

Dépôt légal  
ISBN: 2-550-34275-5  
Bibliothèque nationale du Canada  
Bibliothèque nationale du Québec  
Premier trimestre 1999

Dans ce rapport, les titres du genre masculin désignent  
des fonctions occupées par des hommes et des femmes

# Avant- propos

Le Comité permanent de lutte à la toxicomanie (CPLT) a pour mandat principal de conseiller la ministre de la Santé et des Services sociaux sur les grandes orientations qui devraient être retenues en matière de lutte à la toxicomanie et de lui proposer les priorités d'actions ou les domaines d'intervention à privilégier.

Outre les réflexions et les échanges qu'il mène au sein de ses rangs ou avec son comité aviseur, il s'alimente à diverses sources pour réaliser son mandat: il commande des études, il recueille les opinions des divers intervenants et experts des milieux concernés, il analyse les données publiées sur l'évolution de la problématique au Québec (ex.: Enquêtes de santé).

En vue de contribuer au transfert des connaissances, il publie régulièrement les résultats des études qu'il commande, des consultations qu'il mène, de même que le fruit de ses réflexions.

Les données présentées dans les pages qui suivent sont issues de différentes sources:

- d'abord, un rapport de recherche sur La prévention en milieu de travail publié par Le CPLT, en octobre 1997<sup>1</sup>;
- ensuite, la synthèse d'une rencontre de consultation auprès d'informateurs clés, tenue par le CPLT, en janvier 1998<sup>2</sup>;
- la synthèse d'une journée d'étude organisée conjointement par le CPLT et l'AITQ, en juin 1998<sup>3</sup>;
- un *Avis* du CPLT sur la Politique de la santé et du bien-être de 1992<sup>4</sup>;
- et enfin, quelques autres documents consultés de façon complémentaire<sup>5</sup>.

Cette publication n'a aucunement la prétention de faire le tour de la question. Elle vise essentiellement à fournir aux intervenants des milieux de travail, quelques éléments susceptibles de guider leurs réflexions, leurs échanges et leurs actions.

1 Morissette, P., Maranda, M. F., De Montigny, M.J. (1997). Promotion et prévention de l'abus de substances psychoactives en milieu de travail: portrait et analyse de pratiques québécoises. Disponible sur demande au CPLT.

2 Document pour usage interne seulement.

3 Document disponible sur demande au CPLT.

4 Document disponible sur demande au CPLT.

5 - Les orientations ministérielles à l'égard de l'usage et l'abus de psychotropes - Publié par le MSSS en novembre 1990;  
- document de consultation du MSSS intitulé *Pour une approche pragmatique de prévention en toxicomanie - Orientations et stratégie* - Publication prévue pour le printemps 1999;  
- le cahier d'animation et d'information publié par le MSSS pour la Semaine nationale de prévention de la toxicomanie 1998;  
- articles publiés par la CSST dans la revue *Prévention au travail* en 1991;  
- dossier sur l'alcoolisme et la toxicomanie publié en 1996 par le Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec dans le bulletin *Convergence*.

# L'ampleur du phénomène d'abus de substances chez les travailleurs

La principale raison justifiant l'importance de mettre de l'avant des programmes de prévention dans les milieux de travail est l'ampleur perçue du phénomène de toxicomanie. Selon le Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec, les chiffres sont unanimes. Au moins un employé sur dix au Québec a un problème de surconsommation de drogues ou d'alcool.

Il existe peu d'études sur les niveaux de consommation en milieu de travail. Cependant, même si les chiffres disponibles varient d'un milieu de travail à l'autre, les professionnels québécois de la santé du travail estiment, pour leur part, que 12 à 15% de l'effectif d'une entreprise, est, chaque année, susceptible de souffrir de problèmes personnels pouvant affecter sa productivité. De ce nombre, près du quart (environ 250000 travailleurs) ont, selon eux, des problèmes reliés à l'usage abusif d'alcool, pendant que 40% consomment aussi des drogues, 28% des médicaments, 20% de la cocaïne et 18% du cannabis.

# L'impact sur les milieux de travail de l'abus de substances psychoactives

*Selon le Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec, les personnes ayant un problème de toxicomanie ont:*

- un rendement inférieur de 30% à la moyenne;
- sont cinq fois plus susceptibles de faire une réclamation à la CSST;
- sont impliqués dans des accidents de travail de deux à trois fois plus souvent que les autres;
- sont absents trois fois plus souvent que leurs collègues;
- réclament trois fois plus d'indemnité de maladie que la moyenne;
- risquent dix fois plus d'être impliqués dans une procédure de grief.

Pour l'année 1992, on a estimé, au Québec, La perte de productivité liée à l'alcool et aux drogues illicites, à près de 1, 2 milliards de dollars (plus de 2, 8 milliards, si l'on ajoute le tabac). Et cette estimation est considérée comme très conservatrice, compte tenu particulièrement de la difficulté de chiffrer les coûts liés aux drogues illicites.

Outre les pertes quantifiables Liées à la mortalité prématurée et à la morbidité (maladie et invalidité), l'abus de substances psychoactives entraîne des problèmes majeurs en milieu de travail, tels:

- les risques de blessures à soi-même et aux autres;
- l'absentéisme;
- les problèmes relationnels;
- les problèmes de santé mentale;
- la baisse de la qualité du travail;
- les vols, le trafic de drogues, les coûts reliés à la sécurité, aux assurances et aux frais juridiques;
- la difficulté de venir en aide aux personnes concernées;
- un roulement plus élevé du personnel.

# Quelques définitions

## PROMOTION DE LA SANTE

La promotion de La santé vise L'accroissement du bien-être personnel et collectif, en développant Les conditions favorables à de bonnes habitudes de vie. Elle repose sur une intervention globale destinée à fournir aux personnes les moyens de faire des choix judicieux en matière d'usage de substances psychoactives (drogues, alcool, médicaments), incluant le non-usage. Les activités de promotion de La santé privilégient notamment le développement précoce de comportements responsables et compétents face aux sollicitations et aux pressions sociales.

## PREVENTION

La prévention consiste en une intervention sur les facteurs de risque qui peuvent mener à un usage inapproprié de substances psychoactives. Ces facteurs peuvent être de deux types: les facteurs prédisposants, qui sont davantage des vulnérabilités personnelles et les facteurs précipitants, qui sont des événements, des expériences ou diverses conditions de vie (dont des facteurs environnementaux).

L'objectif premier consiste à agir avant l'apparition des problèmes, afin d'éviter toute forme de consommation susceptible d'avoir des conséquences néfastes pour l'individu, pour ses proches ou pour la société. Toutefois, à un deuxième niveau, l'objectif peut aussi consister à réduire les méfaits découlant d'un usage inapproprié de substances psychoactives.

## USAGE INAPPROPRIE

Globalement, l'usage inapproprié fait référence à un usage susceptible d'entraîner des problèmes d'ordre physique, psychologique, économique ou social, bref, à un usage qui constitue une menace pour la santé, pour la sécurité ou pour le bien-être des individus, de leur entourage ou de la collectivité.

## ACTIVITÉS VS PROJETS VS PROGRAMMES

**Les activités** de promotion et de prévention possèdent habituellement un caractère ponctuel (ex.: présentation d'une vidéocassette sur la consommation d'alcool), alors que les **projets** regroupent des activités planifiées en regard d'objectifs précis mais limités dans le temps (ex.: inviter des travailleurs à dresser un journal de leur consommation d'alcool pendant une période donnée), et que les **programmes** comportent à la fois une continuité, une cohérence dans le contenu et sont conçus dans une optique de concertation entre les divers intervenants et organismes impliqués; de plus, ces derniers doivent faire l'objet d'une évaluation rigoureuse. Les programmes d'aide aux employés et les réseaux d'entraide constituent d'excellents exemples de ce type d'intervention.

*Des problèmes de santé (dépression, anxiété), une peine d'amour et une période de stress intense ou encore le fait d'être issu d'une famille où des problèmes de toxicomanie étaient présents sont des exemples de facteurs de risques pouvant influencer la consommation d'alcool et de drogue d'un individu. La publicité, l'influence des pairs, l'accessibilité au produit, ou encore le fait de devoir effectuer des tâches répétitives, d'être constamment mis à l'écart des prises de décision ou encore de travailler dans un environnement bruyant augmentent également les risques de consommation.*

*"L'employé qui a un problème de toxicomanie et qui refuse de se prendre en main reçoit le même traitement qu'un employé dont la performance justifie les mesures disciplinaires qui peuvent conduire au congédiement. La collaboration du syndicat est importante. Son rôle est de convaincre, comme nous, l'employé d'accepter l'offre qui est lui faite d'adhérer au programme de réadaptation. "*

- Un employeur du secteur privé

## UN RÉEL CLIMAT DE CONFIANCE ET DE COLLABORATION ET L'IMPLICATION DES DIFFÉRENTS PARTENAIRES

- nécessité que l'employeur, le syndicat, les intervenants des programmes d'aide et des réseaux d'entraide, collaborent, afin de créer une ambiance qui donne confiance aux gens;
- création de programmes mixtes ou conjoints dans lesquels on reconnaît l'importance des différents acteurs; établissement d'ententes formelles, intégrées dans le fonctionnement des structures décisionnelles;
- partenariat entre des professionnels et des aidants naturels, en reconnaissant la complémentarité de leurs rôles.

## UNE RÉPONSE ADAPTÉE AUX BESOINS DU MILIEU

- nécessité de procéder, de façon préalable, à une analyse des besoins du milieu (ex.: sondage), en s'assurant d'une base commune de compréhension du problème;
- nécessité de prendre le temps de bien connaître le milieu, ses différentes composantes et les rapports qui s'exercent entre ces dernières, de connaître l'historique des mesures mises en place antérieurement, afin d'ajuster la réponse à la réalité particulière du milieu visé;
- s'assurer, dans le choix des activités, que l'on colle à la réalité des gens, qu'on les rejoint dans ce qui les touche; faire en sorte de les "mettre dans le coup".

## DES MESURES FACILITANTES (ACCESSIBILITÉ - DISPONIBILITÉ)

- mise à la disposition, par l'entreprise, de locaux et d'équipements pour
  - la tenue des activités de prévention;
- libération, par l'entreprise, des salariés pour participer aux activités
  - durant les heures de travail.

Par exemple:

Un employeur d'une entreprise du secteur de l'alimentation a permis que les travailleurs affectés à trois horaires de travail différents assistent à la projection d'une bande-vidéo suivie d'une discussion. Ceci a, par la suite, entraîné de nombreuses demandes d'aide au représentant du réseau d'entraide.

*"Il est bien difficile pour un milieu d'éducation, tout comme bien d'autres milieux, de reconnaître l'existence de problèmes importants de surconsommation d'alcool, de médicaments et de drogues chez son personnel. Nous croyons très important de prendre en considération d'une part, l'ensemble des tabous et préjugés de l'organisation et d'autre part, l'ensemble des valeurs et de sa culture. "*

- Une responsable d'un programme d'aide au personnel

# Les conditions de réussite des activités de prévention

# Les difficultés et obstacles rencontrés

*"Ce n'est pas vu comme quelque chose de prioritaire. Le côté patronal, le côté syndical, n'arrêtent pas de me dire "que ça peut attendre". Je suis toujours obligé de revenir à la charge. Pourtant, à voir les gars aller, moi je trouve que la situation est proche de la crise-panique et de la névrose collective".*

- Un responsable syndical dans un P. A. E. conjoint, secteur privé.

## LE REFUS DES ORGANISATIONS DE RECONNAITRE LES PROBLÈMES LIÉS À LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES COMME UNE ACTION PRIORITAIRE

- persistance de peurs, de tabous, de préjugés face à l'alcoolisme et à la toxicomanie: on évite d'en parler;
- gestion centrée sur le "règlement" des "cas problèmes" par une référence à des spécialistes ou par la menace de sanctions; gestion de type "cas par cas", plutôt qu'approche collective de la problématique;
- déni de la souffrance vécue par les employés ou refus de regarder cette souffrance autrement qu'un problème strictement personnel;
- déni de l'importance du problème et de la nécessité de faire des activités de prévention reliées à ce problème, une priorité;
- difficulté d'évaluer, de façon précise, l'ampleur des problèmes liés à l'abus de substances psychoactives en milieu de travail et les répercussions sur les entreprises;
- manque d'intérêt et de soutien des directions, tant syndicales que patronales, auquel s'ajoute le déni de la gravité de la situation par les employés eux-mêmes.

## LE REFUS DE RETENIR LA PREVENTION COMME STRATÉGIE D'INTERVENTION PRIORITAIRE

- priorisation, dans les services offerts, de l'intervention ou de la relation d'aide auprès des individus directement concernés; on privilégie le curatif pour répondre aux besoins les plus urgents, les plus concrets, reléguant loin derrière les actions qui visent à prévenir l'apparition ou l'aggravation des problèmes;
- tendance des employeurs à vouloir des résultats concrets, rapides, alors que les retombées de la prévention ne sont pas toujours tangibles ou ne se font sentir qu'à plus long terme;
- manque de soutien financier pour ce type d'activités, compte tenu de la difficulté d'en faire reconnaître la pertinence et la rentabilité;
- manque de soutien pour faciliter la tenue des activités (ex.: interdiction d'afficher de l'information sur les murs des entreprises; difficulté d'intégrer ces activités dans les horaires; manque d'espaces adéquats pour la tenue des activités; etc. ).
- absence de consensus chez les intervenants eux-mêmes quant à la définition des problèmes et quant aux modalités d'action.

# Les différents types d'activités

## • LA PRÉVENTION PAR L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION ÉCRITE

### BULLETINS D'INFORMATION

- bulletins traitant spécifiquement des questions reliées aux substances psychoactives;
- articles ou chroniques dans des journaux existants;
- capsules d'information insérées dans les enveloppes de paie.

### DÉPLIANTS;

- *Votre consommation d'alcool: comment l'arrêter ou la modérer?*, produit par l'Association des intervenants en toxicomanie du Québec (AITQ). Pour informations: (450) 646-3271
- *Quand je serai grand*, produit par les Productions Pixart à l'intention des parents, disponible en location à l'AITQ
- Dépliants produits annuellement par le MSSS pour la Semaine nationale de prévention de la toxicomanie (3<sup>e</sup> semaine de novembre)

### GUIDES ET BROCHURES;

- *Prendre les 5 minutes*, produit par le ministère de l'Éducation du Québec à l'intention des parents de jeunes âgés de 12 à 21 ans.

### AFFICHES;

- *Programme d'aide aux employés* (jeux de quatre), disponible à l'AITQ
- *Moi lever le coude? Je tiens à mon travail*, disponible à l'AITQ
- *Votre consommation d'alcool*, disponible à l'AITQ

### KIOSQUES D'INFORMATION

(surtout lors de la Semaine nationale de prévention de la toxicomanie);

### TESTS/QUESTIONNAIRES

- *Savez-vous boire? Pour profiter des plaisirs de l'alcool... et en éviter les désavantages*, de la série Programme santé - Acti-menu.
- *C'est quoi ton style?*, produit et distribué par l'AITQ

## • LA PRÉVENTION PAR L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION VERBALE

### CONFÉRENCES;

- Lors d'événements tels que la Semaine nationale de la prévention de la toxicomanie, la Semaine de prévention en santé et sécurité au travail ou la Semaine de prévention du suicide, différents spécialistes ou ex-toxicomanes ont été appelés au fil des ans à partager leurs connaissances et expériences. Pour connaître les coordonnées de l'une ou l'autre de ces personnes-ressources, il est toujours possible de communiquer avec l'AITQ.

### RENCONTRES-DISCUSSIONS;

### BANDES-VIDÉOS;

- *Au fil de l'équilibre*, produit par la Commission Scolaire de Montréal
- *Des hommes, des femmes pour des hommes des femmes* produit par les Productions G. P. A., distribué par le Service d'éducation de la FTQ
- *Choix de femmes, voix de femmes*, produit par l'AITQ

### PIÈCES DE THÉÂTRE;

- Le *Théâtre Parminou* et Le *Théâtre À la carte* produisent des activités théâtrales adaptées aux milieux de travail.

### ATELIERS ÉDUCATIFS

Formule se situant entre la conférence et la session de formation, offerte à l'ensemble des salariés, souvent durant les heures de travail, et portant sur des thèmes spécifiques (ex.: atelier sur la gestion du stress au travail).

Les objectifs sont centrés sur la responsabilisation de l'individu. Ces activités sont axées sur le développement des compétences. Ce sont surtout les facteurs de risque relatifs à la personne qui sont ciblés.

# contexte actuel dans lequel l'action se situe

Le monde du travail vit actuellement de profondes transformations. Les organisations tentent de s'ajuster aux nouvelles réalités, telles la mondialisation des marchés, pendant que les individus font face à toutes sortes de nouvelles conditions. L'Amérique du Nord n'y échappe pas. Mesures de rationalisation, demandes de productivité supérieure, contrôle accru de la qualité caractérisent le contexte actuel et entraînent chez les travailleurs des pressions psychologiques importantes.

La dernière enquête de Santé Québec (1992-1993) révèle un niveau élevé de détresse psychologique chez 26% de la population québécoise de 15 ans et plus. En 1987, le taux était de 19%. Les individus se retrouvent, dans ce contexte, soit en situation de surtravail (travailleurs forcés de devenir hyperproductifs), de sous travail (précarité d'emploi, compétences sous-utilisées) ou carrément d'exclusion (chômage, retraite prématurée). Chacune de ces situations, représentent des risques de méfaits psychologiques et d'abus de substances psychoactives.

À ces problèmes, générés par la réalité du milieu de travail, s'ajoutent ceux générés par la vie hors travail (ex.: problèmes familiaux) qui ont aussi, très souvent, un impact sur la vie au travail.

Un contexte aux multiples facettes qui peut rendre l'intervention fort complexe. C'est pourquoi, il importe de privilégier une approche centrée sur la globalité de la personne et de sa situation. Or, jusqu'à maintenant, les actions ont trop souvent été centrées sur un seul élément du système: l'individu qui est appelé à changer ses comportements.

# Quelques grands constats des intervenants en milieu de travail

Le travail et l'organisation du travail connaissent des transformations majeures depuis vingt ans. La majorité des intervenants croient que le climat de travail, les conditions de travail et l'organisation du travail constituent un risque de plus en plus grand pour la santé des travailleurs. Les milieux de travail sont pour plusieurs des milieux déshumanisés, où la souffrance des travailleurs est niée ou minimisée. Par exemple, on impose des changements sans avertir; on exige une adaptation sans formation; on change les conditions de travail en faisant encourir aux travailleurs une détérioration de leur qualité de vie.

On assiste à une crise du sens du travail. La valorisation démesurée de la performance laisse peu de place aux autres valeurs telles, le sentiment d'appartenance à l'organisation et la fierté du travail bien fait. La menace constante d'une mise à pied laisse peu de place au développement d'une loyauté à l'entreprise et à un investissement de la force de travail dans un projet durable.

Les intervenants interrogés sont d'avis que la pression constante que subissent les employés en vue d'accroître leur performance, ainsi que les menaces de pertes d'emploi dont ils font l'objet, créent un climat qui affecte la santé mentale et physique des travailleurs. La toxicomanie et les problèmes de santé sont autant de cris d'alarme et de manifestations de la souffrance.

Enfin, on souligne qu'il y a une absence quasi totale d'endroits ou de moments d'expression pour les employés. Ces derniers se sentent de plus en plus isolés, sans temps, occasions et lieux de rencontre, d'échange, de partage. De plus, on observe un accroissement du nombre de travailleurs qui n'ont pas de réel milieu d'appartenance: travail à domicile, télétravail, travail à contrat, etc.

# Les principales pistes de réflexion et d'action

Le milieu de travail est non seulement un lieu stratégique d'action (plus facile de rejoindre les personnes dans un milieu structuré) pour la prévention de l'abus de substances psychoactives, mais il est aussi un lieu significatif. Intervenir en milieu de travail, c'est rejoindre les personnes dans leurs activités quotidiennes, dans l'un de leurs lieux de vie les plus importants. Sans compter que rejoindre les travailleurs dans leur milieu, c'est aussi rejoindre des parents et des conjoints.

Le travail est un facteur influençant largement le développement de la personnalité. Il convient donc de lui redonner une place centrale, de le structurer et de l'organiser de manière à ce qu'il soit plus satisfaisant pour les personnes. La réalité actuelle du monde du travail est complexe, les problèmes organisationnels sont nombreux, mais il importe de se recentrer sur la qualité de vie au travail comme pôle intégrateur. La toxicomanie doit d'abord être considérée comme un symptôme d'un mal de vivre plus profond qu'une meilleure qualité de vie au travail peut grandement contribuer à éliminer.

Les actions de prévention doivent viser à la fois l'individu, c'est-à-dire porter sur les habitudes de vie, et l'environnement, dont le climat de travail, les conditions de travail, l'organisation du travail. Les activités qui ciblent strictement l'individu et qui visent sa responsabilisation apparaissent nécessaires, mais sont loin d'être suffisantes. Il faut aussi agir sur les sources de souffrance et des problèmes de santé.

L'implication des différents acteurs concernés, au sein des entreprises, est indispensable. La prévention de la toxicomanie concerne à la fois les services des ressources humaines, les services de santé, les P. A. E. et les réseaux d'entraide, lorsqu'ils existent.

Les différents acteurs de l'organisation doivent s'assurer de l'existence des conditions suivantes au plan du rapport entre la personne et son travail:

- un travail structurant pour la personne;
- un travail utile et créatif, reconnu par les supérieurs et les pairs;
- un milieu supportant, solidaire;
- une organisation du travail flexible qui concilie les exigences du travail et de la vie privée;
- une organisation du travail exigeant une charge physique, mentale et psychique raisonnable".

La promotion de la santé et la prévention de l'abus de substances psychoactives en milieu de travail sont autant l'affaire de l'employeur que de l'individu: il y a là une responsabilité partagée. Toutefois, les mesures doivent tenir compte du fait que l'on se situe à la limite entre la vie privée et la vie publique. Une grande part du défi à relever est de développer des moyens d'aider l'individu, sans s'ingérer dans sa vie privée. De plus en plus, certains intervenants tendent à agir à la fois sur les conditions de travail et sur les conditions de vie personnelle, à faire une conciliation "travail-famille" dans la prévention et dans le traitement des problèmes.

ailleurs, n'y aurait-il pas lieu que l'État, dans une perspective de santé publique, joue un rôle plus actif face à cette problématique en milieu de travail? Ainsi, certains avancent que des politiques sociales devraient être conçues, en vue d'encourager et de soutenir la prévention en milieu de travail. Une véritable stratégie gouvernementale de prévention de la toxicomanie doit intégrer des actions qui visent les milieux de travail.

Le discours actuel, centré sur la performance, nie la souffrance des employés. Un travail de sensibilisation des gestionnaires à cette réalité doit être fait. Cette sensibilisation passera, d'une part, par la création de lieux et d'occasions d'expression et d'écoute de la souffrance des employés et, d'autre part, par la démonstration qu'il y a des coûts financiers et humains à cette souffrance, de même qu'à l'exclusion des personnes qui souffrent. Encore très peu utilisés, ces moyens d'actions permettront de dégager des pistes de solutions adaptées aux réalités des gens.

collectifs de discussion au sein desquels l'expression et le partage de la souffrance sont favorisés constituent des moyens efficaces de faire contrepoids aux phénomènes d'isolement et d'effritement des réseaux. Non seulement ils permettent la reconstitution des liens de compréhension entre, d'une part, des problèmes vécus individuellement et, d'autre part, le contexte organisationnel, économique, politique et social, mais ils permettent aussi de replacer les problèmes comme l'alcoolisme et la toxicomanie dans un débat public, plutôt qu'une "affaire" strictement individuelle.

L'existence d'un milieu de travail sain apparaît être une condition de base pour la prévention de l'abus de substances psychoactives. Des débats s'imposent pour définir collectivement ce que devrait être un tel milieu.

Il est irréaliste de maintenir une exigence à l'effet qu'aucun problème personnel ne soit transporté au travail et vice-versa. Le cloisonnement des différents rôles exercés par l'individu au sein de la société (travailleur, parent, conjoint, etc. ) peut contribuer à accroître les problèmes de santé mentale par les sentiments d'isolement qu'il engendre. Des efforts devraient être faits pour considérer l'individu dans sa globalité et pour tenter de tenir compte davantage de l'interrelation entre ses différents rôles.

activités ponctuelles ne suffisent pas. Une stratégie unique d'information et de sensibilisation est également insuffisante. Pour plus d'efficacité, les actions de prévention doivent être soutenues, diversifiées, intégrées dans une stratégie cohérente et elles doivent faire l'objet d'une évaluation rigoureuse. On doit, de plus, éviter d'opposer les diverses stratégies, pour plutôt tenter de les inscrire dans un cadre global et dégager leurs complémentarités. Ainsi, aux quatre cibles d'intervention que sont l'individu, la substance, le milieu de vie et l'environnement global, peuvent correspondre différents types de stratégies, soit celles axées sur l'influence, sur le contrôle, sur le développement d'habiletés et sur l'aménagement du milieu. Ces stratégies sont complémentaires et peuvent s'adresser à plus d'une cible.

Une condition essentielle à la mise en place et au maintien de programmes de prévention de la toxicomanie en milieu de travail demeure une volonté organisationnelle ferme.

Enfin, la recherche devra se poursuivre, en vue d'élaborer et de valider des modèles pratiques de prévention en milieu de travail. Elle permettra de guider l'action des intervenants concernés qui, à l'heure actuelle, demeurent malheureusement trop souvent isolés dans leurs efforts.

PRÉVENTION DE LA TOXICOMANIE EN MILIEU DE TRAVAIL:  
AGIR ENSEMBLE, LÀ OÙ ÇA COMPTE  
est publié par le Comité permanent  
de lutte à la toxicomanie.

**Recherche et rédaction**

Jocelyne Forget

**Support à La recherche et à la rédaction**

Guylaine Boucher  
Eric Thivierge  
Agence MÉDIAPRESSE

**Collaboration**

Jean Sylvestre, FTQ

**Graphisme**

Mazout Communications

Gouvernement du Québec  
Ministère de la Santé et des Services sociaux  
**Comité permanent de lutte à la toxicomanie**

970, rue de Louvain est,  
Montréal (Québec) H2M 2E8  
Tél.: (514)389-6336