceptibles de formuler une réclamation à la CSST et trois fois plus sujettes à réclamer une indemnité de maladie que la moyenne. Elles risquent dix fois plus d'être impliquées dans une procédure de grief⁽⁴⁾. Une analyse des principales caractéristiques associées à la prévention dans les programmes d'aide aux employés (P.A.E.), réalisée en 1996, indique que les dépendances représentent en moyenne 39 % des problèmes de la clientèle⁽⁵⁾.

Par ailleurs, les personnes ayant un problème de dépendances sont impliquées dans des accidents de travail deux à trois fois plus souvent que les autres. Dans une étude réalisée aux États-Unis, il a été démontré que jusqu'à 40 % des décès accidentels liés au travail et 47 % des accidents de travail peuvent être associés à la consommation d'alcool ou à l'alcoolisme⁽⁶⁾.

Il est cependant difficile de distinguer les effets de l'alcool des effets d'autres facteurs tels que le métier ou le niveau d'instruction. L'intoxication et les effets de la prise passée de substances entraînent également, pour certains, des impacts sur le travail. On note par exemple, des temps de réaction plus longs, une coordination altérée, des problèmes de vision et des difficultés de concentration.

Pour ce qui est du jeu pathologique, certaines études précitées notent que la productivité de l'employé concerné peut diminuer. Les préoccupations pour les difficultés financières ou l'intensité du désir de jouer peut altérer les performances. Les problèmes associés au jeu pathologique tels que le stress, la dépression ou les autres problèmes de dépendances, présents chez 30 à 50 % des joueurs, accentuent les difficultés vécues au travail.

Les coûts associés aux dépendances

Les conséquences citées précédemment entraînent par le fait même des coûts importants pour les entreprises. Au Canada, une étude publiée récemment montre que pour 2002, le coût social global de l'abus de substances est estimé à 39,8 milliards de dollars. Ce chiffre correspond à 1 267 \$ pour chaque homme, femme ou enfant qui vit au Canada. (262 \$: drogues illicites; 463 \$: alcool; 541 \$: tabac)⁽⁷⁾. Parmi les différentes substances, il est à noter que la consommation de tabac entraîne les coûts les plus élevés par habitant.

La plus grande partie des coûts est attribuable aux pertes de productivité qui représenteraient 24,3 milliards de dollars. Pour leurs parts, les coûts directs en soins de santé se situeraient à 8,8 milliards, les coûts directs de l'application de la loi à 5,4 milliards et les autres coûts directs à 1,3 milliard. Ainsi, les lignes directrices internationales pour l'estimation des coûts de l'abus de substances se diviseraient comme suit :

1. Coûts des soins de santé : traitement de l'abus et de la dépendance, traitement des troubles chroniques et aigus liés à la consommation, traitement des troubles concomitants et des traumatismes. (22 %)
2. Coûts liés à la productivité : mortalité prématurée, morbidité, perte d'emploi ou de productivité au travail, mortalité et morbidité en dehors de l'effectif. (61 %)
3. Frais d'application de la loi et de la justice pénale : dépenses de justice pénale, temps perdu par la victime, incarcération, coûts liés aux carrières criminelles. (14 %)
4. Autres coûts : destruction des biens causée par les accidents ou les crimes attribuables à la consommation, les frais de recherche et d'éducation, la prévention, les pertes matérielles et les coûts économiques. (3 %)

Excluant les coûts associés à la consommation de tabac, les coûts directs et indirects associés à la consommation d'alcool et de drogues sont de 22,8 milliards de dollars. L'alcool a entraîné des coûts d'environ 14,6 milliards de dollars soit 36,6 % de l'ensemble des coûts de l'abus de substances.

Le rapport du vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 1999-2000 mentionnait à ce moment,

qu'aucune étude n'avait encore été réalisée afin de déterminer les coûts sociaux reliés au jeu. En contrepartie, le Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies révélait pour cette même période, que les provinces canadiennes avaient dépensé près de 28 millions de dollars afin de développer des services pour venir en aide aux personnes ayant une problématique au niveau du jeu.

Agir sur les milieux de travail

Les milieux de travail vivent, de près ou de loin, les répercussions liées à la dépendance de leur personnel. Ainsi, ils se montrent de plus en plus préoccupés par la situation, d'autant plus que les enjeux financiers sont importants. Au-delà des conséquences financières, le bien-être des employés et le climat de travail constituent des facteurs importants quant à l'atteinte des objectifs visés par les entreprises. Dans ce contexte, différentes stratégies peuvent être employées afin de prévenir l'apparition de problèmes liés à la consommation, de réduire ses impacts sur le milieu de travail ou pour gérer les situations problématiques existantes⁽⁸⁾.

La promotion de la santé et la prévention constituent une première étape qui permet de fournir aux personnes les moyens de faire des choix judicieux en matière d'usage de substances psychoactives. Ces actions, à l'intérieur des milieux de travail, peuvent se faire à travers la diffusion d'informations sur les conditions favorables à la santé, sur les effets individuels, familiaux, professionnels et sociaux de l'alcool et des autres drogues, etc.

De nombreux outils existent afin de diffuser de telles informations. Pour n'en nommer que quelques-uns, pensons aux bulletins d'informations à l'intérieur desquels paraissent des articles, des chroniques, des brochures, des dépliants, des affiches, des conférences ou encore des rencontres discussion portant sur le thème de la consommation.

Étant donné que les personnes qui consomment des drogues et de l'alcool sont davantage susceptibles de se blesser elles-mêmes, de blesser quelqu'un d'autre, d'endommager de l'équipement de travail ou l'environnement dans lequel elles se trouvent, le milieu de travail doit avoir comme objectif d'assurer la sécurité de tout un chacun. Ainsi, l'adoption d'une politique en matière de dépendances devrait être une action privilégiée par les entreprises⁽⁹⁾. Une politique d'entreprise s'inscrit dans une vision d'ensemble. Elle est en concordance avec des valeurs ou d'autres politiques déjà en vigueur. Pour ces raisons, et aussi parce que les moyens dont l'entreprise dispose diffèrent de l'une à l'autre, une politique en matière de dépendances doit être adaptée au contexte particulier de l'en-

treprise en tenant compte de ses réalités. Une fois complétée, elle permet de donner le ton pour l'ensemble de l'entreprise; elle contribuera à définir les enjeux, à guider les actions des cadres et des employés dans le but d'agir de façon uniforme, juste et équitable auprès des travailleurs et ainsi, d'améliorer les conditions de vie au sein de l'entreprise.

Une telle politique devrait préciser sa nécessité, identifier les comportements interdits, énumérer les conséquences encourues par un employé trouvé fautif, les moyens mis à la disposition du personnel pour prévenir l'apparition de problèmes associés à la consommation et les ressources existantes dans le milieu⁽¹⁰⁾.

Des changements organisationnels et culturels pourraient aussi être envisagés. L'aménagement de l'horaire pour une personne qui consulte un professionnel pourrait être un exemple d'élément facilitant la réadaptation d'un individu. L'adoption d'un programme d'aide aux employés, la création d'un réseau d'entraide, la diffusion de messages cohérents concernant la consommation sont des actions qui pourraient contribuer à améliorer l'environnement de travail et du même coup, la santé des travailleurs.

Conclusion

Puisque la majorité des individus aux prises avec des problèmes de consommation sont en emploi, les milieux de travail en subissent également les répercussions négatives. La consommation d'alcool ou de drogues occasionne des coûts importants pour les entreprises et de plus en plus, les employeurs, les responsables des ressources humaines et des programmes d'aide aux employés, les syndicats, ainsi que les travailleurs sont préoccupés par la problématique. Il n'existe aucune solution miracle pour enrayer la problématique, mais différents moyens et stratégies accessibles peuvent contribuer à prévenir l'apparition de problèmes liés à la consommation inappropriée, à réduire ses impacts sur les milieux de travail et gérer les situations problématiques existantes. Ainsi, la sensibilisation des employeurs et des responsables des ressources humaines devient une action importante afin de les mettre à contribution dans un contexte où leurs actions ont une influence directe sur le bien-être des employés, le climat de travail et par conséquent sur la productivité de leur entreprise.

Marie-Pierre Milot

Agente de relations humaines

Mylène Lecours

Coordonnatrice des services externes

BIBLIOGRAPHIE

1. COMITÉ PERMANENT DE LUTTE À LA TOXICOMANIE. (1998) *Les tests de dépistage de drogues en milieu de travail : Un débat s'impose*. Les cahiers du CPLT. Gouvernement du Québec.

2. ALBERTA ALCOHOL AND DRUG ABUSE COMMISSION. (2006) *The addicted employee : After treatment. It's our business, Alcohol, drugs and gambling in the workplace*. Alberta Government.

3. CENTRE CANADIEN DE LUTTE CONTRE L'ALCOOLISME ET LES TOXICOMANIES (CCLAT). (2004) *Enquête sur les toxicomanies au Canada (ETC)*. Santé Canada.

4. CENTRE PATRONAL DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC. (2003) *Dans les cas de toxicomanie et d'alcoolisme : une main de fer dans un gant de velours*. Convergence. Novembre. Vol. 19 no 4.

BIBLIOGRAPHIE (suite)

5. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. (1997) *Pour une approche pragmatique de prévention en toxicomanie orientations et stratégie. Les actions préventives en toxicomanie au Québec : faits et tendances à partir d'études, de bilans, de répertoires et d'inventaires.* Gouvernement du Québec.
6. BERNSTEIN, M., MAHONEY, J.J. (1989). *Management perspectives on alcoholism : the employer's stake in alcoholism treatment.* Occupational Medicine. Vol. 4 no 2.
7. REHM, J., BALIUNAS, BROCHU, S., FISCHER, B., GNAM, W., PATRA, J., POPOVA, S., SARNOCINSKA-HART, A., TAYLOR, B. (2006) *Les coûts de l'abus de substances au Canada en 2002. Points saillants.* Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies.
8. HOULE, M., LECOURS, M. (2006) *Prévenir l'abus d'alcool, de drogues et de jeux de hasard et d'argent : C'est rentable pour tous.* Québec, Agence de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec et Domrémy Mauricie/Centre-du-Québec.
9. MILOT, M.-P., LECOURS, M. (2008) *Guide d'élaboration d'une politique en matière de dépendance. Outil destiné aux entreprises.* Québec, Domrémy Mauricie / Centre-du-Québec.
10. CENTRE PATRONAL DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC. (2000) *Alcool et drogues. Jamais pendant le service !* Convergence. Novembre. Vol. 16 no 4.

Au billard

Journée des partenaires 2008

La journée des partenaires de Domrémy MCQ aura lieu le 6 juin 2008. Cette année, le thème choisi est «Recherche et intervention en dépendance : De la diffusion à l'appropriation des connaissances». La journée de cette année s'inscrit dans le cadre de la tournée du groupe de Recherche et d'Intervention sur les Substances psychoactives-Québec (RISQ). Comme par les années passées, Domrémy invite ses partenaires pour cette journée. Un clin d'œil aux cinquante ans d'existence de Domrémy sera fait à cette occasion.

Révision de la programmation en externe

Domrémy est sur le point de compléter un chantier interne important. Sous la responsabilité du coordonnateur des services professionnels, un groupe de travail s'est mobilisé pour identifier les dimensions de notre programmation externe, pour la clientèle adulte, qui devait être mise à jour. L'objectif poursuivi consiste à s'assurer du maintien d'une qualité de services répondant aux caractéristiques suivan-

tes : accessibilité, continuité et fiabilité des services offerts à la population.

Orientations stratégiques

En 2008, Domrémy a proposé ses orientations stratégiques pour les cinq prochaines années et a consulté son personnel et ses partenaires à cet égard. Ces orientations sont de quatre ordres : 1) Le rehaussement de l'offre de service 2) La recherche de partenariat 3) La gestion des ressources humaines 4) Le développement organisationnel et stratégique. L'étape suivante consistera à traduire ses orientations dans un plan d'action.

L'agrément

Domrémy entreprend en juin 2008 le renouvellement du processus d'agrément qui devrait se solder par un plan d'amélioration fixant des cibles d'amélioration pour les trois années suivant l'obtention de la certification. Ayant complété une première démarche en 2005, Domrémy complète son premier plan d'amélioration avec la réalisation de l'ensemble des objectifs qui étaient identifiés.

INFO-LIVRE

Prévenir l'abus d'alcool, de drogues et de jeu de hasard et d'argent...C'est rentable pour tous. Ce document, produit par la Société de développement économique de Drummondville, en collaboration avec l'Agence de la santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec et le centre de réadaptation Domrémy MCQ, a pour objectif de mettre à la disposition des employeurs, des responsables des ressources humaines et des acteurs préoccupés par la problématique, des informations utiles favorisant une meilleure compréhension du phénomène, ainsi que des pistes d'intervention visant à réduire les conséquences qui y sont associées en milieu de travail. Vous pourrez bientôt télécharger ce document au <http://www.agencess04.qc.ca/>

Team Awareness Small Business élaboré par Lehman et al. (2004) est un programme de formation en milieu de travail adapté aux petites entreprises, d'une durée de 4 heures, qui vise à mettre en évidence le rôle que peuvent jouer la culture et la dynamique propre aux équipes de travail sur la consommation de psychotropes. À travers des exercices de communication, d'amélioration de la cohésion au sein des équipes, de jeux de rôle et de gestion du stress, les participants développent une compréhension des impacts de leur fonctionnement comme équipe sur le bien-être de leurs membres. Ce programme a été associé à l'augmentation des comportements de recherche d'aide chez les employés en difficultés et des comportements de réponses adaptées chez les superviseurs face aux difficultés de leurs employés, tout en améliorant le climat de travail et en réduisant les problèmes de consommation. Vous pouvez télécharger l'ensemble des modules du programme au <http://www.ibr.tcu.edu/pubs/trtmanual/teamaware4.html>