



Stigmatisation des personnes aux prises avec un trouble addictif

# La stigmatisation en milieu de travail

Selon le rapport mondial 2018 de l'Office des Nations Unies sur les Drogues et le Crime (1), environ 275 millions de personnes dans le monde, soit environ 5,6 % de la population mondiale âgée de 15 à 64 ans, ont consommé des drogues au moins une fois en 2016. Quelque 31 millions de consommateurs de drogues souffrent de troubles liés à l'usage de drogues, c'est-à-dire que leur consommation est à tel point nocive qu'ils pourraient avoir besoin d'un traitement.

Pourtant, malgré l'étendue du problème de santé publique que cela représente, les personnes qui sont aux prises avec un trouble addictif (2) doivent affronter un jugement moral très stigmatisant de la part de la société dans son ensemble, en particulier vis-à-vis des personnes qui font usage de drogues illicites. Selon l'OMS, l'addiction aux drogues illicites est même la condition la plus stigmatisante (3). Les personnes qui font face à un problème d'addiction à l'alcool ou aux autres drogues subissent au quotidien des attitudes stigmatisantes ou discriminantes. De telles expériences peuvent causer chez elles un stress important et entraîner des sentiments de honte, de culpabilité, de colère, de rejet, voire d'inutilité ou de désespoir, sentiments qui à leur tour alimentent l'abus d'alcool ou d'autres drogues.



En savoir plus: les conséquences de la stigmatisation chez les personnes aux prises avec une dépendance



#QuitStigmaNow - Mettre un terme à la stigmatisation des personnes ayant un trouble addictif, une campagne de Dianova



L'alcool ou autres drogues sont consommées pour des raisons diverses : pour rechercher du plaisir, supporter les difficultés de la vie, améliorer ses performances, etc. Il existe une pluralité de modèles et tous les parcours méritent la même attention. Tous ces parcours sont individuels mais tous s'inscrivent dans un collectif: la famille, le monde de l'école et des études, les loisirs, et bien sûr le monde du travail. Dans la majorité des pays industrialisés, la consommation d'alcool et d'autres drogues augmente en milieu professionnel comme dans la société dans son ensemble et aucun secteur professionnel n'échappe au phénomène.

## Impact des troubles addictifs en milieu de travail

Les troubles addictifs au sein de l'entreprise, généralement liés à l'utilisation d'alcool ou d'autres drogues, entraînent d'importants coûts économiques, sociaux et sanitaires assumés notamment par les employeurs. Ces coûts sont liés à l'augmentation de divers facteurs incluant :

- L'absentéisme,
- Le présentéisme (employé physiquement au travail mais peu ou non productif),
- Les congés de maladie,
- Les réclamations en cas d'incapacité,
- Les dépenses relatives aux avantages sociaux,
- Les frais d'assurance,
- Le traitement des accidents de travail,
- Les coûts liés au remplacement des outils de travail détériorés,
- Les litiges.

De plus, divers problèmes liés à la consommation de substances à long terme ou à l'intoxication aiguë peuvent nuire à l'entreprise du fait des facteurs suivants :

- Retards au travail,
- Somnolence sur le poste/lieu de travail,
- Conséquences de l'abus de substances (gueule de bois, sevrage) affectant la performance,
- Altération du jugement, de la vigilance, de la concentration, de la perception, de la coordination motrice,
- Perte d'efficacité et de productivité,
- Détérioration/détournement des outils de travail, vols,



- Altération des rapports avec les collègues ou les superviseurs,
- Préoccupation pour obtenir et consommer des substances sur le lieu de travail,
- Activités illégales sur le lieu de travail (partage ou vente de substances),
- Augmentation du turnover,
- Augmentation des procédures disciplinaires, etc.

## Stigmatisation des troubles de santé mentale au travail

Le milieu de l'entreprise est celui du rendement et de la productivité, c'est pourquoi tout ce qui peut mettre cet objectif à risques est particulièrement mal vu des employeurs. La maladie fait partie de ces facteurs imprévisibles, pourtant, avec l'avancée des droits sociaux et l'aide des assurances les patrons ont appris à gérer ces problèmes avec le minimum de conséquences pour les travailleurs et pour l'entreprise. Les temps où l'on pouvait licencier un employé malade sans autre forme de procès sont révolus et c'est tant mieux. Nous ne sommes plus au 18ème siècle !

Malgré tout, il existe encore des maladies ou des conditions sur lesquelles le regard de l'entreprise n'a rien de bienveillant. Les troubles de santé mentale en font partie.

Il s'agit de troubles qui ne se voient pas. Et sur le lieu de travail, comme dans l'entourage, le raccourci est souvent rapide: ce qui ne se voit pas n'existe pas. Prenons l'exemple de la dépression, il s'agit d'une maladie terriblement invalidante, pourtant, les personnes qui en sont atteintes sont toujours soupçonnées de « se laisser aller ». D'ailleurs, combien de fois n'ont-elles pas entendu ce prétendu conseil : « Mets-toi donc un bon coup de pied aux fesses, et ça ira mieux » !





La stigmatisation des troubles de santé mentale atteint des sommets avec les troubles liés à l'utilisation de l'alcool et des autres drogues. Pour les personnes concernées, la stigmatisation est le principal obstacle à leur recherche de traitement, tandis que malheureusement, la dynamique de l'entreprise, les politiques institutionnelles et le statut de l'employé ne font que perpétuer les difficultés associées à la stigmatisation.

## Un sujet absent dans la plupart des entreprises











Malgré leurs nombreuses conséquences et le fait qu'ils concernent un très grand nombre de personnes, les troubles de l'utilisation de substances sont un sujet absent des politiques de beaucoup d'entreprises.

Les troubles de l'usage d'alcool/drogues font souvent l'objet de conversations formelles ou informelles émaillées de remarques désobligeantes. Au détour d'un couloir ou devant la machine à café, il n'est pas rare d'entendre des mots comme « junkie », « alcoolo » ou « drogué ». Ils peuvent être le reflet d'une plaisanterie, d'une remarque sur un collègue, ou d'un commentaire calculé pour le dénigrer.

Ce genre de conversation, associé aux facteurs de stress propres au travail et aux traditions de l'entreprise telles que les pots de départ ou les happy hours, contribuent au fait que les personnes concernées craignent de parler de leur problème, s'efforcent de le masquer et évitent toute conversation sur le thème du rétablissement.



## Usage de substances et emploi: les mythes et les faits

-  **Mythe:** Les personnes aux prises avec un usage problématique de substances ne veulent pas travailler.
-  **Fait:** La plupart des personnes qui ont un usage problématique de substances souhaitent travailler comme tout le monde et estiment que le travail constitue un élément de motivation pour régler leurs problèmes.
-  **Mythe:** le travail est beaucoup trop stressant pour les personnes aux prises avec un usage problématique d'alcool ou d'autres drogues.
-  **Fait:** Comme pour tout le monde, le travail améliore l'estime de soi, constitue un objectif de vie et contribue au rétablissement des personnes aux prises avec ce genre de troubles.
-  **Mythe:** Les personnes ayant été aux prises avec un usage problématique de substances doivent faire l'objet d'une évaluation professionnelle spécifique.
-  **Fait:** Les antécédents professionnels et l'intérêt des personnes à l'égard d'un travail donné sont les meilleurs indicateurs de la réussite professionnelle future de ces personnes. La consommation antérieure de substances ne constitue pas un indicateur fiable de réussite ou d'échec en matière de devenir professionnel.
-  **Mythe:** Les personnes en rétablissement pour un trouble d'utilisation de substances ont un risque important de rechuter.
-  **Fait :** Il est toujours possible de rechuter, mais l'emploi est associé à un rétablissement durable et constitue donc un facteur de protection face aux rechutes. C'est au contraire le fait de rester sans emploi, de perdre peu à peu ses appuis sociaux et d'avoir des difficultés à se loger qui constituent les plus grands facteurs de rechute.
-  **Mythe:** Les personnes qui ont des troubles de l'utilisation de substances n'ont pas de bonnes aptitudes au travail.
-  **Fait:** Toutes ces personnes ont des intérêts, des aptitudes et des antécédents divers en matière d'emploi et de compétences professionnelles. Comme dans toute collectivité, certaines de ces personnes peuvent assumer un emploi avec compétence et professionnalisme.



*« Même si nous avons eu des problèmes de consommation de drogues, nous pouvons malgré tout travailler, comme tout le monde! »*

Leonardo, en rétablissement d'une addiction aux substances

Quel que soit le milieu de travail, il est important d'y prévenir l'usage d'alcool et d'autres drogues, de faire diminuer la consommation et d'aider les personnes ayant des troubles de l'utilisation de substances.

Mettre en œuvre une politique de gestion des risques efficace, non stigmatisante et non discriminante au cœur de l'entreprise, de la structure, de l'atelier ou du service est un défi complexe. Une telle politique implique des choix de management quant au maintien dans l'emploi ou à la réinsertion (dépendamment aussi de ce que la loi autorise) et suppose d'anticiper les différentes réponses données aux salariés concernés.

## Mise en oeuvre d'une politique de gestion et de prévention

### 1- Évaluer les besoins de votre entreprise ou de votre organisation

Il s'agit de déterminer les besoins des employés de l'entreprise ainsi que la capacité de celle-ci à y répondre. L'évaluation peut être effectuée via un questionnaire, une réunion ou un groupe de discussion avec les représentants de l'entreprise (4).

Le processus vise à répondre à quatre questions clés:

*Quelle est l'incidence des troubles d'utilisation de substances ?*

Par exemple: les employés concernés occupent-ils de postes importants pour la sécurité ; sont-ils en relation avec la clientèle; sont-ils en charge des finances; quelles sont les statistiques de turnover et d'absentéisme ?

*S'agit-il d'une préoccupation dans mon entreprise/organisation ?*

Par exemple: comment la culture d'entreprise considère-t-elle les troubles de l'utilisation de substances ; que pense-t-on des personnes concernées ?



*Mon entreprise est-elle prête à faire face à un problème ?*

Par exemple: existe-t-il des directives concernant l'usage d'alcool ou d'autres drogues; les employés/superviseurs savent-ils quoi faire s'ils sont confrontés à un collègue intoxiqué ou qui leur confie avoir un problème de ce type; l'entreprise a-t-elle pris des mesures visant à réduire la stigmatisation des personnes souffrant de troubles addictifs?

*Quelles sont les ressources accessibles aux personnes concernées?*

Par exemple: existe-t-il des services de soutien aux employés ; quels sont les coûts de ces services ; quels sont les services disponibles dans la collectivité ?

## **2 – Établir une politique concernant l'utilisation de substances**

L'objectif est d'élaborer des directives ou une politique claire concernant l'utilisation d'alcool ou d'autres drogues ayant de possibles répercussions sur l'entreprise ou le lieu de travail. La politique sur l'alcool et les autres drogues doivent s'accorder avec la culture organisationnelle et les valeurs de votre entreprise, le milieu réglementaire qui correspond à vos activités et les besoins particuliers associés au programme. Les objectifs de la politique sont:

- Promouvoir la santé, le bien-être et la sécurité des employés et de tout autre collaborateur, de leurs proches et de la collectivité ;
- Communiquer au personnel la position de votre entreprise en ce qui concerne la consommation de substances ;
- Mettre en œuvre un programme récurrent d'éducation et de sensibilisation concernant l'usage d'alcool et d'autres drogues, les troubles susceptibles d'en découler et les ressources existant en matière de traitement au bénéfice des employés et autres collaborateurs et de leurs proches ;
- Promouvoir une culture et un environnement de travail non stigmatisant permettant d'aborder sereinement les problèmes relatifs à la consommation problématique de substances ;
- Garantir la confidentialité en toutes circonstances, sauf en cas de danger avéré pour les autres employés, les proches ou la personne elle-même.

*Note : l'employeur peut consulter et utiliser des exemples existant de directives ou de politiques, mais doit veiller à les adapter aux besoins spécifiques de son entreprise/organisation.*



### **3 – Sensibiliser les collaborateurs**

La sensibilisation des collaborateurs est une étape essentielle pour les entreprises qui doivent faire face aux problèmes liés à la consommation d'alcool ou d'autres drogues. Les efforts en la matière sont généralement axés sur les éléments suivants

- Information sur les aspects généraux des troubles addictifs (notamment l'usage problématique de substances et le jeu pathologique)
- Prévention des troubles liés à l'utilisation de substances selon une approche globale de la santé au travail,
- Explication de la politique de gestion et de prévention de l'usage problématique de substances dans l'entreprise,
- Les répercussions des troubles de l'utilisation de substances et autres troubles addictifs sur la sécurité, la vie personnelle, l'ambiance au travail et le rendement,
- Comment alerter si un collègue montre des signes évidents d'intoxication ou de consommation répétée d'alcool/drogues
- Les types de soutien disponibles pour les personnes concernées.

### **4 – Former les superviseurs**

Les superviseurs jouent un rôle clé dans la mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion de l'usage problématique d'alcool ou d'autres drogues. C'est pourquoi ils doivent recevoir une formation leur permettant d'acquérir des compétences nécessaires à une gestion de crise efficace, en termes de reconnaissance des signes d'alerte d'une consommation problématique, d'écoute active et d'approche dénuée de jugement. La formation visera notamment à :

- Connaître les différents aspects de la politique de gestion et de prévention de l'usage problématique de substances dans l'entreprise ;
- Connaître les différents aspects d'ordre juridique : droit à la confidentialité, contrats de travail, appartenance syndicale, réglementation en matière de tests de dépistage s'ils sont prévus dans la politique, etc. ;



- Reconnaître les signes alertant d'une consommation problématique - il n'existe pas d'indicateurs universels, mais la présence de signaux tels que l'absentéisme répété, les retards fréquents, la diminution de la productivité ou de la qualité du travail peuvent alerter ;
- Comprendre et appliquer les modes de gestion des urgences individuelles relatives à des consommations occasionnelles ou répétées (incluant la gestion des propos ou actes menaçants et autres activités illicites ;
- Préciser la démarche à adopter en cas de problème individuel, notamment les conditions de retrait ou de maintien dans le poste ;
- Connaître et orienter les personnes vers les ressources permettant d'assurer la prise en charge et le suivi de la personne concernée ;
- Anticiper le retour dans l'entreprise de l'employé concerné.

## **5 – Soutenir les employés**

La politique de prévention et de gestion de la consommation problématique d'alcool ou d'autres drogues en milieu de travail repose sur une approche globale en cinq volets visant à soutenir les employés, soit :

### **Prévention et promotion de la santé**

Les politiques de prévention des consommations problématiques et de promotion d'une culture d'entreprise fondée sur la santé et la sécurité des employés sont des éléments déterminants pour la santé globale du lieu de travail. Le volet prévention et promotion de la santé peut inclure non seulement des informations relatives aux substances et aux comportements addictifs, mais aussi des éléments visant à promouvoir des modes de vie sains, fondés par exemple sur: une alimentation équilibrée, la gestion du stress, la bonne santé mentale, les difficultés liées au travail, sport et vie active, etc.

Enfin, ce volet doit permettre d'instaurer un environnement de travail non stigmatisant et non discriminant vis-à-vis des personnes aux prises avec des troubles addictifs.



## Détection précoce des problèmes

Les employés reconnaissent souvent les symptômes d'une consommation problématique de substances chez un collègue, sans pour autant savoir quoi faire. Sensibiliser le personnel à ces problèmes peut aider à mieux les détecter et à faire face aux comportements d'évitement et de manipulation des employés concernés par un usage problématique (par exemple : tenter d'impliquer l'autre dans ses problèmes personnels, faire de fausses promesses, utiliser le chantage émotionnel, etc.)

## Intervention

En cas de signes évidents qu'un employé est aux prises avec une consommation problématique de substances, une intervention précoce peut l'inciter à rechercher de l'aide et à changer. Les modalités de l'intervention en milieu de travail doivent être clairement définies dans la politique de votre milieu de travail. Selon l'entreprise/organisation, l'intervention peut déboucher sur une orientation vers des programmes externes ou des ressources d'aide en interne.

## Traitement

Si les problèmes subsistent, l'employeur peut opter pour une intervention axée sur le traitement. L'employeur doit alors notifier à l'employé que ses comportements nuisent à l'entreprise et que son rendement est inacceptable. Il lui transmet ensuite les différentes options de traitement par l'intermédiaire des programmes d'aide aux employés existant ou par le médecin du travail. Ces options peuvent inclure :

- La désintoxication en milieu hospitalier
- Des soins ambulatoires en structure de jour
- Des programmes de traitement résidentiels tels que les communautés thérapeutiques
- Des programmes de thérapie familiale, etc.





## Réintégration

Le retour au travail est l'un des objectifs principaux d'une politique efficace de prévention et de gestion des troubles associés à l'abus de substances. Un plan de réintégration fondé sur le soutien à la personne doit être préparé en amont et intégré au programme de traitement et de suivi.

L'employeur doit tenir compte du fait que le processus de rétablissement de troubles addictifs est réalisé sur le long terme. Contrairement à la situation d'un employé qui s'est cassé la jambe par exemple, il peut continuer bien après la fin de la phase de traitement.

En outre, à cause de la stigmatisation de ces problèmes, l'expérience du retour au travail après un traitement des addictions peut être profondément stressante. Les personnes en rétablissement ont tendance à éprouver des sentiments disproportionnés de culpabilité, de honte et d'embarras qui peuvent rendre le retour au travail plus difficile.

### Exemples de mesures de soutien:

- Élaborer des programmes d'information et de sensibilisation aux troubles addictifs pour tous les employés,
- Valoriser l'employé durant la phase de traitement, lui rappeler qu'il manque à l'entreprise ou à l'organisation – par téléphone, messages, ou lors d'une rencontre,
- Reconnaître les besoins des employés en rétablissement lors des activités sociales du milieu de travail (par exemple, prévoir des jus de fruits et autres boissons sans alcool),
- Informer l'employé des changements qui ont eu lieu dans le milieu de travail, Offrir des encouragements, soutenir l'employé sans lui donner de conseils, Être franc, ne pas rendre les choses plus faciles pour l'employé, par exemple en ignorant les problèmes,
- Montrer que l'on a confiance en l'employé, lui laisser prendre les décisions qui concernent son travail, etc.



## 6 – Évaluer

La dernière étape du processus ne doit pas être forcément complexe. Un simple questionnaire remis à vos employés peut permettre de recueillir toute l'information nécessaire. Le questionnaire pourra par exemple porter sur :

- L'efficacité du programme de prévention et de gestion et des services,
- Le succès à l'interne du programme,
- Les éléments à améliorer ou à changer,
- Le niveau d'implication des parties prenantes,
- Les raisons de maintenir ces politiques, etc.

Les employeurs ont le devoir de prévenir et de faire face aux consommations problématiques de substances et à leurs répercussions au sein de leur entreprise, afin d'assurer un milieu de travail sain. C'est pourquoi, il est essentiel d'élaborer puis de mettre en œuvre une politique de prévention et de gestion à la fois cohérente, transparente et efficace, tout en garantissant le respect des personnes et le rejet de toute forme de stigmatisation ou de discrimination.

Mettre un terme à la stigmatisation des personnes ayant un trouble addictif – la campagne



# #QuitStigmaNow

# Références

1. Rapport mondial sur les drogues 2018 (UNODC), extrait du résumé analytique

2. Même si la stigmatisation peut concerner tous les troubles addictifs, elle est néanmoins bien plus généralisée dans le cas des personnes en difficulté avec l'alcool et les autres drogues (trouble d'utilisation de substance), c'est pourquoi ce document fait en premier lieu référence à cette population.

3. Selon une étude de l'OMS conduite dans 14 pays et concernant 18 conditions potentiellement stigmatisantes - Source : Stigma, social inequality and alcohol and drug use (2008) – Robin Room et al. Accès en ligne, le 16 juin 2018

4. Adapté de: Problematic Substance Use that Impacts the Workplace - Atlantic Canada Council on Addiction. Consulter le document pour plus de détails, des outils pratiques et un guide étape par étape.

