Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Gérer un employé aux prises avec un problème de dépendance

Contrairement à ce que nous pourrions penser, les personnes dépendantes ne vivent pas toutes en marge de la société. En fait, plus de 75 % *(en anglais seulement)* d'entre elles occupent un emploi. La plupart cachent leurs habitudes de consommation de drogues et d'alcool de leur employeur jusqu'à ce qu'un problème d'abus se répercute sur leurs tâches quotidiennes – au moment où tout le monde commence à en payer le prix. La dépendance aux drogues et à l'alcool coûte aux employeurs canadiens 24,3 milliards $ par année compte tenu :

de l'absentéisme;

des congés de maladie;
des erreurs et des pertes de productivité;
du coût des demandes de règlement relatives à une invalidité;
du coût des avantages sociaux;
des demandes de prestations d'assurance;
des heures supplémentaires payées pour pallier la surcharge de travail causée par l'absentéisme;
du coût lié aux accidents (demandes d'indemnisation pour lésions professionnelles, remplacement d'équipements endommagés, litiges).

L'alcool et les drogues illicites ne sont pas les seuls facteurs qui contribuent à ces coûts. La dépendance et le mauvais usage de médicaments sur ordonnance soulèvent aussi des préoccupations.

Reconnaître les signes avant-coureurs

La plupart du temps, les problèmes de drogue ou d'alcool font surface lorsque l'on constate un problème de rendement ou d'assiduité. Voici quelques signes avant-coureurs dignes de mention :

- hausse du taux d'absentéisme, surtout les lundis et vendredis;
- pauses-repas prolongées, absences prolongées du poste de travail, retards, départs hâtifs;
- baisse de productivité, augmentation du nombre d'erreurs, non-respect des échéances;
- présentéisme, focalisation et concentration déficientes;
- modification de l'apparence physique;
- changement de l'attitude et du comportement, irritabilité accrue.

Faire face à la situation

Il est important de rencontrer l'employé dès que possible pour aborder le sujet d'un éventuel problème d'abus d'alcool ou de drogues, non seulement pour prévenir la détérioration de son rendement, mais aussi pour l'encourager à consulter dans les plus brefs délais. La plupart des organisations voient désormais les problèmes d'abus comme des problèmes de santé et les traitent comme tels.

1. **Passez en revue la politique de votre organisation.** Familiarisez-vous avec les pratiques permises et interdites, ainsi que les sanctions en cas d'infraction.

2. **Prenez conscience de votre rôle.** En tant que gestionnaire, vous devez contribuer à l'amélioration du rendement, documenter les problèmes et les succès liés au travail et appliquer de façon efficace les politiques et les programmes de votre organisation. Vous *n'*êtes *pas* censé diagnostiquer ou conseiller.

3. **Documentez les événements problématiques.** Les problèmes de rendement et de comportement en milieu de travail doivent être documentés. Les éléments consignés doivent comprendre le nom des employés dont il est question, l'heure de l'événement, la date, le nom des témoins et les mesures prises pour corriger la situation. Il faut toujours avoir à l'esprit que les problèmes ne sont pas tous issus d'un trouble lié à l'alcool ou à la drogue.

4. **Obtenez les données sur les ressources.** Communiquez avec l'un des représentants du PAEF afin de bien comprendre les services mis à votre disposition et offerts à l'employé. Vous pourrez ainsi donner à l'employé un bon point de départ pour

© 2025 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.