

# L'exemple américain peut-il éclairer la diffusion des tests de dépistage des drogues dans l'espace professionnel français ?

Renaud Crespin\*

“ Rien ne justifie un dépistage de la toxicomanie organisé de manière systématique dans l'entreprise ”

Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, 1990

“ Les conséquences de la consommation de drogues dans les domaines de la sécurité, de la santé et de la sûreté commandent de mettre en place une politique de lutte contre l'usage de drogues, notamment par la mise en place d'un dispositif de dépistage des toxicomanies au sein des entreprises ”

Rapport du Sénat, *Drogue : l'autre Cancer*, 2003<sup>1</sup>

\* Docteur en science politique  
renaud.crespin@noos.fr

1 - Olin (N.), Plasait (B.), *Drogue : l'autre cancer*, rapport d'information n° 321, 2 tomes, 2002-2003.

2 - Cet article est une version remaniée d'un chapitre d'un rapport de recherche que j'ai réalisé pour la MILDT sous la direction scientifique de P. Lascoumes, directeur de recherche au CNRS/CEVIPOF : Crespin (R.), *Entre prévention et répression : Appropriation et régulation des tests de dépistage des drogues. Une étude comparative France - États-Unis*, MILDT, juin 2004, 158 p.

3 - Voir l'article d'Astrid Fontaine dans ce numéro

4 - Les résultats indiquent que 48% des personnels en exercice déclarent avoir consommé de la marijuana au cours des 30 derniers jours et 20% durant leur service. Burt (M.R.), Biegel (M.M.), Carnes (Y.), Farley (E.C.), *Worldwide Highlights from the worldwide Survey of Non-Medical Drug Use and Alcohol Use Among Military Personnel*, Burt Associated, Bethesda, 1980

LA REGULATION DU DEPISTAGE des drogues dans l'emploi est un problème posé aux pouvoirs publics français depuis la fin des années 80<sup>2</sup>. Le processus a pour origine une demande de commercialisation de tests par un laboratoire pharmaceutique. La Mission interministérielle de lutte contre les toxicomanies charge alors plusieurs organismes de rendre une expertise pour définir les conditions d'usage de ces instruments dans le milieu professionnel.

En octobre 1989, le Conseil Consultatif National d'Éthique (CCNE) rend un premier avis. Conformément aux travaux antérieurs du Conseil Supérieur de la Prévention des Risques Professionnels (CSPRP) sur le problème posé par la séropositivité dans l'entreprise, le CCNE estime que les tests ne sauraient être des instruments de *discrimination*.

Ce premier cadrage est précisé l'année suivante par le CSPRP qui, tout en prenant en compte les exigences de sécurité liées à certains postes *sensibles*, écarte toute systématisme du dépistage et cantonne les conditions d'usage des tests au cadre strict de la mesure de l'aptitude au travail. Or, depuis la fin des années 90, on assiste à une demande d'assouplissement de ces règlements, comme l'atteste le rapport du Sénat cité en exergue. Les pouvoirs publics montrent l'exemple puisque l'on observe parallèlement une diffusion de l'usage des tests dans plusieurs administrations<sup>3</sup>.

Si ces pratiques sont relativement nouvelles en France, le dépistage des drogues dans l'espace professionnel a déjà une

longue histoire aux États-Unis. Revenir sur certains aspects de cette histoire peut apporter des éléments d'explication pour comprendre la situation française actuelle et anticiper sur ses développements.

## Les premiers tests : une affaire militaire

Aux États-Unis, les premières utilisations documentées de tests de dépistage de drogues dans l'espace professionnel datent de la fin des années 60. Elles concernent alors principalement les forces armées américaines engagées dans le conflit vietnamien. Effectués au moment du retour des troupes, les tests s'inscrivent dans une offre de soins médicaux pour les soldats dépendants de drogues.

Mais au début des années 80, les conclusions alarmantes d'une enquête de prévalence de la consommation de drogues dans l'armée<sup>4</sup>, conjuguées à l'accident du porte-avions Nimitz dans lequel est publiquement mis en cause l'usage de marijuana, amorcent une nouvelle orientation plus disciplinaire du dépistage. Des programmes obligatoires et aléatoires de tests sont lancés qui en cas de résultat positif peuvent conduire jusqu'au renvoi de l'armée. En 1985, 1,5 million de tests seront effectués par le ministère de la défense (DOD), pour atteindre 1,9 million en 1986.

## Les tests dans l'emploi : le versant domestique de la "guerre à la drogue" ?

Au début des années 80, l'intensification de la doctrine de la *guerre à la drogue* par le Président Reagan conduit à prendre de

nouvelles mesures. Ces dernières ont deux dimensions :

La première, la plus connue, consiste à développer des actions en dehors des États-Unis afin de réduire l'offre de drogues. C'est dans cette logique que le gouvernement américain, par le biais de la Drug Enforcement Administration (DEA), a soutenu et multiplié au cours des deux dernières décennies les campagnes visant à stopper la production et l'exportation de drogues en provenance, principalement, d'Amérique Latine.

L'autre dimension de cette *guerre à la drogue*, moins connue et sur laquelle nous insisterons ici, est menée sur le territoire américain. L'objectif est alors de réduire la demande domestique de drogues. Les tests apparaissant comme des instruments devant permettre la réalisation de cet objectif, des politiques publiques incitatives favorisent leur appropriation et leur diffusion massive dans les emplois publics et privés. Cette déclaration domestique de *guerre à la drogue* se fonde sur une représentation alarmante de la consommation de drogues aux États-Unis et de ses conséquences notamment pour la sécurité et la productivité des travailleurs américains.

Alors que des études ultérieures montreront que le pic de consommation de drogues se situe en 1979<sup>5</sup>, c'est au cours des années 80 que l'idée d'une crise sociale et économique sans précédent liée à l'extension de la consommation de drogues est publiquement partagée par les médias et les responsables politiques. À plusieurs reprises, le Président Reagan invoque la nécessité de mener une *croisade nationale contre les drogues*. D'autres responsables politiques assimilent le problème des drogues à une épidémie. C'est le cas du Sénateur démocrate du Delaware William Roth lorsqu'il prédit : *Dans l'Europe médiévale, des milliers de laissés pour compte sont morts de la peste noire, dans les USA des années 80 des milliers d'autres vont mourir de la même façon mais de la peste blanche : l'épidémie de cocaïne.*

L'idée d'une crise sociale et morale liée à une épidémie de drogue est également véhiculée par de nombreux articles de presse<sup>6</sup>. L'un des plus célèbres est signé en mars 1986 par J. Castro, éditorialiste du très influent magazine Time<sup>7</sup>. Justifiant la *guerre à la drogue*, l'article est conçu comme un appel aux responsables politiques afin qu'une épidémie d'une telle proportion soit combattue à la source, c'est-à-dire au niveau de la demande de drogues. La généralisation de l'usage des tests est alors expressément souhaitée dans l'emploi. Les programmes pionniers

menés dès 1985 par de grandes entreprises telles que General Motors, IBM, Mobil ou Exxon sont présentés comme des modèles à suivre d'autant que, selon l'auteur, plusieurs enquêtes montrent que l'épidémie de drogues sape la force de travail américaine.

### Le gouvernement fédéral : un rôle d'incitateur dans la diffusion des tests

C'est dans ce contexte médiatique et politique que doit être replacé le rôle d'incitateur joué par l'État fédéral dans la diffusion des tests de dépistage des drogues dans les emplois publics puis privés.

Lors de son audition en septembre 1986 devant le Sous-comité des Ressources Humaines de la chambre des Représentants, la députée démocrate Pat Schroeder résume le raisonnement suivi par l'administration américaine pour tester les employés fédéraux. Considérant que le crime organisé est financé par la vente et l'importation de drogues illégales et que les lois en vigueur axées sur la réduction de l'offre sont des échecs notoires, d'autres politiques doivent être menées. Afin de stopper le flux de drogues, la seule alternative est de s'attaquer à la demande. Or, s'il apparaît difficile d'imposer des restrictions pour l'accès au travail à l'ensemble de la société, soumettre les employés fédéraux au dépistage permet d'en faire deux exemples dans la lutte contre le crime organisé.

C'est bien le sens des propos du républicain Rodney G. Smith, Président de la commission présidentielle sur le crime organisé, lorsqu'il affirme devant le même Sous-comité qu'il faut que *les individus qui consomment de la drogue comprennent qu'ils sont les financiers de l'épidémie de drogue*<sup>8</sup>. Si ce raisonnement sous-tend les mesures normatives prises par la

suite pour favoriser le dépistage des drogues dans le domaine de l'emploi, les justifications affichées sont essentiellement économiques, l'usage des tests devant permettre d'améliorer la productivité et la sécurité dans les entreprises et les administrations américaines<sup>9</sup>. La consommation de drogues est considérée comme la principale cause de l'absentéisme, des retards, de l'usage abusif des prestations sociales et médicales mais également des accidents ou des vols sur les lieux de travail. Ces arguments servent à justifier les règlements émis soit par le gouvernement fédéral soit par les États pour promouvoir le dépistage des drogues dans les emplois publics et privés.

L'analyse de ces règlements (législatifs, contractuels) met en évidence le rôle d'incitateur joué par le gouvernement fédéral pour comprendre le caractère massif de la diffusion des tests dans la seconde moitié des années 80.

Malgré l'absence de loi générale sur le dépistage, ces règlements s'imposent dans divers contextes

5 - Research Triangle Institute, *Economic Costs to Society of Alcohol and Drug Abuse and Mental Illness* : 1980, 1984.

6 - Se fondant sur une recherche documentaire (NEXIS) dans les archives du New York Times, John Gilliom montre qu'entre 1981 et 1990 le nombre d'articles contenant les mots "cocaïne" et "marijuana" a été multiplié par trois. Gilliom (J.), *Surveillance, Privacy and the Law : Employee Drug Testing and the Politics of Social Control*, Ann Arbor, The University of Michigan Press, 1994, p. 24 et s.

7 - Castro (J.), *Battling the Enemy Within : Companies Fight to Drive Illegal Drug Out of the Workplace*, Time, 17 mars 1986, p. 53 et s.

8 - Rodney G. Smith, Subcommittee on Human Resources, 18 mars 1986, p.14.

9 - US Senate Judiciary Committee Hearings, *Drug Testing in the Workplace*, 1987, 100<sup>e</sup> législature.

## Trois modèles de règlements

### 1. Un modèle anxiologique qui favorise le principe du dépistage

Après le DOD, la seconde administration fédérale à instaurer des programmes de dépistage des drogues est celle des Chemins de Fer (FRA). Leur implantation fait suite à une enquête menée sur les accidents ferroviaires depuis le milieu des années 70. Indiquant que les conduites addictives sont à l'origine de la mort de 37 personnes, de 80 blessés pour un coût total

de 34 millions de dollars, cette enquête conduit en 1985 la FRA à renforcer ses dispositions concernant le *Control of Alcohol and Drug Use in the Railroad Operations*.

Ces règlements entrent en vigueur début 1986. Ils exigent un dépistage systématique des drogues et de l'alcool lors de l'embauche, à la suite de certains accidents et dans des situations spécifiques comme le transport de matières dangereuses. La

même année, plusieurs autres administrations adoptent des règlements analogues. C'est le cas du Département de la Justice (DOJ), qui autorise l'implantation d'un programme de dépistage aléatoire sur tous les employés même en l'absence de suspicion préalable de consommation. Selon des modalités propres, ce programme se trouve ensuite étendu à plusieurs autres agences du DOJ : la DEA, le FBI et les services des Douanes. Ces derniers adoptent dès 1986 un programme de tests aléatoires sur l'ensemble des personnels qui deviendra un standard pour l'ensemble des agences du Trésor<sup>10</sup>.

Fin 1986, ces initiatives dispersées font l'objet d'un cadrage politique qui, tout en rationalisant leurs objectifs, encourage la généralisation des programmes de dépistage des employés fédéraux. Le 15 septembre 1986, le Président R. Reagan signe un décret<sup>11</sup> dont le but affiché est de faire de l'administration fédérale un *Drug-Free Workplace*. Tout en insistant sur la santé et la sécurité, le décret considère que : *Les personnes qui consomment des drogues illégales ne sont pas aptes à devenir des employés fédéraux.*

Afin de réaliser ces objectifs, le décret exige des différentes directions administratives qu'elles établissent des programmes de dépistage volontaire et systématique pour les employés occupant des postes *sensibles*. Leur définition est laissée à la libre appréciation des administrations, mais dans tous les cas elle doit s'appliquer aux employés exerçant des fonctions *d'application de la loi, de sécurité nationale, de protection de la vie ou de la propriété, de santé publique ou de sécurité ou toute autre fonction exigeant un haut degré de confiance*. Le dépistage à l'embauche est également encouragé et les administrations sont autorisées à prendre des mesures disciplinaires vis-à-vis des employés positifs et à exiger d'eux leur participation à un programme d'aide. Selon le décret, la preuve qu'un employé fédéral consomme des drogues illégales peut être établie sur la base d'une observation directe, d'une condamnation pénale, d'une enquête administrative ou simplement par les résultats positifs à un test.

C'est au département des ressources humaines que revient la tâche d'élaborer les procédures visant à rendre le dépistage des drogues homogène, fiable et confidentiel dans l'ensemble des administrations fédérales. Communément appelées *NIDA Guidelines*<sup>12</sup>, ces procédures sont publiées sous une forme définitive en avril 1988. Le ministère des Transports (DOT) les intègre dans ses propres procédures en

1989. Cette complémentarité en fera le standard de référence pour le dépistage des drogues dans l'ensemble des administrations américaines.

## 2. Un modèle incitatif

En novembre 1988, la diffusion des tests de dépistage des drogues trouve une nouvelle impulsion par l'adoption du Drug-Free Workplace Act. Cette loi ne traite pas directement du dépistage mais exige des employeurs souhaitant passer un contrat avec l'État fédéral pour un montant supérieur ou égal à 25 000\$ qu'ils certifient que leurs entreprises sont *exemptes de drogue*. Afin de s'en assurer et selon les dispositions de la loi, l'État fédéral peut, préalablement à l'octroi de fonds, exiger des entreprises qu'elles fournissent un document certifiant que la distribution, la possession et l'usage de substances illégales sont proscrits sur le lieu de travail. La loi demande également que ces entreprises aient ou adoptent une politique d'information sur les dangers de la drogue incluant des sanctions disciplinaires contre d'éventuels *contrevenants*. En mai 1990, le ministère du Budget émet les directives de mise en œuvre de la loi. Celles-ci indiquent notamment qu'en cas d'infraction aux exigences contractuelles concernant la drogue, les employeurs risquent jusqu'à 5 ans d'exclusion du marché des contrats fédéraux, alors que la sanction n'est que de 2 ans pour les autres clauses.

Le caractère incitatif de ces règlements apparaît au regard des dispositions émises. Les employeurs n'ont pas l'obligation de dépister, mais les tests apparaissent comme les instruments les plus adaptés pour se conformer aux exigences contractuelles du Drug-free Workplace Act. C'est ce qu'indiquent les résultats de plusieurs enquêtes menées auprès d'entreprises américaines. En 1990, une enquête de la MAPI<sup>13</sup> auprès de 130 entreprises montre ainsi que pour 64% d'entre elles, ce sont les exigences contractuelles fédérales qui sont à l'origine de leurs programmes de dépistage des drogues. En outre, ces dispositions ont conduit les 34% qui menaient déjà des programmes de dépistage à les renforcer en dépistant non seulement leurs salariés mais également les postulants à un emploi. Cette tendance est confirmée en 1996 par l'AMA<sup>14</sup>.

Dans les années 90, plusieurs règlements incitatifs sont émis pour étendre le dépistage des drogues sur les lieux de travail. C'est le cas du programme fédéral *Building a Drug-Free Workforce* élaboré par l'Office of National Drug Control Policy (ONDCP)<sup>15</sup>, qui dépend directement de la Maison Blanche. Il publie un

document qui présente quatre propositions de loi devant servir de *modèle* aux États et aux entreprises pour *stimuler* la lutte contre les drogues et améliorer ainsi la productivité de l'ensemble des salariés publics et privés. Tout en rendant les usagers de drogues comptables de leurs comportements, l'objectif est d'implanter des programmes globaux assurant par des procédures standardisées l'efficacité du dépistage sur les lieux de travail<sup>16</sup>.

En 1992, malgré une étude publiée par l'US Small Business Administration qui indique que seules 2,6% des entreprises de moins de 500 employés considèrent la consommation de drogues comme un problème pour leurs activités, l'administration Bush fait des PME la nouvelle cible de diffusion des tests de dépistage. Ce programme dénommé *Drugs don't Work* reprend les arguments déjà avancés sur les conséquences de la consommation de drogues en termes de sécurité et d'absentéisme. L'arrivée d'une administration démocrate ne marque pas de changement significatif.

<sup>10</sup> - Willette (R.E.), *Drug testing programs*. In : Hawks (R.L), Chiang (C.N) eds, *Urine Testing for Drug Abuse*, National Institute on Drug Abuse, US Department of Health and Human Services, recherches monographiques n° 73, 1986, p. 5-12.

<sup>11</sup> - Executive Order 12564

<sup>12</sup> - Guidelines pour directives et NIDA pour National Institute on Drug Abuse

<sup>13</sup> - Manufacturers'Alliance for Productivity and Innovation

<sup>14</sup> - American Management Association, *Most Employers Who Test Do So by Mandate*, in : AMA Surveys n° 10, *Drugs in the Workplace*, juin 1996, p. 3-4

<sup>15</sup> - Office of National Drug Control Policy, *Building a Drug-Free Workforce : a guide for State Legislation*, US Government Printing Office, Washington, 1990

<sup>16</sup> - L'étude des législations adoptées par les États nous permet de constater l'influence de ces différents modèles tout en relevant des accommodements locaux. Ces adaptations et ces arrangements avec les contextes légaux et politiques propres à chaque État se traduisent par une grande diversité des modes d'usage des tests sur les lieux de travail. Ainsi, les tests peuvent être utilisés de façon aléatoire sur l'ensemble du personnel, ou plus ponctuellement lors d'un incident entre des employés, ou encore après un accident du travail. Ils peuvent être utilisés sur tous les demandeurs d'emploi préalablement ou à la suite de l'embauche, ou uniquement lors d'une promotion, ou enfin dans le cadre d'examen médicaux périodiques. Les effets de l'information produite par les tests varient également selon les employeurs.

Si certaines entreprises ou agences fédérales comme l'armée considèrent qu'un résultat positif constitue une faute suffisante pour un licenciement, d'autres estiment que ce résultat doit permettre à l'employé de s'engager dans un programme de soins, à sa charge ou à celle de l'employeur.



Pour l'essentiel, les politiques menées sont poursuivies et le programme *Drug Free Workplace* s'intensifie. En mai 1994, le nouveau directeur de l'ONDCP, Lee Brown, participe notamment à la création de l'Institute For A Drug-Free Workplace dont la mission est de lutter contre *une nouvelle vague de consommation de drogues*.

### 3. Un modèle d'obligation

Il n'existe pas aux États-Unis de loi qui fixe globalement les conditions d'utilisation des tests de dépistage des drogues : aucun texte législatif n'indique par exemple qui doit être testé spécifiquement, quand les personnes doivent l'être ni comment les tests doivent être réalisés.

La seule loi qui oblige les entreprises à dépister leurs salariés est sectorielle, il s'agit du *Omnibus Transportation Employee Testing Act*. Ratifiée par le Président G. Bush en octobre 1991, elle oblige toutes les entreprises de transport à réaliser, dans le cadre des examens d'aptitude, un dépistage des drogues et de l'alcool sur leurs salariés et sur les candidats à l'embauche. Ce texte législatif n'est pas une création ad hoc mais rassemble plusieurs règlements émis depuis le début des années 80. Militaires mis à part, les premiers salariés d'une administration fédérale à faire l'objet d'une politique anti-drogue sont donc les cheminots. Dans le processus de régulation, l'étape décisive a lieu en janvier 1987 et fait suite à un accident ferroviaire particulièrement meurtrier<sup>17</sup>.

Les résultats de l'enquête amènent le National Transportation Safety Board à conclure que la marijuana est la première cause du *désastre*<sup>18</sup> ce qui conduit le gouvernement à durcir les programmes de dépistage déjà existants. Plusieurs propositions de loi sont déposées au Congrès pour exiger un dépistage systématique des drogues sur l'ensemble des salariés des transports. Finalement aucune loi n'est adoptée, en revanche de nouvelles procédures de sécurité sont élaborées par le DOT. Publiée en novembre 1988<sup>19</sup>, la forme provisoire de ces règlements servira de référence aux différentes agences pour établir leur propre politique de dépistage. Les règlements finaux entrent en vigueur en décembre 1989<sup>20</sup>. Elles obligent toutes les compagnies publiques et privées de transport à dépister leurs employés.

En 1991, l'adoption de *l'Omnibus Transportation Employee Testing Act* permet au gouvernement fédéral d'étendre ces exigences de dépistage à l'ensemble des travailleurs des transports (cheminots, chauffeurs, transports d'enfants, pilotes de

ligne etc.) et d'inclure le dépistage de l'alcool dans la liste des tests obligatoires. En outre, le passage par le législatif confère un statut juridique de loi fédérale aux régulations précédemment émises, ce qui oblige les États à les respecter.

Aujourd'hui, le dépistage des drogues concerne plus de 4 millions d'employés du secteur privé et coûte 10 millions de dollars aux compagnies de transports chaque année. Le taux de dépistage est tel qu'un salarié sur deux risque de se faire tester même en l'absence de toute suspicion préalable.

### Conclusion

Entre 1987 et 1992 le nombre de tests réalisés dans le monde professionnel américain a augmenté de 250% pour atteindre 22 millions en 1992. Depuis on peut observer d'abord une stagnation puis une diminution du nombre de tests réalisés. Cet infléchissement s'explique principalement par *l'abandon des programmes de dépistage aléatoire* dont les coûts sont jugés prohibitifs par les PME. Cette tendance est moins perceptible dans le secteur public. En 1997, le gouvernement fédéral a dépensé près de 12 millions de dollars pour dépister 1.8 millions de fonctionnaires civils dont 400 000 de manière aléatoire. Globalement, les experts estiment que les États-Unis dépensent chaque année près d'un milliard de dollars pour tester 20 millions de salariés.

En France, l'absence de définition limitative de la notion de *poste de sécurité* dans les règlements existants laisse aux entreprises la latitude d'interpréter cette notion selon leurs besoins propres. Or, ces dernières années on observe une forte mobilisation d'experts en toxicologie qui s'articule à une offre toujours plus pressante d'instruments de dépistage pour étendre cette notion de poste de sécurité. De plus, l'interprétation alarmiste, contestée par certains spécialistes de santé publique, d'une augmentation de la consommation de certaines drogues notamment chez les jeunes adultes conduit certains acteurs politiques à reprendre la thématique américaine de l'épidémie<sup>21</sup>.

C'est dans ce contexte que le récent rapport du Sénat prône une nouvelle politique de lutte contre l'usage des drogues *notamment par la mise en place d'un dispositif de dépistage des toxicomanies au sein des entreprises*. Inséré dans le cadre des procédures de contrôle en matière d'hygiène et de sécurité, les tests permettraient d'identifier des salariés à risques tout en faisant peser davantage la responsabilité de la sécurité sur la médecine du travail. Face

à ces demandes de généralisation des instruments de dépistage, le gouvernement, attentif à leurs conséquences en termes de respect du secret médical et d'atteinte à la vie privée, a développé une position prudente exprimée par le plan quinquennal de la MILDT. Celle-ci entend concilier l'actualisation des outils d'information et de formation avec, d'une part, des actions de prévention ciblées selon les situations spécifiques de travail et, d'autre part, une approche concertée entre les médecins du travail et les partenaires sociaux, refusant ainsi de réduire la complexité des réponses qu'appelle la question des drogues dans le monde du travail à celle du dépistage<sup>22</sup>.

<sup>17</sup> - Considéré comme l'un des pires accidents de l'histoire de l'Amtrak, équivalent américain de la SNCF, l'accident eut lieu le 4 janvier 1987 : 16 personnes trouvèrent la mort et 175 autres furent blessées

<sup>18</sup> - Sur la base de tests sanguins et urinaires positifs, l'enquête montre que le conducteur et l'ingénieur de cabine ont fumé de la marijuana juste avant l'accident

<sup>19</sup> - US Department of Transportation, *Procedures for Transportation Workplace Testing Programs : Interim Final Rule*, Federal Regulation, 21 novembre 1988

<sup>20</sup> - US Department of Transportation, *Procedures for Transportation Workplace Testing Programs : Final Rule*, Federal Regulation, 1 décembre 1989

<sup>21</sup> - Ainsi par exemple, dans un discours tenu au Sénat, en avril 2003, le ministre de l'Intérieur, N. Sarkozy, qualifiait la consommation de cannabis chez les jeunes adultes "d'épidémie de consommation"

<sup>22</sup> - MILDT, *Plan gouvernemental de lutte contre les drogues illicites, le tabac et l'alcool 2004-2008*, juin 2004, p. 22-23