



Santé
Canada Health
Canada

Travailler dans

un milieu

sain :



guide des politiques en matière de lutte au tabagisme

Canada



Travailler dans un milieu sain :
guide des politiques antitabac

Notre mission est d'aider les Canadiens et les Canadiennes
à maintenir et à améliorer leur état de santé.

Santé Canada

Publication autorisée par le ministre de la Santé

Also available in English under the title
Towards a Healthier Workplace: A Guidebook on Tobacco Control Policies

On peut obtenir, sur demande, la présente publication
(sur disquette, en gros caractères, sur bande sonore ou en braille).

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2003
Cat. H46-2/03-319F
ISBN 0-662-89498-7



Table des matières

Introduction

Lutte contre le tabagisme en milieu de travail	3
Comment utiliser le présent guide?	3

Section 1

Lutte contre le tabagisme en milieu de travail : politiques et programmes Efficaces

Concepts importants	5
Raison d'être des politiques antitabac en milieu de travail	6
• Amélioration de la santé	
• Amélioration des affaires	
• Respect des lois	
• Satisfaction des employés	
• Prévention des litiges	
Options stratégiques et exemples	12
• Options visant à interdire ou à restreindre le tabagisme	
• Problèmes de ventilation et fumeurs	
• Soutien en vue du renoncement au tabac	
• Deux exemples de politique antitabac	
• Aspects importants à prendre en considération	
Élaboration et mise en œuvre d'une politique antitabac en milieu de travail	21
• Phase I : préparation	
• Phase II : mise en œuvre	
• Phase III : suivi et maintien	
• Adapter votre politique et programme à vos besoins	
Quelques mots sur l'évaluation	27
• Pourquoi évaluer?	
• Trois types d'évaluation	
Références	29

Section 2 Outils et documents

Outils à l'intention des organisateurs	31
• Raison d'être de la lutte contre le tabagisme en milieu de travail	
• Lutte contre le tabagisme : options stratégiques	
• Milieu sans fumée : résumé de la démarche étape par étape	
• Sondage auprès des employés : le tabagisme au travail	
• Évaluation des coûts de l'usage du tabac dans son milieu de travail	
Documents à l'intention des employés	46
• Le point sur la fumée secondaire	
• Les bienfaits du renoncement au tabac pour la santé	
• Dix façons d'aider un ami à cesser de fumer	
• J'écrase, une fois pour toutes	
• Le tabac : un mélange toxique	

Section 3 Donner l'exemple : six expériences vécues

Introduction	53
Overview of Lessons Learned	
• Alcan Inc. (Québec)	
• Boeing Canada, Arnprior (Ontario)	
• Collège Lakeland, Vermilion et Lloydminster (Alberta)	
• Station radio Q94 FM, Winnipeg (Manitoba)	
• Red Shoe Pub, île du Cap-Breton (Nouvelle-Écosse)	
• Hôpital Royal Ottawa, Ottawa (Ontario)	

Section 4 Documentation d'exposé

But de l'exposé	71
Comment utiliser l'exposé?	71
Aperçu des diapositives	73
Diapositives et notes de l'animateur	74

Section 5 Coordonnées des organismes-ressources

Lutte contre le tabagisme en milieu de travail

La fumée du tabac est la plus importante source de pollution de l'air intérieur en milieu de travail. La fumée secondaire — un mélange de la fumée provenant du bout de la cigarette qui brûle et de celle qui est expirée par la personne qui fume — expose les employés et les clients à des polluants cancérogènes. Elle peut aussi interagir avec d'autres matières dangereuses du milieu de travail et accroître ainsi les effets nocifs pour la santé.

Une politique globale de lutte contre le tabagisme est un moyen efficace de protéger les employés, la propriété et les revenus d'une entreprise. Il est plus coûteux d'autoriser le tabagisme au travail que de l'interdire.

Comment utiliser le présent guide?

Le présent guide est conçu pour aider les employés et les employeurs qui se préparent à mettre sur pied ou à renforcer une politique antitabac dans leur milieu de travail.

Il compte cinq sections :

- La section I présente les options stratégiques, les bienfaits et la raison d'être d'une politique antitabac en milieu de travail, une démarche étape par étape d'élaboration et de mise en œuvre d'une politique de ce genre et d'autres renseignements utiles.
- La section II propose pour sa part une série d'outils pour les organisateurs du milieu de travail et cinq documents à l'intention des employés.
- La section III fournit des exemples concrets de mise en œuvre de politiques antitabac dans six milieux de travail au Canada, de même qu'un aperçu des leçons tirées de ces « expériences vécues ».
- La section IV consiste en un exposé — accompagné des notes de l'animateur — pouvant être utilisé pour expliquer le bien-fondé des politiques antitabac en milieu de travail et pour présenter la démarche d'élaboration et de mise en œuvre de telles politiques.
- La section V est une liste d'organismes-ressources pouvant fournir un supplément d'information et de l'aide en matière de lutte contre le tabagisme.

Lutte contre le tabagisme en milieu de travail : politiques et programmes efficaces

1

La présente section, qui fournit un aperçu de la lutte contre le tabagisme en milieu de travail, traite notamment :

- de la raison d'être et des avantages des politiques antitabac en milieu de travail;
- des options stratégiques et des exemples;
- des aspects généraux et particuliers à prendre en considération;
- d'un plan par étapes pour la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation d'une politique antitabac.

La présente section fait fréquemment référence, à titre de complément d'information, aux outils et documents de la section II du guide. Vous pouvez d'ailleurs les photocopier et les distribuer aux gens de votre milieu de travail.

Concepts importants

La **fumée secondaire**, souvent appelée « fumée de tabac ambiante », est un mélange de la fumée provenant du bout de la cigarette, de la pipe ou du cigare qui brûle et de celle qui est expirée par la personne qui fume.

Les **milieux** ou **lieux de travail** comprennent l'intérieur des immeubles, de même que la propriété extérieure et les véhicules de l'entreprise.

On entend par **employés** les travailleurs à temps plein et à temps partiel de tous les niveaux, de même que les membres du personnel affectés au nettoyage et à la sécurité, qui font parfois les postes de nuit.

Dans le contexte du présent guide, les **politiques antitabac en milieu de travail** font référence aux efforts déployés pour aider les employés qui désirent réduire leur consommation de tabac ou cesser de fumer.

5

Raison d'être des politiques antitabac en milieu de travail

Cinq grandes raisons justifient l'introduction de restrictions en matière de tabagisme en milieu de travail :

1. Amélioration de la santé
2. Amélioration des affaires
3. Respect des lois
4. Satisfaction des employés
5. Prévention des litiges

1. Amélioration de la santé

De nombreuses études fiables ont démontré que l'exposition à la fumée secondaire est une cause des maladies cardiaques, du cancer du poumon et du cancer des sinus. Un lien a de plus été établi entre la fumée secondaire et les problèmes respiratoires, les accidents vasculaires cérébraux, le cancer du sein et le cancer du col utérin, les avortements spontanés, le syndrome de mort subite du nourrisson et la naissance de bébés de faible poids. La fumée secondaire amplifie les troubles cardiaques, respiratoires et allergiques existants; elle peut empirer l'asthme et causer l'irritation des yeux, des maux de gorge et des maux de tête^{1, 2}.

Au Canada, plus de 1 000 non-fumeurs meurent chaque année de crises cardiaques et de cancers causés par la fumée secondaire³. Certains chercheurs croient d'ailleurs que ce nombre pourrait en réalité être beaucoup plus élevé. Dans un rapport intitulé *Lost Lives*, la commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique conclut que la fumée secondaire est une cause importante de décès liés au travail et affirme avoir payé des demandes d'indemnisation s'y rattachant⁴.

Dans certains milieux de travail, la fumée du tabac présente un risque encore plus grand. En effet, combinés à la fumée du tabac, d'autres produits chimiques peuvent devenir encore plus dangereux. Par exemple, le danger de l'exposition à l'amiante est accru par la présence de fumée secondaire. Cette fumée peut transformer des produits chimiques existants et les rendre encore plus nocifs⁵.

Les restrictions en matière de tabagisme encouragent les employés à réduire leur consommation de tabac ou à cesser de fumer et contribuent à prévenir les

rechutes chez les nouveaux non-fumeurs. Une étude publiée par l'*American Journal of Public Health* révèle que plus de 26 p. 100 des employés fumeurs cessent de fumer quand le tabagisme est interdit au travail comparativement à un taux de cessation de 19 p. 100 dans les milieux de travail qui n'ont pas de politique antitabac⁶.

Les employés sont l'atout le plus précieux d'une entreprise. Une politique globale de lutte contre le tabagisme est une bonne façon de promouvoir, de protéger et d'améliorer leur santé.

Saviez-vous que...

La fumée secondaire est reconnue comme étant un danger du milieu de travail. Elle contient plus de 4 000 produits chimiques, y compris :

- 50 produits chimiques qui causent le cancer;
- le monoxyde de carbone : gaz mortel émanant du tuyau d'échappement de votre voiture;
- le formaldéhyde : produit chimique utilisé pour la conservation des animaux morts;
- l'arsenic : produit chimique utilisé pour tuer les insectes et les mauvaises herbes;
- le cyanure : gaz utilisé dans les guerres chimiques⁷.

Selon plusieurs lois provinciales de santé et sécurité, 26 des produits chimiques contenus dans la fumée du tabac sont des agents toxiques connus tellement dangereux que toute exposition doit être évitée⁸.

2. Amélioration des affaires

En affaires, il est logique d'imposer des restrictions en matière de tabagisme. Les employeurs qui protègent la santé de leur personnel transmettent une image positive à la collectivité. De plus, les milieux de travail qui limitent l'usage du tabac et qui aident leurs employés à modifier leurs habitudes liées au tabagisme en tirent avantage financièrement. Le montant des économies réalisées dépend de divers facteurs, notamment de la taille de l'entreprise et du nombre d'employés qui fument.

**Coûts annuels estimatifs engendrés par les employés qui fument
(par employé, en dollars de 1995)**

Facteur de coût	Coût
Accroissement de l'absentéisme	230 \$
Baisse de la productivité	2,175 \$
Hausse des primes d'assurance vie	75 \$
Coûts des fumoirs	85 \$
TOTAL	2,565 \$

Source : Le Conference Board du Canada. *Bilan de la consommation de tabac : les coûts de l'usage du tabac en milieu du travail*, 1997

Coûts du tabagisme

Les coûts se rattachant au tabagisme sont substantiels. Des estimations prudentes indiquent qu'ils peuvent atteindre jusqu'à 2 565 \$ (en dollars de 1995) par année pour chaque employé fumeur (voir le tableau ci-dessous)⁹.

Accroissement de l'absentéisme (230 \$).

Il est estimé que les fumeurs prennent 1,8 journée de maladie de plus par année que les non-fumeurs.

Baisse de la productivité (2 175 \$).

Il arrive aux employés fumeurs de s'arrêter pour fumer à des moments qui ne sont pas désignés comme étant des pauses. Selon les calculs du Conference Board, les fumeurs prennent chaque jour 30 minutes pour fumer deux cigarettes à des moments autres que leurs pauses.

Hausse des primes d'assurance vie (75 \$).

En raison du nombre accru de demandes de règlement présentées au nom des employés qui fument, les employeurs constateront avec le temps que leurs primes augmentent plus que celles de leurs homologues qui ont moins de fumeurs à leur service. Les calculs du Conference Board reposent sur le rabais moyen applicable aux polices individuelles établi à partir d'un échantillon de compagnies d'assurance vie canadiennes. Ces données ne comprennent pas l'assurance invalidité, l'assurance maladie et l'assurance soins dentaires.

Coûts des fumoirs (85 \$).

Les entreprises dotées de fumoirs ventilés séparément doivent en assumer les coûts de construction et d'exploitation, de même que les coûts de nettoyage et d'entretien. Les calculs du Conference Board reposent sur des coûts initiaux de 11 000 \$ amortis sur 10 ans, plus des coûts d'exploitation annuels de 5 p. 100 du coût d'immobilisation initial. En 2002, la ville d'Ottawa a évalué que ces coûts étaient beaucoup plus élevés (voir « Problèmes de ventilation et fumoirs »).

Autres avantages financiers

En plus des coûts et avantages dont il est question ci-dessus, les études révèlent que les politiques antitabac réduisent les coûts de nettoyage et d'assurance incendie, en plus de contribuer à diminuer les dommages faits au matériel et au mobilier¹⁰.

On croit souvent que l'industrie des services — comme les restaurants, les bars et les hôtels — souffrirait de l'introduction de politiques antitabac. Des études menées au Canada, aux États-Unis et en Australie indiquent pourtant que l'interdiction de fumer ne diminue pas les ventes d'une entreprise¹¹. En fait, toute étude objective tenant compte de la taxe de vente officielle confirme que les politiques antitabac n'ont aucun effet sur les commerces comme les hôtels et les restaurants ou que leurs répercussions sont positives à long terme¹².

Les programmes d'abandon du tabac en milieu de travail peuvent également permettre de réaliser d'importantes économies tout en favorisant une plus grande productivité. Les employés qui ont cessé de fumer depuis au moins un an s'absentent beaucoup moins du travail et sont moins souvent hospitalisés que ceux qui continuent à fumer¹³.

3. Respect des lois

Beaucoup de milieux de travail mettent en application des politiques antitabac à la suite de l'adoption de nouvelles lois. Au Canada, de plus en plus de lois sont adoptées à l'échelle fédérale, provinciale, territoriale et municipale pour limiter le tabagisme en milieu de travail.

Voici des exemples :

- La *Loi sur la santé des non-fumeurs* du gouvernement fédéral (1988) limite l'usage du tabac dans les milieux de travail et les lieux publics de compétence fédérale comme les gares ferroviaires, routières et maritimes, ou les aéroports, et à bord des aéronefs, des autocars et des trains¹⁴.
- Le tabagisme est maintenant interdit dans les milieux de travail du gouvernement provincial de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador. Les autres provinces limitent l'usage du tabac dans les milieux de travail gouvernementaux par l'application, du moins dans une certaine mesure, de règlements administratifs¹⁵.
- Le tabagisme est interdit dans certains milieux de travail privés de compétence provinciale en Colombie-Britannique, au Québec et à Terre-Neuve-et-Labrador. La commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique a adopté des règles qui interdisent l'usage du tabac dans 85 p. 100 des milieux de travail de la province¹⁶.

- De plus en plus de municipalités introduisent des règlements antitabac visant les endroits publics et les lieux de travail. Au Canada, plus de 300 municipalités ont édicté des règlements pour restreindre ou interdire le tabagisme en milieu de travail^{17,18}. Pour plus de renseignements sur les règlements adoptés dans votre collectivité, communiquez avec votre service de santé publique.

En plus des lois fédérales et provinciales, et des règlements municipaux, certains décideurs examinent maintenant la possibilité de réglementer l'exposition à la fumée secondaire par des lois de santé et sécurité au travail. Selon le regroupement Médecins pour un Canada sans fumée, le respect des lois de santé et sécurité au travail exigerait l'interdiction du tabagisme dans pratiquement tous les lieux de travail du Canada¹⁹.

4. Satisfaction des employés

Plusieurs sondages ont permis de constater qu'une grande majorité de fumeurs et de non-fumeurs sont en faveur des milieux de travail sans fumée. Dans l'*Enquête nationale sur la santé de la population* de 1996-1997, 88 p. 100 des fumeurs et 95 p. 100 des non-fumeurs affirment que les non-fumeurs devraient pouvoir travailler dans un milieu sans fumée²⁰. Ainsi, les milieux de travail qui interdisent le tabagisme sont plus susceptibles d'attirer et de garder des employés précieux. En outre, selon l'Enquête de surveillance de l'usage du tabac au Canada (2001), la majorité des gens appuient l'application de restrictions sévères dans les bars et les restaurants²¹.

Beaucoup d'employés fumeurs accueillent favorablement les restrictions en milieu de travail puisqu'elles leur permettent de réduire leur consommation de tabac et appuient leurs efforts visant à réduire l'usage du tabac ou à y renoncer. La majorité des fumeurs préféreraient être non-fumeurs. En fait, environ la moitié aimerait cesser de fumer au cours de la prochaine année²². Les employeurs peuvent les aider à atteindre ce but.

5. Prévention des litiges

En offrant un environnement sans fumée, les employeurs se protègent des poursuites entamées relativement à la responsabilité liée à l'exposition à une matière dangereuse reconnue en milieu de travail.

Dans toutes les provinces et tous les territoires, les employeurs doivent veiller à ce que le milieu de travail soit sécuritaire. Les cas d'employés désirant travailler dans un environnement sans fumée sont de plus en plus convaincants, puisque toute exposition à la fumée secondaire présente des dangers. Par conséquent, il est raisonnable et justifié de s'attendre à ce qu'un employeur interdise le tabagisme en vue d'assurer un milieu de travail sûr²³.

Le risque particulièrement élevé pour les non-fumeurs qui travaillent dans l'industrie des services de développer un cancer ou d'avoir une maladie cardiaque a récemment attiré l'attention des médias nationaux. La concentration chimique de la fumée secondaire est, en moyenne, quatre à six fois plus élevée dans les bars et jusqu'à deux fois plus élevée dans les restaurants où il est permis de fumer²⁴. Dans la cause d'une serveuse non fumeuse qui a retenu l'attention du public, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario a reconnu que son cancer du poumon en phase terminale était une maladie professionnelle attribuable à sa longue exposition à la fumée secondaire²⁵. De même, la commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique a admis la demande récente d'invalidité présentée par une femme soutenant avoir développé son cancer du sein en travaillant dans un milieu enfumé²⁶.

Les travailleurs et les syndicats de l'industrie de l'accueil sont de plus en plus susceptibles de demander des indemnisations pour maladies causées par la fumée secondaire et de revendiquer un milieu de travail sûr et sans fumée.

Par ailleurs, les employés qui s'opposent aux politiques antitabac pourront avoir l'impression que les tribunaux sont contre eux. Les tribunaux canadiens et du travail ont bien établi que les employeurs ont le droit et le pouvoir de créer et de maintenir un milieu de travail sans fumée. En outre, les tribunaux ont décidé que l'interdiction de fumer ne viole pas les droits des fumeurs en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*²⁷.

Utilisez le document de la section II intitulé « Raison d'être de la lutte contre le tabagisme en milieu de travail » pour expliquer la justification d'une politique antitabac. Servez-vous aussi de l'exposé de la section IV pour établir le bien-fondé de votre argument.

Options stratégiques et exemples

Les initiatives efficaces de lutte contre le tabagisme en milieu de travail comportent deux volets :

- restrictions ou interdictions relativement au tabagisme;
- soutien en vue du renoncement au tabac.

Options visant à interdire ou à restreindre le tabagisme

Les options visant à interdire ou à restreindre le tabagisme comprennent :

1. L'interdiction complète de fumer à l'intérieur des immeubles et des véhicules de l'entreprise, de même que sur ses terrains.
2. La permission de fumer uniquement dans les aires pour fumeurs extérieures, à une distance précise des portes, fenêtres et prises d'air extérieures (au moins neuf mètres) ou à des endroits extérieurs précis réservés aux fumeurs (lieux couverts de préférence).
3. La permission de fumer à certains endroits extérieurs et dans des fumoirs dont la ventilation est distincte et donne sur l'extérieur.

Les options 1 et 2 constituent les meilleures façons de protéger les employés contre les dangers liés à la fumée secondaire. Des recherches révèlent que la troisième option ne réussit pas à protéger à 100 p. 100 les travailleurs et qu'elle pourrait enfreindre les lois de santé et sécurité au travail si celles-ci étaient rigoureusement appliquées²⁸.

Des exemples de politiques sont présentés plus loin dans la présente section.

Problèmes de ventilation et fumoirs

De nombreux experts ont conclu à la futilité des tentatives visant à vaincre la contamination par la fumée du tabac au moyen de la ventilation, puisque les taux de renouvellement d'air requis sont beaucoup plus élevés que ce qui est pratique ou même possible de faire. On s'entend de plus en plus sur les limites de l'efficacité de l'approche consistant à adapter les systèmes de ventilation du milieu de travail pour réduire la pollution engendrée par la fumée du tabac²⁹.

Les fumoirs coûtent cher. La ville d'Ottawa a évalué qu'un fumoir de taille moyenne (pouvant accueillir 20 personnes) coûterait environ 70 000 \$, entretien en sus (ce qui représente quelque 3 500 \$ par fumeur pour le coût d'immobilisation à lui seul)³⁰.

Les milieux de travail qui choisissent d'avoir des fumoirs doivent bien connaître les exigences relatives à ce type d'installations dans leur propre

ressort. Par exemple, la commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique a établi qu'un fumoir doit être une structure séparée pour éviter que la fumée ne se déplace dans les zones des non-fumeurs. Le fumoir doit avoir un système distinct de ventilation par aspiration ne permettant pas la recirculation de l'air et offrant un taux de renouvellement d'air minimum de 35 pieds cubes par minute par personne. Les travailleurs, notamment ceux de l'industrie de l'accueil, ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination s'ils refusent d'entrer dans un fumoir. Pour ceux qui acceptent d'y pénétrer, l'exposition ne doit pas représenter plus de 20 p. 100 du temps du travailleur sur une période de travail de 24 heures. La commission a également précisé ne pas connaître de système d'épuration d'air pouvant répondre à lui seul aux règles et exigences en matière de circulation et d'évacuation de l'air³¹.

Pour ce qui est des aires pour fumeurs à l'extérieur, les exigences suivantes sont suggérées :

- L'endroit doit être doté de cendriers et de poubelles couvertes non combustibles.
- L'aire pour fumeurs ne doit pas se trouver aux entrées des immeubles où passent les non-fumeurs. Il doit s'agir d'un endroit séparé, couvert, si possible, situé à distance des prises d'air extérieures de l'immeuble. Les conditions météorologiques locales joueront un rôle dans le choix du type d'abri nécessaire³².

Saviez-vous que...

L'American Society of Heating, Refrigeration and Air Conditioning Engineers (ASHRAE) établit les normes en matière de taux de renouvellement d'air en Amérique du Nord.

L'ASHRAE soutient qu'AUCUN processus de ventilation n'est acceptable pour ce qui est de la fumée secondaire³³.

Soutien en vue du renoncement au tabac

Le soutien offert aux employés qui désirent réduire leur consommation de tabac ou cesser de fumer est un aspect important d'une politique globale de lutte contre le tabagisme. Aider un employé à cesser de fumer donne des résultats positifs quand on pense aux économies réalisées du côté de l'assurance maladie et de l'assurance vie, de la réduction de l'absentéisme et de la hausse de la productivité. Et, surtout, cette démarche démontre l'engagement de l'employeur face à l'amélioration de la santé de tous les employés, et sa compréhension de la dépendance au tabac et de la nécessité d'offrir de l'aide aux personnes touchées au même titre qu'aux gens qui ont une dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues. Ce genre de philosophie d'entreprise peut être partagée par les syndicats, les groupes d'employés et la direction.

Créer un milieu favorable à l'abandon du tabac contribuera à réduire les tensions entre fumeurs et non-fumeurs, de même qu'entre la direction et les employés qui fument. L'image d'une entreprise qui se préoccupe de la sécurité et de la santé de tous ses employés est ainsi projetée.

Saviez-vous que...

La plupart des adultes affirment que les inquiétudes par rapport à leur santé sont la principale raison qui les pousse à vouloir cesser de fumer. D'autres raisons comprennent un changement dans le mode de vie, l'augmentation des prix, la grossesse et les craintes pour la santé des autres³⁴.

Différents types d'intervention

Au Canada, plus de la moitié des gens qui ont déjà fumé ont cessé, et, plus que jamais, il existe différents moyens d'aider les fumeurs à y parvenir. Les interventions varient : ressources de soutien aux initiatives personnelles, petits groupes intensifs et counseling individuel comprenant ou non des médicaments pour cesser de fumer.

Initiatives personnelles

La plupart des gens qui cessent de fumer se font aider par les membres de leur famille et leurs amis ou se tournent vers de la documentation qui les aidera à cesser de fumer par eux-mêmes, comme des dépliants et des livrets traitant de l'abandon du tabac. Appelez le bureau local de la Société canadienne du cancer, de la Fondation des maladies du cœur ou de l'Association pulmonaire, ou encore communiquez avec votre service de santé publique. En outre, vous pouvez visiter un des sites Web indiqués dans la section Programmes et ressources de renoncement au tabac. Le programme de Santé Canada pour cesser de fumer intitulé *Sur la voie de la réussite* est disponible en ligne ou sous forme de publication à l'adresse www.vivezsansfume.ca.

Conseils professionnels

Un médecin, un pharmacien ou une infirmière peut donner des conseils aux gens qui désirent cesser de fumer, de même que de la documentation à apporter à la maison pour les aider dans leurs initiatives personnelles d'abandon du tabac. Des lignes d'aide téléphonique peuvent fournir de l'information et du soutien, ainsi que de la documentation sur demande. Cherchez dans votre annuaire téléphonique le numéro de Télésanté pour fumeurs, service sans frais offert dans toutes les provinces, ou rendez-vous au site Web www.vivezsansfume.ca et cliquez sur la liste des lignes sans frais pour le renoncement au tabagisme par province. Les résidents des territoires peuvent consulter le service de santé publique ou le conseil de bande.

Counseling intensif et groupes de soutien

Ce type d'intervention comprend :

1. le counseling individuel (de plus de 10 minutes) généralement offert par un médecin, une infirmière ou un spécialiste de renoncement d'une ligne d'aide téléphonique en vue d'aider les fumeurs à s'adapter à une vie sans cigarettes. Informez-vous auprès de votre médecin au sujet de séances de counseling remboursables par l'assurance maladie de votre province.
2. les programmes de groupe proposant habituellement des séances hebdomadaires pendant une période donnée offerts par le service de santé publique, un organisme de santé bénévole ou un groupe communautaire.

Communiquez avec votre service de santé publique pour obtenir de l'information au sujet des organismes locaux qui offrent des programmes de groupe ou visitez un des sites Web indiqués dans la section Programmes et ressources de renoncement au tabac du présent guide.

Médicaments pour cesser de fumer

La gomme à la nicotine et les timbres cutanés sont efficaces pour améliorer le taux de succès d'abandon du tabac et pour demeurer non-fumeur. Ils sont en vente libre dans les pharmacies. Le bupropion (dont le nom de marque est Zyban) est un médicament sur ordonnance qui peut aider à contrôler les envies de fumer et le sevrage. Les chances de réussite augmentent quand ces produits sont utilisés parallèlement au changement de comportement conseillé dans la documentation de soutien aux initiatives personnelles de renoncement au tabac ou conjointement à du counseling individuel ou de groupe. Les gens qui fument 15 cigarettes et plus par jour, qui fument peu de temps après le réveil et qui ont ressenti d'importants symptômes de sevrage lors de tentatives précédentes sont tout particulièrement de bons candidats aux thérapies de remplacement de la nicotine³⁵. Les employés et les syndicats pourraient choisir de négocier pour que les médicaments pour cesser de fumer soient couverts par les régimes d'assurance maladie des employés. Ces médicaments constituent un moyen rentable d'aider les gens à cesser de fumer et permettent par le fait même de réduire les coûts liés à l'absentéisme et à la perte de temps de productivité attribuable au tabagisme en milieu de travail.

Programmes et ressources de renoncement au tabac

Santé Canada fournit un livret intitulé *Programmes de renoncement au tabagisme du Canada : Répertoire de ressources et de programmes canadiens de renoncement au tabagisme* (mis à jour en 2000), qui énumère tous les types de programmes (nationaux et provinciaux ou territoriaux). Santé Canada a aussi créé un programme interactif de renoncement au tabagisme dans Internet intitulé, *Sur la voie de la réussite*. Ce programme est aussi disponible sous forme de livret.

Pour avoir accès à ce programme, rendez-vous au www.vivezsansfumees.ca et cliquez sur « Cesser de fumer ». Vous pouvez aussi visiter les sites Web suivants pour savoir comment obtenir de la documentation sur les différents types d'intervention :

- www.cancer.ca (cliquez sur « Réduction des risques », puis sur « Tabagisme ») (Société canadienne du cancer)
- www.poumon.ca/tabagisme (Association pulmonaire du Canada)
- www.cpha.ca/francais/hrc/hrcpubs/index.htm (Association canadienne de santé publique)
- www.ptcc.on.ca (Centre de formation et de consultation)
- www.quitnet.com (Quit Net)
- <http://tobacco.aadac.com> (Alberta Alcohol and Drug Abuse Commission)

Autres initiatives de renoncement au tabac

Voici d'autres activités en milieu de travail qui appuient le renoncement au tabac :

- Explorer les occasions de mettre en place des programmes d'abandon du tabac avec des partenaires comme l'Association pulmonaire, la Société canadienne du cancer et la Fondation des maladies du cœur, le service de santé publique, un centre de santé communautaire ou un CLSC, les bureaux locaux des organismes provinciaux ou territoriaux de lutte contre la toxicomanie ou un conseil interagence sur le tabac et la santé.
- Recueillir et diffuser les témoignages de personnes ayant réussi à cesser de fumer.
- Organiser des concours pour récompenser le lieu de travail ou le service où le plus grand nombre de personnes ont cessé de fumer pendant une période de quatre semaines. Les prix, les jeux-questionnaires hebdomadaires et un lancement de grande envergure favorisent la participation.
- Organiser des petits-déjeuners, des barbecues et d'autres activités spéciales dans le cadre de la Semaine nationale des non-fumeurs, du Mercredi sans tabac en janvier, de la Journée mondiale sans tabac (31 mai) et de la Semaine de la santé en milieu de travail (en octobre).
- Adapter le programme de façon à ce qu'il réponde aux besoins d'un lieu ou d'un groupe particulier en mettant sur pied des comités directeurs formés d'employés pour fournir des conseils et de la rétroaction.
- Encourager le soutien social spontané (p. ex. le jumelage et l'encouragement des collègues).

Distribuez des copies des documents de la section II pour informer le personnel sur les bienfaits du renoncement au tabac, sur les différentes méthodes d'abandon et sur les façons d'aider un ami à cesser de fumer.

Premier exemple de politique antitabac

Entreprise ABC Politique antitabac

L'entreprise ABC s'est engagée à offrir à ses employés un milieu sain, où ils peuvent se sentir à l'aise et être productifs.

Pour éliminer les dangers et assurer un milieu de travail sûr et sain, l'entreprise ABC deviendra un lieu de travail sans fumée à compter du _____.

La consommation de tabac sous toutes ses formes sera strictement interdite dans les immeubles de l'entreprise, notamment, dans les bureaux, les couloirs, les salles d'attente, les toilettes, les coins-repas, les escaliers, les ascenseurs, les salles de réunion et toutes les installations fermées. Le tabagisme sera également défendu sur la propriété extérieure de l'entreprise.

Tous les véhicules de l'entreprise seront désignés sans fumée, y compris les voitures louées utilisées dans le cadre des fonctions professionnelles des employés.

Tous les employés recevront un exemplaire de la présente politique, et des enseignes à ce sujet seront affichées dans toutes les entrées des immeubles.

L'entrée en vigueur de la politique est annoncée à l'avance en vue de faciliter la transition. Les employés qui fument et qui aimeraient profiter de l'occasion pour renoncer au tabac sont invités à tirer profit des services de soutien offerts par ABC.

La réussite de l'application de la présente politique dépendra de l'attention, de la considération et de la collaboration des fumeurs et des non-fumeurs. Nous avons tous la responsabilité de respecter la politique et de veiller à ce qu'elle soit observée.

Signature du directeur général ou du président

Deuxième exemple de politique antitabac

Entreprise XYZ Politique antitabac Exception : endroits extérieurs désignés

L'entreprise XYZ s'engage à protéger la santé et la sécurité de ses employés et de ses visiteurs. Par conséquent, à compter du _____, l'usage du tabac sera interdit dans toutes les installations intérieures de l'entreprise, de même que dans tous ses véhicules, y compris dans les voitures louées utilisées dans le cadre des fonctions professionnelles des employés.

En outre, le tabagisme sera interdit à moins de neuf mètres de l'entrée, des fenêtres et des systèmes de ventilation de tous les immeubles. Pour éviter que les gens ne fument près des portes, toutes les poubelles et tous les cendriers seront placés à l'extérieur de cette limite de neuf mètres.

La présente politique s'applique à tous les employés, visiteurs et clients.

Conjointement à la présente politique, des services de soutien seront offerts aux employés qui désirent cesser de fumer. Le Service des ressources humaines peut vous fournir plus de renseignements à ce sujet.

La réussite de l'application de la politique dépendra de la considération que chacun y portera et de la collaboration de tous. Ensemble, assainissons l'air de notre milieu de travail.

Signature du directeur général ou du président

Aspects importants à prendre en considération

La meilleure approche

Bien que les politiques antitabac en milieu de travail peuvent être initiées individuellement, il est préférable de les intégrer à d'autres efforts de promotion de la santé, de la sécurité et du bien-être des employés. Quand c'est possible, il est important de faire participer dès le début les délégués syndicaux et les représentants des différents programmes (santé au travail, comités de santé et sécurité au travail, programmes d'aide aux employés, etc.) et de se tourner, quand les circonstances s'y prêtent, vers les réseaux et processus déjà établis.

Une approche globale de santé au travail tient compte de tous les aspects suivants :

- des employés en santé;
- des milieux sains;
- des politiques et procédures qui appuient des comportements sains et qui minimisent les risques en milieu de travail;
- d'une culture organisationnelle qui valorise la santé, la sécurité et le bien-être.

L'approche proposée dans le présent guide repose sur les principes et méthodes prônés dans le Système de promotion de la santé en milieu de travail de Santé Canada. Ce système suggère que les milieux de travail reconnaissent et respectent les besoins, les préférences, les attitudes et les modes de vie de différents groupes d'employés et qu'ils s'adaptent aux caractéristiques uniques de chaque milieu de travail³⁶.

Les cas présentés à la section III du présent guide font ressortir l'importance d'établir des bases reposant sur des valeurs sous-jacentes pour ce qui est du succès de la promotion de la santé en milieu de travail. On compte parmi ces valeurs le respect, l'ouverture d'esprit et la pleine participation. Consultez la section III pour en savoir davantage sur d'autres « leçons apprises » dans six différents milieux de travail.

Participation du mouvement syndical

L'évidence du danger de la fumée secondaire devenant de plus en plus grande, le mouvement syndical participe toujours davantage aux efforts déployés pour protéger ses membres contre cette menace pour la santé.

Les syndicats qui se sont opposés aux politiques antitabac étaient généralement contre le processus par lequel la politique était adoptée plutôt que contre son contenu. Leurs préoccupations venaient du fait que la direction n'avait pas respecté son obligation de négocier avec le syndicat au sujet de l'adoption et de la mise en œuvre de la politique³⁷.

Selon les syndicats, deux autres raisons peuvent créer des tensions :

- le fait de demander aux employés d'assurer l'application de la politique ou le maintien de l'ordre dans leur milieu de travail;
- le fait de ne pas tenir compte d'autres dangers du milieu de travail plutôt que d'adopter une approche intégrant les questions liées à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

Récemment, le Congrès du travail du Canada (CTC) a adopté un énoncé de position en sept points dans l'intérêt de la santé publique et des membres affiliés du CTC. Il précise l'appui de la main-d'œuvre face aux restrictions en matière de tabagisme imposées par le gouvernement dans les installations et les lieux de travail publics pour prévenir l'exposition involontaire à la fumée secondaire. Dans les endroits où aucune loi ne s'applique, les lieux de travail sans fumée doivent être mis sur pied au moyen de discussions et de négociations entre les travailleurs et les employeurs.

La présente prise de position repose sur l'obligation de l'employeur d'éliminer tout danger d'intoxication chronique dans le milieu de travail et sur le droit des travailleurs de ne pas être exposés à des risques de toxicité. Les membres affiliés sont également encouragés à négocier des programmes d'éducation et de renoncement au tabac payés par l'employeur, des aires de repos séparées dotées de systèmes de ventilation efficaces, de même que des traitements payés par l'employeur pour les employés ayant une dépendance³⁸.

Élaboration et mise en œuvre d'une politique antitabac en milieu de travail

La marche à suivre pour élaborer et mettre en œuvre une politique antitabac en milieu de travail comporte plusieurs étapes pouvant être réparties en trois phases : 1) la préparation, 2) la mise en œuvre, 3) le suivi et le maintien.

Phase I : préparation

1. S'assurer de la participation de la direction, du personnel, des groupes d'employés et des autres personnes et groupes influents. Recruter des chefs et des champions dans les syndicats, au comité de santé et sécurité au travail, parmi les responsables du programme d'aide aux employés et au service des ressources humaines. Dans les milieux de travail plus petits, il est possible de faire participer tous les employés.

Aux rencontres déterminantes, distribuez des copies du document intitulé « Raison d'être de la lutte contre le tabagisme en milieu de travail » (section II) et utilisez l'exposé (section IV) pour favoriser le soutien et l'engagement.

2. Mettre sur pied un groupe de travail sur la lutte contre le tabagisme formé de représentants de tous les secteurs du milieu de travail. Y inclure des fumeurs, des anciens fumeurs et des non-fumeurs, des femmes et des hommes, de même que des membres de différents groupes culturels. Utiliser les structures existantes quand cela s'avère possible. Décider de la façon d'établir un plan et choisir les valeurs et principes sous-jacents à l'approche. Élaborer le mandat du groupe de travail (des exemples sont présentés à la fin de la présente section).
3. Fournir aux employés de l'information sur la fumée secondaire et sur les politiques antitabac.

Distribuez des copies du document « Le point sur la fumée secondaire », de la section II.

4. **Établir les aspects liés à la santé et aux coûts. Calculer les coûts et les économies possibles.**

Utilisez l'outil « Évaluation des coûts de l'usage du tabac dans son milieu de travail », de la section II.

5. **Recueillir de l'information sur les attitudes, les croyances et les préférences des employés pour ce qui est d'un milieu de travail sans fumée. Analyser les résultats, les faire connaître à la direction et aux employés et en tenir compte dans le plan de mise en œuvre d'une politique antitabac.**

Utilisez le sondage fourni à la section II du présent guide. Offrez un prix ou proposez une mesure incitative pour les employés qui remplissent et remettent le questionnaire.

6. **Élaborer un plan présentant les objectifs et le type de la politique, la façon de contribuer au renoncement au tabac, les moments choisis et les procédures de mise en œuvre, d'application et d'évaluation. Se référer à l'information fournie précédemment dans la présente section sur les différents moyens d'aider au renoncement au tabac et communiquer avec les organismes locaux pour obtenir de l'aide.**

Pour établir un plan, votre comité peut utiliser les documents de la section II intitulés « Lutte contre le tabagisme : options stratégiques » et « Milieu sans fumée : résumé de la démarche étape par étape ».

7. **Présenter le plan aux représentants de la direction et des employés et obtenir l'autorisation nécessaire pour aller de l'avant. Commander des enseignes qui indiqueront aux gens qu'il est interdit de fumer dans le milieu de travail et qui préciseront les endroits désignés pour les fumeurs (p. ex. à l'extérieur), le cas échéant.**

Exemple de mandat d'un groupe de travail sur la lutte contre le tabagisme

Raison d'être : Élaborer et mettre en place une politique visant à éliminer l'exposition à la fumée secondaire en milieu de travail à XXX Inc.

Tâches :

- En apprendre davantage sur la fumée secondaire, sur les politiques antitabac en milieu de travail et sur le renoncement au tabac.
- Recueillir de l'information sur les besoins et les souhaits des employés et de la direction pour ce qui est de l'usage du tabac en milieu de travail et analyser les résultats.
- Fournir aux employés de l'information sur la fumée secondaire et sur le renoncement au tabac.
- Favoriser l'engagement et le soutien face à une politique antitabac.
- Établir un plan pour l'élaboration d'une politique antitabac comprenant de l'aide offerte aux employés souhaitant réduire leur consommation de tabac ou cesser de fumer, les procédures d'application, les exigences en matière de ressources et l'échéancier de mise en œuvre.
- Mettre la politique en œuvre en comptant sur l'entière collaboration de la direction.
- Surveiller et évaluer le respect de la politique et la participation aux activités de renoncement au tabac.
- Surveiller et noter les résultats et les répercussions de la politique (p. ex. le nombre d'employés qui ont cessé de fumer durant un an, la réduction de l'absentéisme et la satisfaction des employés).

Durée : On s'attend à ce que la politique entre en vigueur le (jour, mois, année). Après, certains membres du groupe travailleront avec le comité de santé et sécurité au travail pour surveiller la mise en œuvre et pour évaluer l'initiative durant une période de un an.

Rencontres : Toutes les deux semaines, le lundi à 15 h.

Phase II : mise en œuvre

8. Établir la date de lancement (de préférence le printemps ou l'été). Distribuer la politique à tous les employés et préciser la date de son entrée en vigueur. Présenter et expliquer la politique à l'occasion de réunions et fournir de l'information à la cafétéria ou aux endroits où les employés prennent leurs pauses. (Voir les exemples de politiques dans la présente section.)

Distribuez des copies des documents de la section II intitulés « Le tabac : un mélange toxique » et « Les bienfaits du renoncement au tabac pour la santé ».

9. Commencer à offrir du soutien aux employés à l'occasion d'activités de renoncement au tabac.

Distribuez des copies des documents « Dix façons d'aider un ami à cesser de fumer » et « J'écrase, une fois pour toutes », de la section II.

10. Former les cadres intermédiaires et les autres employés qui interagissent avec le public, de même que ceux qui participent à l'application de la politique, qui travaillent à la santé et sécurité au travail, aux ressources humaines ou aux programmes d'aide aux employés. Leur faire faire des jeux de rôles dans lesquels ils devront informer les visiteurs de la politique en vigueur et par lesquels ils apprendront quoi faire en cas d'infractions et de plaintes.
11. Lancer la politique et appuyer le renoncement au tabac. Organiser une activité de lancement, comme un barbecue. Penser à la possibilité de faire un concours de renoncement au tabac commençant le jour du lancement. Communiquer avec le service de santé publique local pour obtenir de la documentation que les employés pourront apporter à la maison pour leur famille.

Application de la politique antitabac

- Utiliser les mêmes procédures que pour l'application des politiques traitant de la consommation d'alcool et de drogues, ou établir d'autres marches à suivre. Habituellement, cela suppose l'adoption de mesures disciplinaires progressives (p. ex. avertissement, perte de salaire, suspension) combinée à du counseling et de l'assistance.
- Ne pas oublier que le tabac crée une forte dépendance. Offrir du soutien aux fumeurs.
- Assurer une application juste et équitable de la politique dans tous les secteurs et pour tous les employés.
- Décider qui assurera l'application de la politique, qui s'occupera des plaintes et qui donnera suite aux infractions. Il peut s'agir des mêmes employés qui s'occupent des problèmes d'alcool ou de drogue. La tâche est souvent assignée aux chefs des services. Dans les petites entreprises, c'est généralement le directeur ou le propriétaire qui s'en charge.
- Distribuer la politique et les procédures d'application bien avant l'entrée en vigueur de la politique.
- Former les employés qui s'occuperont des procédures d'application, de la gestion des conflits et des plaintes. Ne pas forcer les employés à assumer ce rôle contre leur gré.
- Habituellement, les problèmes se produisent en début de processus, s'il y en a. La plupart des milieux de travail font face à peu de problèmes de non-respect de la politique.

* Adapté du document *Assainir l'air en milieu de travail : guide pour l'élaboration de politiques efficaces sur le contrôle de l'usage du tabac* du Centre de formation et de consultation (2001).

Phase III: suivi et maintien

12. Surveiller la mise en œuvre de la politique et évaluer le taux de respect et la satisfaction des employés, la participation aux activités de renoncement au tabagisme, les plaintes et les éloges.
13. Évaluer le succès des activités ou initiatives offertes pour aider les employés à cesser de fumer.
14. Évaluer les résultats à long terme comme les changements dans le taux d'absentéisme, la réduction des coûts (p. ex. diminution de l'entretien, amélioration de la productivité), la satisfaction des employés et des clients, les changements liés aux recettes ou au nombre de clients (si l'entreprise traite avec le public).
15. Modifier la politique au besoin. Apporter les changements et célébrer la réussite de la démarche!
16. Continuer d'inclure des activités de renoncement au tabac lors d'initiatives permanentes de promotion de la santé à l'intention de tous les employés.

Adapter la politique et le programme à ses besoins

SITUATION EN MILIEU DE TRAVAIL	ADAPTATION DU PLAN
Grande proportion d'employés syndiqués	<ul style="list-style-type: none"> • Faire participer les délégués syndicaux dès le début pour ce qui est de considérer le tabagisme comme un problème de santé et sécurité en milieu de travail. • Faire porter les activités de sensibilisation sur les effets de la fumée secondaire pour la santé. • Faire participer les familles.
Grande proportion de femmes parmi les employés	<ul style="list-style-type: none"> • Faire participer les familles. • Offrir des activités et des programmes de contrôle du poids (alimentation saine et activité physique), de même que des activités de renoncement au tabac s'adressant uniquement aux femmes. • Fournir de l'information sur la grossesse et la fumée secondaire.
Grande proportion de gens de métier ou d'ouvriers	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre davantage l'accent sur l'aide au renoncement au tabac. • Proposer des thérapies de remplacement de la nicotine ou d'autres médicaments contribuant à l'abandon du tabac dans le cadre du régime d'assurance maladie complémentaire.
Grand pourcentage de fumeurs ayant indiqué la dépendance comme principale raison de fumer	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir de l'aide pour le renoncement au tabac, dont des thérapies de remplacement de la nicotine ou d'autres médicaments. • Encourager les non-fumeurs à aider les autres à cesser de fumer.
Faible pourcentage de fumeurs désirant cesser de fumer	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre l'accent sur les conséquences du tabagisme sur leur santé et celle de leur famille. • Mettre l'accent sur les bienfaits du renoncement au tabac.
Travailleurs ayant indiqué le stress comme principale raison de fumer	<ul style="list-style-type: none"> • Cerner les causes du stress dans le milieu de travail. • Travailler à l'élimination ou à la réduction des principales sources de stress. • Proposer des séminaires sur la gestion du stress en milieu de travail conjointement à de l'aide pour le renoncement au tabac. • Travailler avec les directeurs en vue d'offrir de l'aide aux employés durant la démarche d'abandon du tabagisme.
Employés inquiets face à l'application de la politique	<ul style="list-style-type: none"> • Appliquer la politique de façon équitable comme les entreprises qui font face à des infractions liées à la consommation d'alcool ou de drogue. • Ne pas forcer les employés à assumer la tâche de veiller au respect de la politique.

Quelques mots sur l'évaluation³⁹

Pourquoi évaluer?

Il y a plusieurs bonnes raisons d'évaluer vos initiatives de lutte contre le tabagisme en milieu de travail :

- pour obtenir de l'information sur l'efficacité et les répercussions;
- pour rendre des comptes à l'employeur et aux employés;
- pour trouver des moyens d'améliorer le programme;
- pour déterminer l'efficience de l'initiative (analyse coûts-avantages).

Trois types d'évaluation

Trois types d'évaluation sont utiles pour élaborer et mettre en œuvre une politique antitabac en milieu de travail.

1. Les **évaluations formatives** sont utilisées à l'étape de la planification pour aider à l'élaboration d'une politique efficace qui répond aux besoins particuliers d'un milieu de travail donné.
 - Un sondage auprès des employés (voir section II) est la mesure la plus importante à cette étape.
2. Les **évaluations des processus** mettent l'accent sur les programmes et les processus en cours. Les résultats aident à déterminer si le déroulement des choses est approprié ou si des modifications sont requises.
 - Évaluer les efforts déployés pour aider au renoncement au tabac : combien de personnes participent, description des participants, quantité et types d'activités offertes, nombre de participants ayant achevé un programme précis, satisfaction des participants à l'égard des activités, etc.
 - Évaluer le processus de mise en œuvre : satisfaction des employés, nombre et type de plaintes, nombre et type de cas de non-respect, traitement des plaintes et des infractions, réactions des clients et des visiteurs, changements initiaux dans le nombre de clients ou dans les ventes.
3. Les **évaluations sommatives** visent à répondre à deux questions : « La politique a-t-elle fait une différence? » (répercussions) et « La politique a-t-elle atteint les buts et objectifs établis? » (résultats).
 - Avez-vous atteint les objectifs qui avaient été fixés?
 - L'initiative a-t-elle eu un effet sur les attitudes, les croyances et les comportements des employés? De quelle façon?

- Réduction exacte du nombre d'employés fumeurs ou du nombre de cigarettes fumées et intention des employés de cesser de fumer (après six mois et 12 mois d'application).
- Acceptation à long terme, satisfaction des employés et des clients, et respect de la politique.
- Analyse coût-avantage : changements en matière d'absentéisme, réduction des coûts d'entretien, amélioration de la productivité, diminution du roulement du personnel, changements liés aux recettes ou au nombre de clients (si l'entreprise traite avec le public).

L'information ci-dessus est une adaptation de la documentation rédigée par la Health Communication Unit, Centre for Health Promotion de l'Université de Toronto.

Analysez et faites connaître les résultats de l'évaluation. Modifiez la politique au besoin. Célébrez votre succès!

Politiques antitabac : une recette gagnante

1. Mélangez

- un groupe de planification représentatif;
- un sondage auprès des employés;
- le soutien de la haute direction;
- les dangers de la fumée secondaire;
- du soutien aux employés qui souhaitent cesser de fumer;
- un engagement à respecter la politique et à participer pleinement à son application.

2. Ajoutez quelques activités spéciales.

3. Laissez mijoter de quatre à six mois.

4. Profitez pleinement de l'assainissement de l'air!

Références

1. Collishaw, N. (2001). *Environmental Tobacco Smoke: Protection from Second-Hand Smoke in Ontario*. Toronto : Unité de recherche sur le tabac de l'Ontario, rapports spéciaux.
2. Collishaw, N. et Meldrum, H. (2002). *Protection contre la fumée de tabac secondaire au Canada*. Ottawa : Médecins pour un Canada sans fumée.
3. Makomaski Illing, E.M. et Kaiserman, M.J. (1999). La mortalité attribuable au tabagisme au Canada et dans ses régions, 1994 et 1996. *Maladies chroniques au Canada*, 20(3).
4. Workers Compensation Board of British Columbia (WCB) (1999). *Lost Lives: Work-Related Deaths in British Columbia*, 1999. www.worksafebc.com
5. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (2002). www.cchst.ca/reponsesst/psychosocial/ets_health.html
6. Moskowitz, J.M. (2001). The Impact of Smoking Ordinances in California on Smoking Cessation. *American Journal of Public Health*, 90: 757-61.
7. Santé Canada (2003). www.vivezsansfume.ca
8. Collishaw, N. et Meldrum, H. (2002). *Protection contre la fumée de tabac secondaire au Canada*. Ottawa : Médecins pour un Canada sans fumée.
9. Conference Board du Canada (1997). *Bilan de la consommation de tabac : les coûts de l'usage du tabac en milieu du travail*. Ottawa : Conference Board du Canada.
10. Alberta Tobacco Reduction Strategy (2002). *Economic Cost of Tobacco Use*. <http://tobacco.aadac.com>
11. World Bank Group, Health, Nutrition and Population (2002). *Smoke-free workplaces*. [Feuille de renseignements] www1.worldbank.org/tobacco/AAG%20SmokeFree%20Workplaces.pdf
12. Colman, R. (2001). *The Economic Impact of Smoke-Free Workplaces: An Assessment for Nova Scotia*. Tobacco Control Unit, ministère de la Santé, Nouvelle-Écosse.
13. Henningfield, J.E., Ramstrom L.M., Husten C.G., et al. (1994). Smoking and the Workplace: Realities and Solutions. *Journal of Smoking Related Diseases*, 5 (Suppl. 1): 261-270.
14. Gouvernement du Canada (1985). *Loi sur la santé des non-fumeurs*. Lois révisées du Canada. Chapitre N-23.6 (L.R., ch.15, 4^e suppl.).
15. Collishaw, N. et Meldrum, H. (2002). *Protection contre la fumée de tabac secondaire au Canada*. Ottawa : Médecins pour un Canada sans fumée.
16. Collishaw, N. et Meldrum, H. (2002). *Protection contre la fumée de tabac secondaire au Canada*. Ottawa : Médecins pour un Canada sans fumée.
17. Société canadienne du cancer. (2001). *Provinces and Municipalities in Canada with Smoke-Free Laws for Restaurants and Bars*.
18. Santé Canada (1995). *Smoking By-Laws in Canada* (disponible en anglais seulement). www.hc-sc.gc.ca/hecs-sesc/tobacco/pdf/bylaw_95.pdf
19. Collishaw, N., Meldrum, H. (2002). *Protection contre la fumée de tabac secondaire au Canada*. Ottawa : Médecins pour un Canada sans fumée.
20. Statistique Canada (1994-1995 et 1996-1997). *Enquête nationale sur la santé de la population*, Cycle 1 et Cycle 2. Ottawa : Statistique Canada.
21. Santé Canada (2001). *Enquête de surveillance de l'usage du tabac au Canada* (ESUTC), Résultats pour l'année, février à décembre.
22. Statistique Canada (1998). *Enquête nationale sur la santé de la population*, Cycle 2. Ottawa : Statistique Canada.
23. Harrison, M. et Hill, D. (2002). *Les conséquences légales de l'exposition à la fumée de tabac environnementale dans le milieu de travail : Tendances législatives actuelles et de droit jurisprudentiel au Canada*. Ottawa : Médecins pour un Canada sans fumée.
24. Siegel, M. (1993). Involuntary Smoking in the Restaurant Workplace: A Review of Employee Exposure and Health Effects. *Journal of the American Medical Association*, 270(4): 490-3.
25. Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario (2002). www.wsib.on.ca
26. British Columbia Workers Compensation Board (2001). www.worksafebc.com
27. Harrison, M. et Hill, D. (2002). *Les conséquences légales de l'exposition à la fumée de tabac environnementale dans le milieu de travail : Tendances législatives actuelles et de droit jurisprudentiel au Canada*. Ottawa : Médecins pour un Canada sans fumée.
28. Collishaw, N. et Meldrum, H. (2002). *Protection contre la fumée de tabac secondaire au Canada*. Ottawa : Médecins pour un Canada sans fumée.

29. Repace, J. (2002). *Can Ventilation Control Second-Hand Smoke in the Hospitality Industry?* www.dhs.ca.gov/tobacco/documents/FedOHSHAets.pdf
30. Ville d'Ottawa (2002). *Rapport au Comité de santé, loisirs et des services sociaux : règlements sans fumée de la ville d'Ottawa*, no de réf. : ACS2001-PEO-HEA-0003.
31. British Columbia Workers Compensation Board (2002). *Smoking Areas for Public Entertainment Facilities*. www.worksafebc.com
32. U.S. Department of Health and Human Services, Centres for Disease Control and Prevention, Office on Smoking and Health (1996). *Making your Workplace Smoke-Free: A Decision Maker's Guide*. Atlanta, GA: U.S. Department of Health and Human Services, Centres for Disease Control and Prevention, Office on Smoking and Health.
33. American Society of Heating, Refrigeration and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE) (1999).
34. Santé Canada. www.vivezsansfumee.ca
35. Centre de formation et de consultation (2001). *Assainir l'air en milieu de travail : guide pour l'élaboration de politiques efficaces sur le contrôle de l'usage du tabac*. www.ptcc.on.ca
36. Santé Canada (2002). *Guide pratique de la santé et de la réussite en milieu de travail*. www.hc-sc.gc.ca/hecs-sesc/travail/pdf/guide.pdf
37. Harrison, M. et Hill, D. (2002). *Les conséquences légales de l'exposition à la fumée de tabac environnementale dans le milieu de travail : Tendances législatives actuelles et de droit jurisprudentiel au Canada*. Ottawa : Médecins pour un Canada sans fumée.
38. Congrès du travail du Canada (2002). *Labour and Tobacco Policy Paper*. www.clc-ctc.ca/health-safety/hsrights.html
39. The Health Communication Unit, Centre for Health Promotion, Université de Toronto (2002). www.thcu.ca

Outils à l'intention des organisateurs

Les outils qui suivent sont conçus pour aider les employés et les employeurs à mettre en place une politique antitabac en milieu de travail. Vous pouvez les adapter à vos besoins particuliers.

Raison d'être de la lutte contre le tabagisme en milieu de travail

Document résumant les bienfaits de la mise en place d'une politique antitabac en milieu de travail, tant pour la santé que pour l'entreprise. Il peut être utilisé pour l'exposé initial fait aux représentants des employés, aux équipes de gestion et aux comités.

Lutte contre le tabagisme : options stratégiques

Outil décrivant le type de politiques recommandées et les moyens par lesquels les milieux de travail peuvent appuyer les personnes qui veulent renoncer au tabagisme ou diminuer leur consommation de tabac.

Milieu sans fumée : résumé de la démarche étape par étape

Document fournissant une démarche par étapes pour en arriver à un milieu sans fumée.

Sondage auprès des employés : le tabagisme au travail

Modèle de sondage à distribuer aux employés pour recueillir de l'information sur leurs attitudes, leurs croyances et leurs expériences à l'égard de la fumée secondaire. Il permet aussi d'évaluer le niveau de soutien à des politiques antitabac au travail et comprend des questions à l'intention des employés qui désirent cesser de fumer.

Évaluation des coûts de l'usage du tabac dans son milieu de travail

Feuille de travail permettant aux représentants d'un milieu de travail de calculer les coûts associés au tabagisme chez les employés.

Raison d'être de la lutte contre le tabagisme en milieu de travail

Cinq grandes raisons justifient l'introduction d'une politique antitabac en milieu de travail.

1. Amélioration de la santé

- La fumée secondaire est une cause des maladies cardiaques, du cancer du poumon et du cancer des sinus. Un lien a de plus été établi entre la fumée secondaire et les problèmes respiratoires, les accidents vasculaires cérébraux, le cancer du sein et le cancer du col utérin, les avortements spontanés, le syndrome de mort subite du nourrisson et la naissance de bébés de faible poids.
- La fumée secondaire amplifie les troubles cardiaques, respiratoires et allergiques existants, peut empirer l'asthme et causer l'irritation des yeux, des maux de gorge et des maux de tête.
- La fumée secondaire peut interagir avec d'autres produits et matériaux chimiques du milieu de travail et multiplier ainsi les effets nuisibles pour la santé.
- Les politiques en milieu de travail et le soutien offert en matière de renoncement au tabagisme aident les employés fumeurs à diminuer ou à cesser leur consommation de tabac.

2. Amélioration des affaires

- Des économies sont réalisées grâce aux politiques antitabac. Les milieux de travail peuvent dépenser jusqu'à 2 565 \$ par année (en dollars de 1995) pour chaque employé fumeur. Les politiques antitabac et de soutien au renoncement peuvent contribuer à réduire l'absentéisme, de même que les coûts d'assurance vie, soins médicaux et invalidité. En outre, elles permettent d'économiser sur les frais de nettoyage et d'entretien des installations, et réduisent les risques d'incendie et d'accident.
- Des études menées dans plusieurs pays révèlent que l'interdiction de fumer dans les hôtels, les restaurants et les bars n'a pas d'effets négatifs à long terme sur les ventes et qu'elle peut même s'avérer bénéfique pour certaines entreprises. De façon générale, les clients sont favorables aux politiques antitabac, même dans les lieux de travail publics comme les restaurants et les bars.
- Le fait de protéger les travailleurs contre un risque de toxicité reconnu démontre que l'employeur se soucie du bien-être de ses employés. Une image positive est donc transmise à la collectivité et aux clients.

(Page 1 de 2)

3. Respect des lois

- De plus en plus de lois et de règlements municipaux imposent des restrictions en matière de tabagisme dans les milieux de travail. La plupart exige que les employeurs aient des politiques écrites et qu'ils assument la responsabilité de les faire respecter.

4. Satisfaction des employés

- Dans un récent sondage mené à l'échelle nationale, 95 p. 100 des non-fumeurs et 88 p. 100 des fumeurs affirment que le milieu de travail des non-fumeurs devrait être sans fumée.
- Les politiques antitabac aident les employés à cesser de fumer ou à diminuer leur consommation de tabac.
- Un milieu de travail sans fumée peut réduire le roulement du personnel et contribuer à attirer de nouveaux employés.

5. Prévention des litiges

- La fumée secondaire est reconnue comme étant un cancérogène et une matière dangereuse en milieu de travail. Les poursuites ne cessent d'augmenter pour ce qui est de la responsabilité de l'exposition à la fumée secondaire.

Le présent feuillet d'information a été adapté à partir de la documentation élaborée par le Centre de formation et de consultation.

Une politique antitabac en milieu de travail protège les employés, la propriété et les investissements de l'entreprise.

(Page 2 de 2)

Lutte contre le tabagisme : options stratégiques

Les initiatives efficaces de lutte contre le tabagisme en milieu de travail comportent deux volets :

- une politique antitabac;
- du soutien en vue du renoncement au tabagisme.

Options stratégiques

Voici en quoi peuvent consister les politiques antitabac :

1. Interdiction complète de fumer à l'intérieur des immeubles et des véhicules de l'entreprise, de même que sur ses terrains.
2. Permission de fumer uniquement dans les aires pour fumeurs extérieures, à une distance précise des portes, fenêtres et prises d'air extérieures (neuf mètres) ou à des endroits extérieurs précis réservés aux fumeurs (lieux couverts de préférence).
3. Permission de fumer à certains endroits extérieurs et dans des fumoirs dont la ventilation est distincte et donne sur l'extérieur.

Les options 1 et 2 constituent les meilleures façons de protéger les employés contre les dangers liés à la fumée secondaire. Des recherches révèlent que la troisième option ne réussit pas à protéger à 100 p. 100 les travailleurs et qu'elle pourrait enfreindre les lois de santé et sécurité au travail si celles-ci étaient rigoureusement appliquées. Les fumoirs ventilés séparément sont coûteux, et les employeurs doivent veiller à ce que les employés n'aient pas à y entrer dans le cadre de leurs fonctions normales.

Soutien en vue du renoncement au tabagisme

La démarche consistant à aider les employés à réduire ou à cesser leur consommation de tabac ne vaut pas seulement la peine, elle est aussi rentable. Les bienfaits de l'abandon du tabac sont immédiats : les risques d'incapacité à long terme sont diminués et la personne peut vivre plus longtemps en meilleure santé.

Voici des moyens d'aider les employés à cesser de fumer :

- Fournir de l'information sur le renoncement au tabagisme et encourager les non-fumeurs à offrir leur appui à un collègue qui tente de réduire ou de cesser sa consommation de tabac.
- Fournir aux employés qui veulent cesser de fumer par eux-mêmes de la documentation obtenue auprès du service local de santé publique, de la Société canadienne du cancer ou d'autres organismes bénévoles du domaine de la santé.

(Page 1 de 2)

- Offrir du counseling aux fumeurs, en plus de documentation individuelle d'abandon du tabagisme, au moyen du programme d'aide aux employés (PAE) ou d'un membre du personnel de santé au travail.
- Proposer des programmes de groupe sur place ou octroyer une somme pour la participation à des programmes communautaires d'abandon du tabac.
- Encourager les fumeurs à parler à leur médecin, à une infirmière ou à un pharmacien au sujet des médicaments disponibles pour cesser de fumer. Assumer, dans une limite raisonnable, le coût des thérapies de remplacement de la nicotine et des autres médicaments visant l'abandon de la cigarette dans le cadre du régime d'assurance maladie complémentaire.
- Organiser des concours et des activités spéciales en milieu de travail dans le cadre de la Semaine nationale des non-fumeurs, du Mercredi sans tabac en janvier et de la Journée mondiale sans tabac, le 31 mai.

(Page 2 de 2)

Milieu sans fumée : résumé de la démarche étape par étape

Le présent document fournit une démarche par étapes pour en arriver à un milieu sans fumée. Plus de détails sont fournis dans la première section du guide. Vous pouvez modifier le programme pour l'adapter à votre milieu de travail. L'expérience a démontré qu'il est préférable de faire preuve d'ouverture face au processus, d'établir la politique par étapes et de faire participer des personnes clés de tous les secteurs du milieu de travail.

Phase I : préparation

1. S'assurer de la participation de la direction, du personnel, des groupes d'employés, des représentants en santé et sécurité au travail et d'autres personnes influentes (utiliser l'exposé et les outils fournis dans la présente trousse).
2. Mettre sur pied un groupe de travail sur la lutte contre le tabagisme formé de représentants de tous les secteurs du milieu de travail.
3. Fournir de l'information aux employés sur la fumée secondaire (utiliser les outils fournis dans la présente trousse).
4. Recueillir des renseignements sur les besoins et les souhaits des employés (au moyen du sondage fourni dans la présente trousse) et analyser les résultats.
5. Élaborer un plan définissant le type de politique, l'aide fournie en matière de renoncement au tabagisme, les coûts, le financement et les procédures de mise en œuvre, d'application et d'évaluation.
6. Présenter le plan à la direction et aux représentants des employés et obtenir l'approbation requise pour aller de l'avant.

Phase II : mise en œuvre

7. Établir la date de lancement. Distribuer la politique à tous les employés et les informer de sa date de mise en œuvre.
8. Commencer à offrir de l'aide pour le renoncement au tabagisme.
9. Offrir de la formation aux cadres intermédiaires et aux autres employés qui interagissent avec le public et qui sont concernés par l'application de la politique, la santé et la sécurité, les ressources humaines et les programmes d'aide aux employés (PAE).
10. Procéder au lancement de la politique.

(Page 1 de 2)

Phase III : suivi et maintien

11. Suivre de près la mise en œuvre de la politique et évaluer le taux de respect et la satisfaction des employés, la participation aux activités de renoncement au tabagisme, les plaintes et les éloges.
12. Évaluer le succès des activités et initiatives offertes pour aider les employés à cesser de fumer.
13. Évaluer les résultats à long terme comme les changements dans le taux d'absentéisme, la réduction des coûts (p. ex. diminution de l'entretien, amélioration de la productivité), la satisfaction des employés et des clients, les changements liés aux recettes ou au nombre de clients (si l'entreprise traite avec le public).
14. Modifier la politique au besoin. Mettre les changements requis en application et célébrer le succès de la démarche.

(Page 2 de 2)

Sondage auprès des employés : le tabagisme au travail

Partie A – Tabagisme dans notre milieu de travail

1. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'énoncé suivant :

« À mon avis, la fumée secondaire est un danger grave pour la santé des employés de mon milieu de travail. »

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Ni en accord ni en désaccord
- Plutôt en désaccord
- Tout à fait en désaccord

2. Au travail, la fumée des autres vous dérange-t-elle?

- Oui
- Non (Passez à la question 4)

3. Dans l'affirmative, quels effets la fumée secondaire a-t-elle sur vous?

(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- J'ai des réactions physiques (maux de tête, yeux irrités, nausée, etc.).
- J'ai des problèmes de santé sur lesquels la fumée secondaire a un effet (maladie du cœur, maladie respiratoire, allergies, etc.).
- Je ressens le besoin de sortir pour respirer un peu d'air frais.
- J'ai de la difficulté à dormir la nuit à cause de symptômes liés à la fumée de tabac (p. ex. congestion nasale).
- J'ai de la difficulté à me concentrer sur mon travail parce que la fumée secondaire m'importune.
- Je trouve que l'exposition à la fumée secondaire réduit ma productivité au travail.
- Demander aux fumeurs de ne pas fumer près de moi me rend mal à l'aise.
- Je sens qu'il y a des tensions entre les fumeurs et les non-fumeurs.
- Autres effets que la fumée secondaire a sur vous (Expliquez) :

(Page 1 de 3)

Partie B – Politique antitabac dans notre milieu de travail

4. Selon vous, existe-t-il des politiques antitabac dans notre milieu de travail?
- Oui
 - Non (Passez à la question 6)
5. Dans l'affirmative, êtes-vous satisfait des politiques antitabac en vigueur?
- Oui
 - Non, expliquez _____
6. Êtes-vous favorable à l'adoption de mesures susceptibles de réduire l'exposition à la fumée secondaire dans notre milieu de travail?
- Oui
 - Non
7. Jusqu'où iriez-vous dans votre appui à une politique antitabac? (Ne cochez qu'une seule réponse.)
- Interdiction totale de fumer (dans les immeubles et les véhicules, de même que sur les terrains de l'entreprise)
 - Interdiction de fumer à l'intérieur et permission de fumer à l'extérieur, à des endroits désignés.
 - Permission de fumer dans des endroits désignés à l'extérieur et dans des fumeurs ventilés séparément et donnant sur l'extérieur

Nota : Les espaces intérieurs fermés n'offrent pas une protection complète contre la fumée secondaire, puisqu'une partie de la fumée s'échappe et circule.

8. Autres commentaires et observations au sujet d'une politique antitabac dans notre milieu de travail :

Partie C – Renseignements à votre sujet

9. Quel est votre sexe?
- Homme
 - Femme
10. Quel âge avez-vous? _____
11. Lequel des énoncés suivants vous décrit le mieux? (Ne cochez qu'une réponse.)
- Je ne fume pas. Le sondage est terminé, merci d'y avoir répondu.
 - Je suis un ex-fumeur. Le sondage est terminé, merci d'y avoir répondu.
 - Je suis fumeur et j'aimerais cesser de fumer.
 - Je suis fumeur et je ne veux pas cesser de fumer.

(Page 2 de 3)

Partie D – Soutien aux fumeurs

12. Aimeriez-vous réduire votre consommation de tabac?

- Oui
- Non

13. Combien de fois au cours de la dernière année avez-vous cessé de fumer pendant au moins 24 heures?

- Aucune
- Une à cinq fois
- Cinq fois ou plus

14. Avez-vous demandé de l'aide au moment de vos tentatives antérieures?

- Oui
- Non (Passez à la question 16)

15. Dans l'affirmative, veuillez décrire le type de soutien auquel vous avez eu recours par exemple : documentation individuelle, programmes de groupe, ligne d'aide téléphonique sans frais, conseils d'un médecin ou d'un pharmacien, utilisation de gomme à la nicotine ou de timbres cutanés, ordonnance de Zyban, etc.

À quels types de soutien auriez-vous recours si vous tentiez de nouveau de cesser de fumer?

16. S'il était interdit de fumer à l'intérieur de notre milieu de travail, penseriez-vous sérieusement à cesser de fumer?

- Certainement
- Très probablement
- Peut-être
- Pas du tout

17. Pour cesser de fumer, considéreriez-vous participer à des initiatives d'aide offertes par notre milieu de travail?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas, (veuillez expliquer) _____

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de répondre au sondage. Les renseignements fournis nous aideront à établir des plans en vue de mieux protéger les gens contre la fumée secondaire dans notre milieu de travail et d'offrir du soutien aux fumeurs qui désirent réduire leur consommation de tabac ou cesser de fumer.

(Page 3 de 3)

Évaluation des coûts de l'usage du tabac dans son milieu de travail

Plusieurs formules ont été établies pour évaluer les coûts du tabagisme pour une entreprise ou un organisme. En 1997, le Conference Board du Canada a évalué, au moyen de la méthode décrite ci-dessous, que les coûts pouvaient atteindre jusqu'à 2 565 \$ par année pour chaque employé fumeur. Vous pouvez utiliser la présente démarche pour calculer avec plus d'exactitude les coûts réels propres à votre entreprise. Il est évident que la mise en place d'une politique antitabac contribuera à éliminer ces coûts.

Coûts annuels estimatifs engendrés par les employés qui fument (par employé, en dollars de 1995)	
Facteur de coût	Coût
Accroissement de l'absentéisme	230 \$
Baisse de la productivité	2,175 \$
Hausse des primes d'assurance vie	75 \$
Coûts des fumeurs	85 \$
TOTAL	2,565 \$

Source : Le Conference Board du Canada. *Bilan de la consommation de tabac : les coûts de l'usage du tabac en milieu du travail, 1997*

Méthode de calcul des coûts

1. Accroissement de l'absentéisme

Pour calculer le coût attribuable à l'augmentation de l'absentéisme, on multiplie la différence entre le nombre annuel de jours de maladie pris par les fumeurs, d'une part, et par les non-fumeurs, d'autre part, par le coût salarial quotidien moyen. Le calcul des coûts annuels attribuables à la hausse de l'absentéisme par employé est obtenu au moyen de la formule suivante :

$$\text{COÛT ABSENTÉISME} = (\text{JOURS FUMEURS} - \text{JOURS NON-FUMEURS}) \times \text{SALAIRE QUOTIDIEN} \times (1 + \text{AVANTAGES})$$

Légende	
COÛT ABSENTÉISME	= coûts annuels attribuables à la hausse de l'absentéisme (en dollars, par employé).
JOURS FUMEURS	= nombre annuel moyen de jours de maladie pris par les fumeurs et les ex-fumeurs (évalués à 13,5 jours).
JOURS NON-FUMEURS	= nombre annuel moyen de jours de maladie pris par les personnes qui n'ont jamais fumé (évalués à 11,7 jours).
SALAIRE QUOTIDIEN	= salaire quotidien moyen (dans l'ensemble des secteurs d'activité : en divisant par cinq jours ouvrables les salaires et traitements hebdomadaires moyens).
AVANTAGES	= avantages sociaux payés par l'employeur au nom de l'employé (ratio : 15 p. 100 des salaires).

2. Baisse de la productivité

Nous calculons la perte annuelle de productivité qui résulte du fait que les employés quittent leur poste de travail pour aller fumer en multipliant le temps consacré à la pause-cigarette par le salaire moyen.

Le fumeur canadien moyen consomme environ 19 cigarettes par jour. Nous supposons par conséquent qu'un quart des cigarettes fumées pendant la journée (c.-à-d. environ cinq) le sont pendant les heures de travail. Si la personne fume une cigarette à chacune de ses deux pauses et une à l'heure du midi, il lui en reste deux à fumer à des moments qui ne sont pas désignés comme étant des pauses. La pause-cigarette exige 15 minutes au total. Si la personne fume deux cigarettes en dehors de ses heures normales de pause, elle consacre alors 30 minutes par jour au total au rituel de la cigarette, et ces minutes sont perdues.

La perte de productivité annuelle attribuable au fait que l'employé quitte son poste pour aller fumer est calculée au moyen de la formule suivante :

$$\text{COÛT PRODUCTION} = \text{CIG} \times \frac{\text{TEMPS}}{\text{MINUTES}} \times \text{SALAIRE MOYEN} \times (1 + \text{AVANTAGES}) \times \text{JOURS TRAVAIL}$$

Légende

- **COÛT PRODUCTION** = perte annuelle de productivité (en dollars, par employé).
- **CIG** = nombre quotidien moyen de cigarettes fumées à l'extérieur des périodes de pause désignées (2).
- **TEMPS** = temps en minutes nécessaire pour fumer une cigarette (15).
- **MINUTES** = nombre de minutes dans une heure (60).
- **SALAIRE MOYEN** = salaire horaire moyen (dans l'ensemble des secteurs d'activité : en divisant par cinq jours ouvrables le salaire hebdomadaire moyen).
- **AVANTAGES** = avantages payés par l'employeur au nom de l'employé (ratio : estimé à 15 p. 100 des salaires).
- **JOURS TRAVAIL** = nombre de journées travaillées par année (journées).

3. Hausse des primes d'assurance vie

En raison du nombre accru de demandes de règlement présentées au nom des employés qui fument, les employeurs constateront avec le temps que leurs primes augmentent plus que celles de leurs homologues qui ont moins de fumeurs à leur service. L'inverse est également vrai : on soumet moins de demandes de règlement au nom des employés non fumeurs, ce qui contribue à réduire les primes à la longue. Le rythme auquel les primes augmentent ou diminuent varie en fonction de la taille de l'organisation.

Nous calculons le coût supérieur des primes d'assurance vie attribuable aux employés qui fument en utilisant le rabais moyen applicable aux polices individuelles (35 p. 100) établi à partir d'un échantillon de compagnies d'assurance vie canadiennes.

Le différentiel annuel entre les primes d'assurance vie des employés qui fument et de ceux qui ne fument pas est calculé au moyen de la formule suivante :

$$\text{COÛT VIE} = \frac{\text{PRIME MOYENNE} \times \text{EMPLOYEUR} \times \text{RABAIS}}{1 - \text{RABAIS} + \% \text{ FUMEURS} \times \text{RABAIS}}$$

Légende

COÛT VIE	=	perte annuelle en primes d'assurance vie (en dollars, par employé).
PRIME MOYENNE	=	prime moyenne d'assurance vie collective par employé, y compris les cotisations de l'employeur et de l'employé (en dollars, par employé).
EMPLOYEUR	=	pourcentage de la prime d'assurance vie collective payé par l'employeur (ratio).
RABAIS	=	rabais moyen pour non-fumeur sur les primes d'assurance vie individuelle (ratio).
% FUMEURS	=	pourcentage de fumeurs dans la population (ratio).

4. Coûts des fumoirs

Les coûts accrus liés aux fumoirs se divisent en deux catégories : les coûts de construction et d'exploitation d'un fumoir ventilé séparément et les coûts de nettoyage et d'entretien de la pièce.

a) Coûts d'immobilisation et d'exploitation d'un fumoir ventilé séparément

Le coût de la construction et de l'exploitation d'un fumoir ventilé séparément varie en fonction d'un certain nombre de facteurs liés à la conception du local. Les estimations obtenues en 1995 allaient de 11 000 \$ à 20 000 \$ ou plus.

Les coûts annuels de construction et d'exploitation d'un fumoir ventilé séparément sont calculés au moyen de la formule suivante :

$$\text{COÛT}_{\text{FUMOIR}} = \frac{\text{IMMOBILISATION} \times \left(\frac{1}{\text{AMORTISSEMENT}} + \text{EXPLOITATION} \right)}{\text{FUMEURS}}$$

Légende

COÛT FUMOIR	=	coûts annuels de construction et d'exploitation d'un fumoir ventilé séparément (en dollars, par employé).
IMMOBILISATION	=	coûts d'immobilisation pour construire un fumoir ventilé séparément (en dollars).
FUMEURS	=	nombre maximal d'employés pouvant être accueillis au fumoir (nombre d'employés).
AMORTISSEMENT	=	période d'amortissement des coûts du fumoir (années).
EXPLOITATION	=	coûts annuels d'exploitation du fumoir calculés en pourcentage des coûts d'immobilisation initiaux (ratio).

b) Coûts de nettoyage et d'entretien du fumoir

Les coûts de nettoyage reposent sur ce qu'il en coûte pour nettoyer la partie du bâtiment où les gens fument. Nous estimons qu'il faut cinq minutes par jour pour nettoyer les cendriers remplis par 25 employés. Le nettoyage hebdomadaire du fumoir nécessite une demi-heure par groupe de 25 employés fumeurs. Nous nous servons du salaire horaire moyen d'un concierge pour convertir le temps en argent. Les avantages sociaux payés par l'employeur au nom des employés sont également compris dans le calcul du coût salarial réel pour l'employeur.

Les coûts annuels de nettoyage et d'entretien d'un fumoir ventilé séparément sont calculés au moyen de la formule suivante :

$$\text{COÛT}_{\text{NETTOYAGE}} = \frac{\left(\frac{\text{QUOTIDIEN} + \text{HEBDOMADAIRE}/5}{\text{MINUTES}} \right) \times \text{SALAIRE}_{\text{CONCIERGE}} \times (1 + \text{AVANTAGES})}{\text{FUMEURS}}$$

Légende

COÛTS NETTOYAGE	=	coûts annuels de nettoyage et d'entretien d'un fumoir (en dollars, par employé).
QUOTIDIEN	=	temps passé chaque jour à nettoyer les cendriers du fumoir (minutes).
HEBDOMADAIRE	=	temps passé chaque semaine à nettoyer le fumoir (minutes).
MINUTES	=	nombre de minutes dans une heure (60).
JOURS TRAVAIL	=	nombre de journées de travail par année.
SALAIRE CONCIERGE	=	salaire moyen d'un concierge (en dollars, par heure).
FUMEURS	=	nombre maximal d'employés pouvant être accueillis au fumoir (nombre d'employés).
AVANTAGES	=	avantages payés par l'employeur au nom de l'employé (ratio).

Source : Le Conference Board du Canada. *Bilan de la consommation de tabac : les coûts de l'usage du tabac en milieu du travail*, 1997.

(Page 5 de 5)

Documents à l'intention des employés

Les documents qui suivent sont conçus pour fournir aux employés de l'information clé sur la fumée secondaire, l'abandon du tabagisme et les bienfaits d'une politique antitabac. Ils peuvent être distribués dans le cadre de réunions, envoyés par courrier interne, affichés sur les tableaux d'information ou glissés dans les enveloppes de paie.

Le point sur la fumée secondaire

Ce document répond aux questions sur les effets de la fumée secondaire sur la santé, traite des avantages d'une politique antitabac et explique comment les employés peuvent participer à la démarche de lutte contre le tabagisme de façon individuelle. Un espace est réservé pour ajouter le nom d'une personne-ressource du lieu de travail avec qui les employés peuvent communiquer pour obtenir plus de renseignements.

Les bienfaits du renoncement au tabac pour la santé

Ce document décrit les bienfaits immédiats et à long terme de l'abandon du tabagisme. Il peut être utilisé pour motiver les employés à tirer profit des programmes et des ressources de renoncement au tabac offerts en milieu de travail ou dans la collectivité.

Dix façons d'aider un ami à cesser de fumer

Ce document décrit dix façons d'aider les gens qui ont entrepris des démarches de renoncement au tabac. Il vise à accroître le soutien offert aux employés qui désirent cesser de fumer.

J'écrase, une fois pour toutes

Ce document explique différentes façons de cesser de fumer. Il peut être combiné à l'information sur les programmes et les ressources de renoncement au tabac fournis en milieu de travail ou dans la collectivité. Un espace est réservé pour ajouter le nom d'une personne-ressource du lieu de travail avec qui les employés peuvent communiquer pour obtenir plus de renseignements.

Le tabac : un mélange toxique

Ce document traite des produits chimiques dangereux que dégage la fumée du tabac et met l'accent sur l'accroissement du danger quand ces produits sont combinés à d'autres substances présentes dans le milieu de travail.

Le point sur la fumée secondaire

Q. En quoi consiste la fumée secondaire?

R. La fumée secondaire est celle qui provient du bout d'une cigarette, d'une pipe ou d'un cigare allumé et celle expirée par le fumeur. Elle contient plus de 4 000 composés chimiques, dont 50 sont liés au cancer ou reconnus comme une cause de cette maladie.

Q. Quels effets a la fumée secondaire sur ma santé et sur celle des autres?

R. La fumée secondaire est une cause des maladies cardiaques, du cancer du poumon et du cancer des sinus. Un lien a de plus été établi entre la fumée secondaire et les problèmes respiratoires, les accidents vasculaires cérébraux, le cancer du sein et le cancer du col utérin, les avortements spontanés, le syndrome de mort subite du nourrisson et la naissance de bébés de faible poids. La fumée secondaire peut aussi causer des maux de tête aux personnes qui y sont exposées, amplifier l'asthme, de même que l'irritation des yeux, du nez et de la gorge. Plus de 1 000 non-fumeurs meurent chaque année au Canada en raison de maladies cardiaques et de cancers causés par la fumée secondaire.

Q. En quoi une politique antitabac améliore-t-elle la situation?

R. Les politiques qui interdisent l'usage du tabac dans les zones intérieures du milieu de travail (y compris dans les véhicules) contribuent à protéger les employés des effets nocifs de la fumée secondaire. Les fumeurs ventilés séparément ne protègent pas les employés à 100 p. 100. Ils permettent de diluer la fumée, sans toutefois la rendre sécuritaire, puisque aucun niveau n'est reconnu comme étant sûr pour ce qui est de l'exposition aux agents cancérigènes. De plus, ces fumeurs sont coûteux à construire et à entretenir; ils peuvent servir de transition vers un milieu sans fumée, mais ne constituent pas la meilleure solution.

Q. Que dire des fumeurs?

R. De nombreux fumeurs accueillent favorablement les restrictions en matière de tabagisme au travail, puisqu'elles peuvent les encourager à diminuer leur consommation de tabac ou à cesser de fumer. Le soutien au renoncement au tabac en milieu de travail facilite l'adoption de politiques antitabac, ce dont tirent profit tant les employés que les employeurs.

Q. Que puis-je faire pour purifier l'air de mon milieu de travail?

R. Vous pouvez :

- offrir votre soutien à des collègues qui désirent diminuer leur consommation de tabac ou cesser de fumer;
- parler avec d'autres employés, le personnel de santé au travail et la direction au sujet de la mise en place d'une politique antitabac et de programmes de reconcement au tabagisme pour aider les fumeurs;
- vous joindre à un comité antitabac en milieu de travail ou en former un.

Pour plus de renseignements, communiquez avec :

Les bienfaits du renoncement au tabac pour la santé

Une journée sans fumée fait toute la différence! Les bienfaits du renoncement au tabac pour la santé sont immédiats et ne vont qu'en augmentant.

Dès la première **journée** où vous cessez de fumer, votre corps commence à guérir...

20 minutes après votre dernière cigarette, votre tension artérielle diminue au niveau où elle était avant votre consommation de tabac.

8 heures après avoir cessé de fumer, le niveau de monoxyde de carbone dans votre sang revient à la normale.

24 heures après avoir cessé de fumer, vos risques d'avoir une crise cardiaque ont diminué.

48 heures après avoir cessé de fumer, votre odorat et votre goût s'améliorent et commencent à revenir à la normale.

Au cours **des mois et des années** qui suivent, votre corps continue à prendre du mieux...

De 2 semaines à 3 mois après avoir cessé de fumer, votre circulation s'améliore et vos poumons fonctionnent mieux. (Vous pouvez maintenant essayer de monter les escaliers!)

9 mois après avoir cessé de fumer, vous tousssez moins, vos sinus sont moins congestionnés, vous êtes moins fatigué et moins à bout de souffle.

1 an après avoir cessé de fumer, le risque de maladie cardiaque diminue de moitié.

5 ans après avoir cessé de fumer, vos risques d'avoir un accident vasculaire cérébral sont grandement diminués. Dans les 5 à 15 années qui suivent votre renoncement au tabac, ce risque devient presque le même que celui des non-fumeurs.

10 ans après avoir cessé de fumer, le risque de mourir du cancer du poumon est environ deux fois moins élevé que si vous aviez continué à fumer. Les risques de cancer de la bouche, de la gorge, de l'œsophage, de la vessie, des reins et du pancréas ont également diminué.

15 ans après avoir cessé de fumer, vos risques de souffrir d'une maladie cardiaque sont les mêmes que pour un non-fumeur.

Au Canada, plus de la moitié des gens qui ont déjà fumé ont cessé!

Comme eux, vous pouvez réussir!

Feuillelet d'information adapté à partir de la documentation rédigée par le Centre de formation et de consultation et l'Alberta Tobacco Reduction Alliance, de même qu'au moyen de renseignements obtenus à www.vivezsansfume.ca (Santé Canada).

Dix façons d'aider un ami à cesser de fumer

Les personnes qui fument ont besoin de soutien et de compréhension lorsqu'elles tentent de cesser de fumer. Voici dix façons de les aider.

1. **Demandez comment vous pouvez aider.** Rendez-vous le plus disponible possible, particulièrement durant les premiers jours.
2. **Soyez patient.** La plupart des gens qui cessent de fumer ressentent des symptômes de sevrage physiques et psychologiques. Ces symptômes atteignent généralement leur maximum dans les 48 heures qui suivent le renoncement au tabac, mais peuvent durer jusqu'à quatre semaines. Soyez particulièrement compréhensif durant cette période.
3. **Écoutez.** Rien ne sert de sermoner ou de donner des conseils, il suffit d'écouter. L'hostilité et l'irritabilité peuvent constituer des attitudes normales, mais temporaires, du processus de sevrage. Encouragez la personne à parler de ce qu'elle ressent.
4. **Encouragez votre ami à demander de l'aide.** Suggérez-lui de participer à des activités de renoncement au tabac au travail ou dans la collectivité et proposez-lui de demander de l'aide à son médecin ou à une infirmière de santé au travail. Encouragez-le à avoir recours à de la documentation traitant du sujet disponible au travail ou dans des organismes communautaires comme l'Association pulmonaire ou la Société canadienne du cancer.
5. **Aidez la personne à éviter de fumer et à s'éloigner le plus possible des fumeurs.** Invitez-la à partager avec vous des activités qui ne sont pas liées à l'habitude de fumer, comme marcher, nager ou aller au théâtre, à la bibliothèque ou dans les boutiques.
6. **Offrir du soutien pratique.** Il peut être très stressant de cesser de fumer. Tentez de réduire les autres pressions exercées sur la personne en offrant par exemple de garder ses enfants pour quelques heures ou de l'aider à résoudre des situations professionnelles difficiles.
7. **Ayez en main des produits de remplacement.** Les personnes qui cessent de fumer s'ennuient de la satisfaction que procure le fait de manipuler une cigarette et d'en aspirer une bouffée. Ayez en main de la gomme, des menthes, des cure-dents et des pailles.
8. **Faites preuve de soutien si votre ami fait une rechute.** Il faut parfois cinq tentatives ou plus avant de réussir à cesser de fumer pour de bon. Encouragez la personne à tirer profit de ce qu'elle a appris et à essayer de nouveau.
9. **Célébrez le succès.** Soulignez les moments significatifs de la démarche de renoncement au tabac comme les trois premiers jours, la première semaine ou le premier mois sans fumée. Envoyez une carte de félicitations, sortez votre ami pour déjeuner ou envoyez-lui des fleurs.
10. **Mettez l'accent sur les avantages de demeurer non-fumeur.** Encouragez votre ami à utiliser l'argent économisé grâce au renoncement au tabac pour faire quelque chose de spécial. Soulignez les bienfaits pour la santé en participant à une marche ou à une course de bienfaisance.

Le présent feuillet d'information a été adapté à partir de la documentation rédigée par le Centre de formation et de consultation et l'Alberta Tobacco Reduction Alliance.

J'écrase, une fois pour toutes

Le tabac crée une dépendance et cesser de fumer n'est pas toujours facile. Mais, plus de la moitié des Canadiens et des Canadiennes qui ont déjà fumé ont réussi à renoncer au tabac et à ne pas recommencer. Plus que jamais, de nombreuses possibilités existent pour vous aider à cesser de fumer.

De l'aide à votre portée

Le soutien au renoncement au tabac peut prendre plusieurs formes, de la documentation visant à aider les fumeurs à cesser par eux-mêmes, au counseling intensif, en passant par les produits pharmaceutiques.

Initiatives personnelles : La plupart des gens qui cessent de fumer se font aider par les membres de leur famille et leurs amis ou se tournent vers de la documentation qui les aidera à cesser de fumer par eux-mêmes, comme des dépliants et des livrets. Appelez le bureau local de la Société canadienne du cancer, de la Fondation des maladies du cœur ou de l'Association pulmonaire, ou encore communiquez avec votre service de santé publique. En outre, vous pouvez visiter un des sites Web suivants pour savoir comment vous procurer de la documentation qui appuiera vos initiatives personnelles :

- www.vivezsansfume.ca (Santé Canada)
- www.ptcc.on.ca (Centre de formation et de consultation)
- www.quitnet.org (Quit Net) – en anglais seulement

Conseils professionnels : Si vous désirez cesser de fumer, un médecin, un pharmacien ou une infirmière peut vous donner des conseils, de même que de la documentation à apporter à la maison pour vous aider dans vos initiatives personnelles d'abandon du tabac. Des lignes d'aide téléphonique peuvent vous fournir de l'information et du soutien, de même que de la documentation sur demande. Cherchez dans votre annuaire téléphonique le numéro de la Téléassistance pour fumeurs, un service sans frais offert dans toutes les provinces, ou rendez-vous au site Web www.vivezsansfume.ca pour obtenir la liste des lignes sans frais pour le renoncement au tabagisme. Les résidents des territoires peuvent consulter le service de santé publique ou le conseil de bande.

Counseling intensif et groupes de soutien : Informez-vous auprès de votre médecin au sujet de séances de counseling remboursables par les régimes d'assurance maladie. Envisagez la possibilité de vous joindre à un programme de groupe offert par votre service de santé publique ou par un groupe communautaire bénévole.

Médicaments pour cesser de fumer : La gomme à la nicotine et les timbres cutanés aident les fumeurs à cesser de fumer et à demeurer non-fumeurs. Ils sont en vente libre dans les pharmacies. Vous pouvez aussi vous renseigner auprès de votre médecin sur le bupropion (Zyban^{MC}), médicament sur ordonnance qui peut aider à contrôler les envies de fumer et le sevrage.

Pour plus de renseignements, communiquez avec :

Le tabac : un mélange toxique

Les produits du tabac et la fumée qui s'en dégage sont nuisibles à la santé des fumeurs et des gens qui les entourent.

Tabac : un produit mortel créant la dépendance

En raison des composantes et des produits chimiques du tabac, les fumeurs présentent des risques élevés de souffrir d'une maladie cardiaque, d'un accident vasculaire cérébral, du cancer, d'emphysème et de bronchite. La nicotine contenue dans les produits de tabac crée une très forte dépendance qui donne aux fumeurs l'envie de fumer, peu importe les effets dommageables pour leur santé.

Produits chimiques toxiques de la fumée du tabac

Les non-fumeurs exposés à la fumée secondaire subissent également les effets des produits chimiques mortels.

La fumée secondaire du tabac contient plus de 4 000 produits chimiques, y compris :

- 50 produits chimiques qui causent le cancer;
- le monoxyde de carbone : gaz mortel émanant du tuyau d'échappement de votre voiture;
- le formaldéhyde : produit chimique utilisé pour la conservation des animaux morts;
- l'arsenic : produit chimique utilisé pour tuer les insectes et les mauvaises herbes;
- le cyanure : gaz utilisé dans les guerres chimiques.

Selon plusieurs lois provinciales de santé et sécurité, 26 des produits chimiques contenus dans la fumée du tabac sont des agents toxiques connus tellement dangereux que toute exposition doit être évitée.

Double danger dans certains milieux de travail

Combinés avec la fumée du tabac, certains produits chimiques deviennent encore plus dangereux. Par exemple, l'exposition à la fumée du tabac augmente le danger de l'exposition à l'amiante. En outre, la fumée du tabac peut rendre certains produits chimiques encore plus nocifs.

Protection de la santé des employés

Les politiques antitabac permettent de créer des milieux de travail plus sûrs et de protéger et d'améliorer la santé des employés en éliminant l'exposition de ces derniers aux effets dommageables de la fumée du tabac. Ces politiques aident aussi les fumeurs à réduire leur consommation de tabac ou à cesser de fumer.

Donner l'exemple : six expériences vécues

3

Introduction

La présente section propose :

- Un aperçu de quelques-unes des leçons tirées de l'expérience de six milieux de travail ayant réussi à mettre en place une politique antitabac. Ces milieux représentent la diversité des milieux de travail du Canada — petits et grands, syndiqués et non syndiqués, publics et privés, ouverts et fermés au public.
- Six exemples d'élaboration et de mise en œuvre d'une politique antitabac dans les milieux de travail suivants :
 - **Alcan Inc. (Québec);**
 - **Boeing Canada, Arnprior (Ontario);**
 - **Collège Lakeland, Vermilion et Lloydminster (Alberta);**
 - **Station radio Q94 FM, Winnipeg (Manitoba);**
 - **Red Shoe Pub, île du Cap-Breton (Nouvelle-Écosse);**
 - **Hôpital Royal Ottawa, Ottawa (Ontario).**

Santé Canada remercie sincèrement les entreprises ci-dessus qui ont accepté de faire part de leur expérience. Il s'agit d'un moyen utile de découvrir la meilleure façon de mettre en place des politiques et des programmes de lutte contre le tabagisme.

Aperçu des leçons tirées de l'expérience

Les six exemples montrent l'importance d'adopter une approche ouverte à laquelle participent tous les secteurs du milieu de travail — les employés, les syndicats, la direction et les représentants de la santé et sécurité au travail. Chacun de ces groupes, mais tout particulièrement les employés, doit avoir l'occasion de « s'exprimer » et d'être respecté dans ses opinions. Bien que l'exemple d'Alcan Inc. soit celui qui démontre le plus clairement la nécessité de fonder l'approche sur un ensemble de valeurs (notamment le respect, l'intégrité, l'entraide et l'initiative personnelle), tous les établissements ont suivi un processus reposant sur l'honnêteté et le respect des choix et des préoccupations des gens. Tout le monde doit être traité sur un pied d'égalité et l'application de la politique doit être la même pour tous.

Pour ce qui est du choix du moment, les leçons tirées reflètent l'importance de comprendre les particularités d'un milieu de travail. Dans une petite entreprise, la politique peut ou non être mise en œuvre rapidement. Dans les milieux de travail plus vastes et syndiqués et dans les installations où vivent des gens, il est essentiel de laisser un certain délai après l'annonce de la politique pour faciliter sa mise en œuvre. Au Canada, il est aussi important de prendre en considération le temps de l'année et les aspects liés au climat si la nouvelle politique ne permet aux employés que de fumer à l'extérieur.

Plusieurs cas font ressortir le bien-fondé d'inclure la lutte contre le tabagisme et l'aide pour le renoncement au tabac aux programmes continus de promotion de la santé ou de santé et sécurité au travail. Bien que tous les cas laissent entendre que la protection de la santé des employés devrait être la principale raison de faire passer une politique antitabac, la rentabilité d'une démarche de ce genre a aussi son importance. Parmi les résultats obtenus du côté des économies dans les cas présentés, mentionnons un lieu de travail plus propre et demandant moins d'entretien, des primes d'assurance réduites et un taux d'absentéisme moins élevé. Dans l'exemple du Red Shoe Pub, la politique antitabac n'a entraîné aucune perte commerciale et n'a diminué en rien la fidélité des clients.

Enfin, les six cas présentés fournissent de bonnes idées d'innovation, comme celles consistant à faire participer les membres des familles et à construire des abris extérieurs spécialement conçus pour les fumeurs.

Alcan Inc.

Province de Québec

Alcan Inc. est une entreprise canadienne spécialisée dans l'aluminium et l'emballage. Il s'agit d'une organisation multiculturelle et multilingue de 52 000 employés assurant son exploitation dans 38 pays. Le siège social de la Maison Alcan se trouve à Montréal, bien que les activités canadiennes de l'entreprise s'étendent au Québec, en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique. Tirant profit de sa taille et de sa diversité, plutôt que de se laisser intimider par les obstacles, les installations d'Alcan au Québec se sont regroupées pour mettre sur pied un comité conjoint syndical-patronal pour traiter des questions liées au tabagisme.

Depuis 1995, les installations d'Alcan au Québec travaillent à réduire l'usage du tabac dans le milieu de travail pour prévenir les maladies et pour améliorer la santé et le bien-être des employés.

Dès le départ, on a adopté une approche globale et intégrée fondée sur une stratégie concertée comprenant la promotion de la santé, la prévention des maladies et le soutien au renoncement. Toutes les activités reposaient sur les valeurs fondamentales du respect, de l'intégrité, de l'entraide et de l'initiative personnelle. Un animateur communautaire a été engagé pour diriger la démarche et pour assurer le respect de l'approche et des valeurs établies.

Le comité, qui comptait des représentants de tous les secteurs et de tous les niveaux hiérarchiques, de même que des professionnels de la santé, s'est réuni deux ou trois fois par année, ce qui a éventuellement mené à la création d'une table ronde provinciale sur la lutte contre le tabagisme dans l'entreprise. C'est d'ailleurs cette approche multidisciplinaire et multisectorielle qui a permis d'énoncer les objectifs de la stratégie, d'y inclure tous les points de vue et de tenir compte de l'expertise acquise. L'élimination de l'exposition à la fumée du tabac pour les employés et les membres de leur famille (dont les enfants) était le principal objectif, que ces derniers soient fumeurs ou non-fumeurs.

La démarche a exigé un réel effort de coopération. Les employés n'étaient pas divisés. Par exemple, les syndicats ont insisté pour qu'il n'y ait pas d'affrontements entre fumeurs et non-fumeurs et pour que l'initiative soit menée d'une façon non coercitive. Comme l'approche a été élargie pour inclure les familles des employés d'Alcan, les conjoints ont été invités à participer et à tirer profit des activités de renoncement au tabac. Les activités de prévention et de renoncement au tabac mettaient aussi l'accent sur les enfants des employés.

Quand les membres du groupe ont fixé les objectifs et l'approche, ils ont rencontré les directeurs de tous les secteurs de l'entreprise, partout au Québec, y compris dans les diverses usines et à la Maison Alcan, à Montréal. Chaque directeur a reçu une reliure expliquant les détails du programme proposé, notamment ses objectifs et sa raison d'être. Malgré leur hésitation initiale, les syndicats ont clairement appuyé les initiatives proposées relativement au programme et à la politique antitabac en milieu de travail. Parmi les principales

exigences des syndicats, mentionnons le refus de jouer un rôle de maintien de l'ordre et le fait que l'entreprise n'utilise pas cette initiative de promotion de la santé pour se décharger des autres questions de santé en milieu de travail. Comme la lutte contre le tabagisme est liée à la santé, on a encouragé les comités de santé et sécurité existants à sensibiliser les employés à la question et à faire la promotion du programme. Un comité directeur formé de représentants des différents comités de santé et sécurité au travail de partout au Québec a été formé pour entamer la démarche et assurer sa poursuite. Ce comité comptait des représentants de la haute direction, dont la participation était essentielle à la réussite du programme. Des délégués syndicaux y ont aussi pris part, de même que des employés fumeurs et non fumeurs. On y a partagé les expériences vécues, discuté et réglé les problèmes en cause et élaboré un programme et des initiatives de promotion de la santé.

Compte tenu du caractère unique de chaque site de la province, les défis à relever n'étaient pas les mêmes d'un endroit à l'autre. La Maison Alcan, par exemple, est très différente des usines de fabrication. Durant la phase de mise en œuvre graduelle de l'interdiction de fumer, la plus grande résistance est venue des employés du siège social qui n'avaient plus le droit de fumer dans leur propre bureau. Considérant ce bureau comme leur espace de travail privé, souvent décoré de photos de famille et d'objets personnels, beaucoup ont mal réagi lorsqu'on leur a appris qu'ils n'avaient plus le droit d'y fumer. Bien qu'il soit aujourd'hui généralement reconnu que la fumée secondaire franchit les limites artificielles, ce n'était pas le cas au moment où Alcan a adopté sa politique antitabac. Comme les politiques antitabac deviennent la norme en milieu de travail, la résistance est dorénavant moins forte et les employés acceptent davantage la situation. Aujourd'hui, il est rare que quelqu'un remette en question la politique de la Maison Alcan. Et, bien qu'une surveillance était initialement nécessaire (avertissements, rapports du personnel de la sécurité, etc.), elle est pratiquement devenue inutile à l'heure actuelle.

Même si l'interdiction de fumer est en vigueur dans tous les établissements d'Alcan du Québec, les activités de prévention des maladies, de promotion de la santé et de renoncement au tabac continuent à être offertes aux employés qui désirent de l'aide. Alcan est également fière de sa contribution financière à l'initiative. La composante de l'abandon du tabagisme constitue la plus grande partie des coûts permanents, et un petit budget de coordination est alloué pour assurer la poursuite efficace et la viabilité de l'initiative. Grâce à ces engagements, les employés et les membres de leur famille peuvent adhérer gratuitement au programme. On continue à planifier des initiatives de promotion de la santé annuellement. Ces initiatives comprennent notamment des campagnes de sensibilisation, des défis aux commanditaires, des affichages interactifs et la distribution de documents promotionnels. Parmi les activités de prévention, mentionnons des ressources pour les fumeurs et les non-fumeurs du milieu de travail et des ateliers éducatifs sur le renoncement au tabac. Un des programmes vise à soutenir les gens qui envisagent de cesser de fumer. Le travail des deux dernières années mettait l'accent sur l'amélioration des messages et des approches destinés aux personnes n'ayant pas exprimé le désir d'abandonner le tabagisme.

À l'usine de Jonquière, au Québec, le taux de tabagisme a chuté de 40 p. 100, soit de 29 à 18 p. 100, ce qui signifie que 369 employés sur les 3 150 ont cessé de fumer. Durant les quatre premières années du programme quinquennal, 691 employés des installations de Jonquière ont participé à une évaluation qui s'étendait aussi à 511 conjoints et 265 enfants et jeunes adultes. Entre 68 et 75 p. 100 des fumeurs ont pris part au programme; environ 42 p. 100 d'entre eux avaient cessé de fumer à la fin de la première année. Parmi les gens qui ont fait des rechutes, 46 p. 100 ont participé au programme de nouveau au moins une fois, ce qui a entraîné un taux de réussite général de 54 p. 100 à la fin des quatre ans. Le taux de succès était supérieur à 40 p. 100 tant pour les conjoints que pour les enfants.

Communication d'éléments clés

Une série de valeurs a guidé le processus de mise en œuvre d'une politique antitabac à Alcan, soit le respect, l'intégrité, l'entraide et l'initiative personnelle. Tout le monde a eu l'occasion de s'exprimer et toutes les opinions ont été prises en considération. Par exemple, les délégués syndicaux ont pu accorder leur plein accord, puisqu'on a écouté et respecté leurs préoccupations. Cette approche ouverte a permis à tous les employés de participer, ce qui a en bout de ligne facilité l'éventuelle entrée en vigueur de l'interdiction totale de fumer.

L'expérience d'Alcan fait ressortir les avantages de faire participer les membres des familles à ce genre d'initiative et d'inclure la lutte contre le tabagisme à un programme continu de promotion de la santé, plutôt que de la mettre en œuvre comme une démarche ponctuelle.

Boeing Canada

Arnrior, Ontario

La division d'Arnrior de Boeing Canada adhère fortement à la philosophie du « travail d'équipe », qui ne s'applique pas seulement à la production de pièces d'avions commerciaux. En effet, cette philosophie a servi à mettre en place une politique antitabac novatrice et efficace.

L'usine se trouve à Arnrior, en Ontario, ville située à une quarantaine de minutes à l'ouest d'Ottawa. Initialement mise sur pied pour la production et l'entretien d'hélicoptères, l'entreprise est devenue une usine de production de diverses pièces d'avions commerciaux.

L'âge moyen de l'effectif de la division d'Arnrior de Boeing Canada est de 44 ans. Cent onze de ses 700 employés comptent plus de 20 ans de service tandis que 390 en ont plus de dix ans. Ce groupe diversifié d'ouvriers qualifiés a l'habitude de travailler dans un milieu de collaboration. C'est d'ailleurs l'esprit de coopération et l'approche d'équipe qui ont aidé un groupe d'employés à élaborer et à mettre en œuvre une politique antitabac en milieu de travail dont tout le monde peut aujourd'hui tirer profit.

Le tabagisme a déjà été permis dans l'ensemble de l'usine, à l'exception, pour des raisons évidentes, des zones réservées aux hélicoptères et à l'avitaillement en carburant. Dans les années 1980, l'interdiction de fumer dans les immeubles a déplacé les fumeurs à l'extérieur, parfois tout juste à l'entrée des immeubles. Tirant profit de l'expérience d'une division sœur à Winnipeg, qui avait suscité beaucoup de résistance et d'autres problèmes en interdisant formellement l'usage du tabac, la division d'Arnrior de Boeing a minutieusement élaboré sa politique sur le tabagisme.

Une équipe chargée d'élaborer une proposition adaptée à la situation a été formée en regroupant des employés syndiqués et non syndiqués, des représentants de la direction, de même que des fumeurs et des non-fumeurs de toutes les classes d'emploi, dont la production. Des représentants de l'organisation des installations et du comité de santé et sécurité au travail ont aussi été invités à prendre part à la démarche.

L'équipe ainsi constituée a décidé que la première étape consistait à distribuer un sondage aux membres du personnel. Ce sondage a permis d'obtenir des renseignements intéressants et d'apprendre, par exemple, que 50 p. 100 des employés étaient fumeurs (ce qui pourrait être un taux gonflé par le nombre de fumeurs ayant répondu au sondage). Les réponses ont aussi fait ressortir beaucoup de questions, révélant ainsi la nature complexe et les nombreuses facettes du problème, de même que l'effet qu'aurait la démarche sur l'effectif de Boeing.

Les non-fumeurs voulaient être certains de pouvoir continuer à socialiser avec leurs collègues fumeurs durant les pauses. Des questions sur les droits de la personne et les aspects juridiques risquaient d'être soulevées ainsi que sur les côtés pratiques comme le nettoyage des mégots et les responsables de cette tâche. L'équipe voulait aussi s'assurer de la représentation de tous les employés et de la prise en considération des diverses opinions exprimées.

Le service des relations du travail a alors été chargé de la difficile tâche de trouver réponse à toutes les préoccupations exprimées. Il était plus ardu de répondre à certaines questions qu'à d'autres et des avis juridiques ont dû être demandés, puis communiqués aux employés. Tout un processus de consultation a ainsi commencé, y compris des rencontres d'équipe, la participation de la direction, les affichages et les autres méthodes de communication avec les employés. Les membres de la direction voulaient que la politique prenne source aux niveaux inférieurs de la hiérarchie et ne souhaitaient en aucun cas l'imposer aux employés. On a donc demandé à l'équipe chargée d'élaborer la proposition d'établir une nouvelle politique à partir des connaissances acquises au cours des sept derniers mois.

L'interdiction de fumer dans toutes les installations de l'entreprise, y compris entre les immeubles, en est ressortie, de même que l'autorisation de fumer dans des abris spécialement conçus à cette fin. En plus de restreindre l'usage du tabac aux endroits désignés, cette façon de faire limitait le tabagisme aux heures de pause seulement, puisque beaucoup d'employés avaient l'habitude de fumer lors de leurs déplacements entre les différents immeubles. Des enseignes ont été installées pour indiquer les aires pour fumeurs.

La conception des structures a présenté certains défis. Il a fallu communiquer avec un spécialiste de la province pour veiller à ce que les abris soient conformes à la *Loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail*, en Ontario. Les règlements municipaux d'Arnprior ont également été passés en revue. On a consulté la convention collective pour s'assurer de la possibilité de mettre les politiques et procédures en application à l'extérieur. Il fallait aussi prendre en considération certaines questions relatives à l'arbitrage et aux griefs qui pourraient être formulées. La politique a par conséquent été mise à l'essai pour vérifier sa clarté et pour déterminer si elle était raisonnable et si elle respectait la convention collective. Elle a aussi été communiquée à tous les employés avant son entrée en vigueur et les conséquences d'un non-respect ont été exposées. Le défi consistant à appliquer la politique de façon uniforme était de taille compte tenu du grand nombre d'employés, soit 700.

La nouvelle politique appuyait d'autres programmes de promotion de la santé et du bien-être des employés déjà offerts par Boeing, y compris des programmes de renoncement au tabac et des avantages sociaux, un système de mesure de la tension artérielle, un programme Cœur atout, des choix de repas nutritifs à la cafétéria et un bulletin de santé à l'intention des employés.

La politique a suscité une réaction très positive. Dès que le premier abri a été construit, les fumeurs ont commencé à l'utiliser de leur plein gré. Ayant développé presque instantanément un sentiment d'appartenance, les fumeurs étaient d'abord préoccupés par la nécessité de garder l'endroit propre et par la possibilité de le décorer pour Noël. Les non-fumeurs étaient pour leur part heureux de travailler dans un milieu sans fumée. À ce jour, aucun grief n'a été présenté, un des membres de l'équipe chargée de la proposition a cessé de fumer et plusieurs autres employés se sont portés volontaires pour faire part à leurs collègues de leur expérience de renoncement au tabac.

Communication d'éléments clés

L'expérience de Boeing fait ressortir la valeur d'une approche de collaboration élaborée avec soin pour ce qui est de la lutte contre le tabagisme en milieu de travail. Cette approche commence par la collecte de données et de renseignements permettant de définir les limites au moyen de sondages et de consultations juridiques. Le succès de la démarche repose en partie sur l'engagement et le soutien de la haute direction, combinés à la formation d'une bonne équipe interfonctionnelle formée de personnes assumant des responsabilités à tous les échelons de l'organisation. Il pourrait aussi s'avérer positif pour d'autres entreprises d'adopter la solution novatrice de Boeing, soit de construire des abris extérieurs réservés à l'usage des fumeurs.

Collège Lakeland

Vermilion et Lloydminster, Alberta

Beaucoup d'étudiants vivent dans les résidences de collèges et d'universités durant une bonne partie de leurs études. Ils y mangent, dorment, étudient et socialisent. Ces résidences temporaires de milliers de Canadiens et de Canadiennes sont aussi le milieu de travail de certains étudiants membres du personnel. La mise en œuvre de politiques antitabac dans ces lieux soulève donc certaines questions intéressantes.

Fondé en 1913, le Collège Lakeland offre des certificats, des diplômes, des stages, des programmes de disciplines appliquées, des cours de passage à l'université et des programmes d'éducation communautaire à ses campus de Vermilion et de Lloydminster, en Alberta. Le Collège est aussi présent à Sherwood Park, en Alberta, et y ouvrira un campus au cours de la présente décennie. Quelque 1 800 étudiants à temps plein et à temps partiel fréquentent le Collège chaque année. Cent cinquante professeurs et 250 employés syndiqués et administratifs y travaillent.

Le Collège a examiné la question du tabagisme pour la première fois en 1989, et des aires pour fumeurs ont alors été établies. Les pressions continues et les plaintes des étudiants et des employés ont forcé l'institution à étudier de nouveau cette question trois ans plus tard. Le tabagisme était alors interdit dans tous les véhicules et immeubles du Collège, y compris les résidences des étudiants. Certains logements familiaux régis par la *Landlord and Tenant Act* (loi sur les propriétaires et les locataires) n'étaient pas couverts par la politique antitabac du Collège, mais ces logements deviennent graduellement sans fumée à la suite des changements de locataires. Les seuls autres endroits où le tabagisme était permis étaient les bars étudiants du campus où de nouveaux filtres à air « antifumée » avaient récemment été installés.

Avant l'entrée en vigueur de la politique antitabac, le Collège avait de la difficulté à trouver des employés et des professeurs prêts à travailler dans un milieu enfumé. Presque tous les membres du personnel voulaient des résidences sans fumée. Ce souhait, jumelé aux préoccupations en matière de santé, d'assurance et de sécurité incendie, a donné au Collège l'élan dont il avait besoin pour devenir un milieu sans fumée.

Pendant l'élaboration de la politique, l'installation de filtres dans les fumoirs a été envisagée. Le conseil d'administration du Collège n'a toutefois pas approuvé la dépense. Un sondage a alors été distribué à tous les employés, qui ont en dernier ressort voté pour l'interdiction totale de fumer au Collège Lakeland.

Le tabagisme s'est poursuivi à certains endroits intérieurs durant un certain temps. Le comité a envoyé des messages aux employés pour leur rappeler que la politique antitabac était en vigueur et a demandé aux différents départements de surveiller leur secteur à ce sujet. L'utilisation de cette approche plutôt que de mesures coercitives a contribué à mettre un terme à l'usage du tabac à l'intérieur des immeubles.

Les employés et les étudiants ont bien accepté la politique antitabac n'ont eu aucun problème lié au tabagisme à l'intérieur du Collège. Pour réduire les déchets et prévenir l'infiltration de la fumée par les portes ouvertes, des cendriers et des bancs ont été placés à l'extérieur, à l'écart des portes. L'hiver est le seul temps où les mégots de cigarettes salissent le sol, puisque la neige bloque parfois l'accès aux cendriers et aux bancs.

Le Collège offre du soutien aux membres du personnel qui désirent cesser de fumer. Des programmes de renoncement au tabac ont d'ailleurs été offerts il y a quelques années. L'infirmière du campus utilisait un débitmètre de pointe pour sensibiliser les gens à la diminution du volume des poumons résultant du tabagisme. Étant donné le nombre restreint de fumeurs parmi le personnel, peu d'employés ont participé. Le régime d'assurance maladie des employés couvre une ordonnance de timbres cutanés ou de gomme à la nicotine pour inciter les fumeurs à cesser de fumer.

Le Rodeo Club étudiant du campus appuie une activité de sensibilisation aux dangers pour la santé du tabac à mâcher et encourage les étudiants à cesser cette pratique. Malheureusement, le tabac à mâcher est assez populaire chez certains étudiants, qui croient parfois qu'il s'agit d'une option plus sûre que la cigarette en raison des grands risques d'incendie que présente cette dernière pour les ranchs et les granges, en plus des conséquences à long terme sur la santé.

Les questions de santé et sécurité, comme celle du tabagisme, relèvent du comité conjoint de santé, sécurité et sécurité incendie du Collège Lakeland. Ce comité compte des membres parmi les professeurs, les employés et la direction. Le Collège a d'ailleurs créé au cours de la dernière année un poste de responsable de santé et sécurité à temps plein. En outre, une évaluation de santé et sécurité est effectuée chaque année pour s'assurer du bon entretien de l'équipement de l'établissement et pour veiller à ce que toutes les politiques en vigueur soient mises à exécution.

Actuellement, deux échelons de comité gèrent les questions de santé et sécurité au Collège Lakeland, mais cette méthode fait l'objet d'une réévaluation. Les problèmes sont d'abord discutés à l'échelon du campus avec le comité local de santé et sécurité formé d'employés de tous les départements et facultés. Toutes les difficultés qui ne peuvent être résolues sont présentées au comité conjoint de santé, sécurité et sécurité incendie. En cas d'impasse, la décision finale revient au comité exécutif du Collège.

Communication d'éléments clés

Les employés qui travaillent et vivent dans les résidences sont particulièrement vulnérables à l'exposition à la fumée secondaire. Dans le présent cas, les inquiétudes en matière de sécurité incendie et de coûts d'assurance ont aussi joué en faveur du choix d'un milieu sans fumée.

C'est en faisant participer tout le monde au processus d'élaboration (employés, direction et étudiants) et en offrant de l'aide aux fumeurs qui désiraient cesser de fumer que le Collège Lakeland a réussi à adopter une politique antitabac. L'institution dispose d'une structure de représentation bien établie pour ce qui est des questions de santé et sécurité, ce qui permet aux employés d'exprimer leurs préoccupations et de veiller à l'application de toutes les politiques (y compris celles liées au tabagisme). Il s'agit sans doute d'un facteur ayant contribué à la facilité de mise en œuvre et au respect continu d'une politique antitabac aux résidences à une époque où les lois locales en ce sens étaient encore inexistantes.

Bien qu'elle ne fasse pas officiellement partie de la politique antitabac initiale, l'initiative entreprise au campus sur le tabac à mâcher est aussi intéressante. Elle nous rappelle en effet que nous devons informer les gens du danger que présentent tous les produits du tabac.

Station radio Q94 FM

Winnipeg, Manitoba

Il y a plus de 10 ans, la station radio Q94 FM était très enfumée, puisque la majorité des employés étaient fumeurs. Comme chacun d'eux fumait entre un et deux paquets de cigarettes par quart de travail, il y avait toujours au moins une cigarette qui grillait dans le cendrier. Toutefois, depuis 12 ans, l'air s'est assaini à la station radio et les employés sont maintenant heureux de travailler dans un milieu sans fumée.

Q94 FM fait partie de CHUM Limited, entreprise médiatique canadienne de premier rang qui possède et exploite 28 stations radio, huit stations de télévision locales et 17 chaînes spécialisées, ainsi qu'une division de distribution de musique d'ambiance. Environ 70 personnes travaillent à la station de Winnipeg, notamment les animateurs, le personnel de bureau, les employés à la publicité et à la rédaction de l'information. Les bureaux sont situés dans un long immeuble dont les fenêtres ne s'ouvrent pas. Les cabines des animateurs mesurent environ quatre mètres sur quatre mètres (12 pieds sur 12 pieds).

Il règne à Q94 FM, comme dans la plupart des stations radio, une atmosphère survoltée. Quotidiennement, les employés vivent des montées d'adrénaline attribuables aux échéances serrées et à leur « prestation en ondes ». Bien que cela puisse s'avérer stimulant, travailler dans un tel environnement entraîne toujours un certain stress. Par le passé, il est possible que les employés et les membres de la direction utilisaient la cigarette comme mécanisme d'adaptation au stress en milieu de travail.

Le directeur général actuel estime qu'environ 90 p. 100 de tous les employés fumaient, y compris les cadres, avant l'adoption de la politique antitabac. Le directeur général de l'époque venait de faire une crise cardiaque et avait donc décidé de cesser de fumer. En outre, les coûts engendrés par la réparation et le remplacement des composants sensibles du matériel électronique de sonorisation de la station étaient devenus très élevés, soit des centaines de milliers de dollars par période de cinq ans. Bien qu'aucun sondage officiel n'ait été effectué à ce moment-là, il était évident que les employés étaient de plus en plus ouverts à l'idée d'un milieu de travail sans fumée. La lutte contre le tabagisme prenait de l'ampleur dans la province en raison de la *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs*, adoptée deux ans plus tôt, qui interdisait l'usage du tabac dans les endroits publics fermés.

La mise en œuvre de la nouvelle politique a pris environ trois mois. Bien que la décision soit initialement venue de la direction, sans consultation auprès des employés et des délégués syndicaux, on a demandé le soutien des organismes de santé locaux pour faire connaître les bienfaits de la nouvelle politique. Des conférenciers ont été invités à faire des exposés sur des sujets comme la santé au travail et la fumée secondaire, et des autocollants d'interdiction de fumer ont été distribués aux membres du personnel. Des avis ont été affichés dans la station pour informer les employés de l'entrée en vigueur prochaine de la

politique et des changements s'y rattachant. Une fois la politique adoptée, du soutien pour le renoncement au tabac a été offert sous forme d'aide à l'évaluation des programmes proposés dans la collectivité. Encore aujourd'hui, les employés peuvent obtenir ce soutien. La station est maintenant un milieu sans fumée, mais la politique ne s'applique pas aux véhicules. Les employés ont tendance à fumer à l'extérieur des portes d'entrée, à un endroit protégé par un toit en porte-à-faux.

Dix ans plus tard, même sans évaluation officielle, les nombreux changements positifs sont évidents. La station a réalisé de très grandes économies grâce à la diminution des réparations du matériel électronique particulièrement délicat. Le coût du nettoyage de la station est moins élevé et les employés prennent dorénavant moins de journées de maladie. En outre, seule une dizaine d'employés sont encore fumeurs, bien que le choix de chacun soit respecté.

Q94 FM et toutes les stations membres de CHUM sont maintenant fières d'offrir un milieu de travail plus sain et plus productif et d'économiser des sommes substantielles de nettoyage et d'entretien. La politique est toujours en vigueur et personne ne la remet en question. Sa nature démocratique est une des raisons l'ayant à l'époque rendue acceptable aux yeux des employés — elle s'applique à tous, en tout temps, y compris aux cadres, et aucune exception n'a été acceptée à ce jour.

Communication d'éléments clés

Dans le cas de la station Q94 FM, la direction a pris la décision de devenir un milieu sans fumée sans consulter les employés. La politique a quand même été bien acceptée à cause de la façon dont elle a été mise en œuvre — lentement, de concert avec du soutien pour le renoncement au tabac, de la même façon pour tous et avec la participation de ressources communautaires. En plus des grands bienfaits de la démarche pour la santé des employés, la protection du précieux matériel électronique a grandement contribué à justifier l'adoption de la politique.

Red Shoe Pub

Île du Cap-Breton, Nouvelle-Écosse

La musique contribue grandement à faire du Red Shoe Pub un endroit spécial. Les gens qui ont assisté à la soirée d'ouverture de l'établissement ont eu la chance d'entendre jouer et chanter des musiciens accomplis dont John McDermott et Ashley MacIsaac. Tous les mois d'octobre, le pub participe au festival Celtic Colours qui a lieu à la grandeur de l'île pour célébrer la musique et la culture celtiques. Le nom du pub a été choisi en l'honneur d'un joueur de violon de l'île du Cap-Breton nommé Dan Rory MacDonald, qui a écrit une chanson portant ce titre et qui a joué un rôle important dans la musique et la culture de l'île.

Mais bien sûr, comme c'est le cas pour tous les pubs, ce sont les gens — employés et clients — qui donnent à l'endroit tout son caractère. « Second foyer » pour de nombreux habitants de l'île du Cap-Breton, le Red Shoe Pub est un lieu décontracté où l'on sert de légers repas. La musique y attire les gens de Mabou, qu'ils aient envie d'en jouer ou d'en entendre. Comptant seulement 11 employés durant la haute saison, le Red Shoe Pub n'en demeure pas moins une petite entreprise en pleine activité.

Bien qu'ils reconnaissent le rôle de lieu de rencontre et de centre culturel de l'établissement, le propriétaire et les employés s'inquiétaient de l'exposition régulière à la fumée secondaire qu'ils devaient subir. Leurs inquiétudes étaient d'ailleurs fondées. Selon les autorités régionales de santé, le taux de tabagisme sur l'île est plus élevé que la moyenne provinciale, pourtant une des plus haute au pays. En outre, le niveau de fumée secondaire dans les bars est entre trois et six fois plus élevé que dans d'autres milieux de travail, et, selon l'indice de progrès réel pour les provinces atlantiques, les employés de l'industrie de la restauration présentent 50 p. 100 plus de risques de développer un cancer des poumons que la population en général.

Rob Willson est propriétaire du pub. La mise en garde de son médecin l'informant qu'il était considéré fumeur compte tenu de son lieu de travail et les plaintes des employés relativement aux douleurs thoraciques, à l'essoufflement, à la toux et à l'odeur désagréable des vêtements ont fait ressortir la nécessité d'agir. À l'époque, aucune loi traitant précisément de la fumée secondaire n'était en vigueur en Nouvelle-Écosse. La *Smoke-Free Places Act* (loi sur les espaces sans fumée), qui interdit le tabagisme dans la plupart des endroits publics, mais qui fait certaines exceptions pour les bars et les bars-salons, est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003. Aucune entreprise de la ville n'interdisait l'usage du tabac, sauf une boulangerie.

Sans vouloir agir à titre de pionniers ou d'orateurs de carrefour, M. Willson et ses employés ont tenu une réunion informelle en novembre 2001 pour discuter des possibilités offertes. Une décision rendue à la majorité voulait que le pub devienne un milieu entièrement sans fumée. Le 1^{er} janvier fut la date fixée pour l'entrée en vigueur de la nouvelle politique, même si cela ne laissait que deux mois de préparation. Le moment allait coïncider avec les résolutions de la nouvelle année et un moins grand nombre de clients seraient touchés compte tenu de la baisse de la clientèle en hiver. Une petite annonce a été publiée dans le journal local pour informer les clients de la nouvelle politique.

De façon générale, la plupart des clients n'ont pas fait grand cas de la nouvelle situation, et ceux qui étaient initialement mécontents ont fini par revenir. Aucun problème de non-respect de la politique n'a eu lieu, puisque les clients réguliers savent que le pub est un milieu sans fumée et que les nouveaux clients constatent immédiatement qu'il n'y a pas de cendriers sur les tables.

Les affaires se sont maintenues et aucune baisse de revenus n'a été notée. En fait, M. Willson a remarqué la venue de nouveaux clients qui devaient précédemment éviter l'établissement en raison de la fumée. Parmi les autres bienfaits de la démarche, mentionnons le nettoyage plus facile des lieux, une légère chute des primes d'assurance et l'attention non recherchée accordée à ce petit pub avant-gardiste par les médias nationaux.

M. Willson est très heureux des résultats obtenus. Un changement apporté pour des raisons de santé s'est avéré une décision commerciale judicieuse.

Communication d'éléments clés

L'expérience du Red Shoe Pub confirme ce que révèlent un certain nombre d'études menées au Canada et aux États-Unis — les revenus et la fidélité des clients des bars, restaurants et hôtels ne souffrent pas à long terme de l'adoption d'une politique antitabac, particulièrement quand les établissements offrent des services de haute qualité et qu'il y règne une atmosphère amicale. Dans les petites entreprises connues et aimées des membres de la collectivité, la mise en œuvre d'une politique antitabac pour protéger la santé des employés peut se faire rapidement.

Hôpital Royal Ottawa

Ottawa, Ontario

On a longtemps cru qu'il n'était pas raisonnable de demander de cesser de fumer à des personnes atteintes de maladies mentales. Pourtant, le personnel d'un hôpital psychiatrique d'Ottawa a insisté pour dire que les usagers atteints d'une maladie mentale ne méritaient rien de moins qu'un milieu sans fumée, de même que du soutien en vue d'atteindre le plus haut niveau possible de santé physique et mentale.

Situé au cœur de la ville, l'Hôpital Royal Ottawa est un établissement de 207 lits servant également d'hôpital d'enseignement à l'Université d'Ottawa. Il offre des services de santé mentale aux usagers hospitalisés et à ceux en consultation externe atteints de maladies mentales graves, complexes et récurrentes.

L'hôpital compte 790 employés, dont les médecins, les infirmières et les autres professionnels de la santé, de même que le personnel de l'entretien ménager, de la gestion des installations, des archives médicales, des systèmes d'information, des ressources humaines et des services alimentaires. L'établissement est constitué d'un ensemble de nouveaux et de vieux immeubles répartis sur le campus et reliés entre eux par des tunnels.

Comme l'impose la loi provinciale, l'hôpital est un milieu sans fumée depuis 1994, sauf pour les fumoirs réservés aux usagers. Ces fumoirs étaient ventilés séparément, mais les employés et le comité conjoint de santé et sécurité au travail ont constaté que la fumée demeurait présente à l'intérieur des immeubles. La ville d'Ottawa est elle-même devenue ville sans fumée le 1^{er} août 2001 et l'hôpital était un des derniers endroits d'Ottawa à permettre le tabagisme à l'intérieur. Un projet pilote de lutte contre le tabagisme avait été effectué à l'hôpital de jour et à l'unité de psychiatrie gériatrique et aucune plainte n'avait été reçue.

Selon de nombreuses sources, notamment l'Organisation mondiale de la santé, le regroupement Médecins pour un Canada sans fumée et l'American Medical Association, les personnes atteintes d'une maladie psychiatrique sont beaucoup plus susceptibles de fumer que la population en général. Les employés de l'Hôpital Royal Ottawa se sont dits préoccupés par la question suivante : les usagers des établissements psychiatriques sont déjà désavantagés pour ce qui est de leur guérison, et ils le sont encore davantage lorsqu'ils fument. Pourquoi les usagers de l'Hôpital Royal Ottawa ne méritaient-ils pas d'être traités avec le même respect que les usagers de partout ailleurs et d'obtenir le soutien nécessaire en vue de leur santé mentale et physique. Le fait d'offrir un milieu sans fumée à l'hôpital allait selon eux aider les usagers à acquérir les aptitudes à la vie quotidienne requises pour se déplacer dans la nouvelle ville sans fumée qu'était devenue Ottawa. En outre, ils ont fait remarquer que de nombreux usagers atteints de maladies mentales peuvent cesser de fumer et que beaucoup d'entre eux y étaient d'ailleurs déjà parvenus.

Pour faire avancer la cause, des employés non fumeurs ont officiellement porté plainte auprès de l'hôpital, ce qui a incité le comité conjoint de la santé et de la sécurité au travail, formé entre autres de délégués de différents syndicats, à fortement recommander au conseil d'administration que l'hôpital devienne un milieu sans fumée. Des propositions et des documents détaillés ont été présentés et l'opinion de différents groupes a été demandée, notamment celle des représentants des usagers au conseil. Reconnaissant les dangers liés au tabagisme, le conseil a accepté la recommandation en mars 2002 et a mis en œuvre une interdiction totale de fumer à l'intérieur de l'hôpital le 1^{er} juillet de la même année.

Durant la période entre l'approbation et la mise en œuvre de la politique, une campagne d'éducation a été menée dans l'ensemble de l'établissement. Le personnel a assisté à des exposés visant à les informer au sujet de la politique et des répercussions possibles sur les usagers. Certaines des séances étaient destinées à tous les employés, tandis que d'autres s'adressaient aux médecins et aux infirmières et traitaient de questions précises comme les interactions de médicaments. Toutes les infirmières et tous les préposés aux soins ont reçu une formation de deux heures portant sur les pratiques exemplaires en matière de renoncement au tabac et sur les besoins particuliers des usagers d'établissements psychiatriques. Des brochures ont également été distribuées aux employés et aux usagers. Le 1^{er} juillet, les fumeurs ont été fermés aux fins de nettoyage et de belles enseignes ont été installées dans tous les immeubles pour indiquer que l'Hôpital Royal Ottawa était heureux d'offrir un milieu sans fumée. Le fait que l'interdiction de fumer soit entrée en vigueur durant les mois d'été a facilité la transition. Par ailleurs, comme l'espace représente toujours un problème dans les hôpitaux, les anciens fumeurs ont été convertis à des fins plus utiles.

Maintenant que l'interdiction de fumer est en vigueur, des mesures de soutien sont offertes aux usagers fumeurs. Les timbres cutanés et la gomme à la nicotine, de même que des activités thérapeutiques, sont offerts aux usagers hospitalisés qui ne peuvent pas quitter l'unité. Un programme de consultation sur le renoncement au tabac est proposé sur place aux usagers et il est possible qu'un programme similaire soit offert aux employés. En outre, l'hôpital travaille en étroite collaboration avec la ville pour ce qui est des programmes de lutte contre le tabagisme. Des boîtes pour les mégots ont été installées à l'extérieur et des abris ont été construits pour l'hiver.

Les employés ont fait preuve de souplesse face aux infractions. Comme c'est le cas pour tous les problèmes concernant les usagers, chaque incident lié à l'application de la politique est traité individuellement à partir d'un jugement clinique équilibré. Un des problèmes qui s'est posé provenait du fait que certains employés du quart de nuit fumaient avec les usagers aux unités de soins. Cette situation démontre l'importance d'offrir du soutien tant aux employés qui souhaitent cesser de fumer, qu'aux usagers.

La réaction initiale a été positive. La façon dont les différents programmes ont géré le problème en réponse aux besoins des usagers et des employés en est la preuve. Le comité a effectué un suivi pour déterminer le taux de conformité à la politique deux semaines après son entrée en vigueur et continue à régler les problèmes lorsqu'ils surviennent. Les organisateurs croient que l'évaluation est essentielle et prévoient donc adopter un processus officiel à cette fin durant l'hiver, soit six mois après l'entrée en vigueur de l'interdiction de fumer.

Communication d'éléments clés

L'expérience de l'Hôpital Royal Ottawa fait ressortir l'importance de tenir compte tant des besoins des employés que de ceux des usagers du milieu hospitalier. La consultation de tous, y compris des délégués des différents syndicats et des représentants des usagers au conseil, a grandement contribué à l'acceptation de la politique. Ce cas précis montre aussi qu'il est souhaitable de laisser suffisamment de temps entre l'approbation de la politique et sa mise en œuvre de façon à pouvoir tenir des activités d'information et d'éducation pour préparer les gens à l'interdiction de fumer. Le fait que certains employés du quart de nuit fumaient avec les usagers illustre bien le besoin d'aider les employés ainsi que les usagers dans leurs démarches de renoncement au tabac.

But de l'exposé

L'exposé qui suit est conçue pour aider les employés et les employeurs à fournir un aperçu des politiques antitabac en milieu de travail et pour favoriser l'engagement et le soutien face à la mise en œuvre d'une politique antitabac. Vous pouvez l'utiliser avec les gestionnaires et les groupes d'employés de votre milieu de travail.

Il a été adapté à partir du document *Assainir l'air en milieu de travail : guide pour l'élaboration de politiques efficaces sur le contrôle de l'usage du tabac* produit par le Centre de formation et de consultation.

Comment utiliser l'exposé?

1. Le présent exposé a été créé pour offrir de la souplesse aux utilisateurs : vous choisissez les diapositives qui conviennent à votre auditoire, selon le temps dont vous disposez. Vous pouvez aussi ajouter des diapositives qui correspondent aux statistiques et aux besoins particuliers de votre milieu de travail et qui tiennent compte des ressources disponibles dans votre collectivité.
2. Il peut être utilisé sous forme de diaporama généré par ordinateur ou en transférant le contenu écrit sur des transparents. Les notes de l'animateur sont incluses dans le guide.
3. L'exposé comprend trois parties :

Partie A — Établir le bien-fondé d'une politique antitabac en milieu de travail : huit diapositives décrivent les avantages de l'introduction d'une politique antitabac au travail.

Partie B — Comprendre l'usage du tabac : deux diapositives fournissent de l'information de base sur le tabagisme et sur le renoncement au tabac.

Partie C — Devenir un milieu sans fumée : dix diapositives traitent des options stratégiques et présentent une démarche étape par étape pour élaborer et mettre en œuvre une politique. La diapositive 14 porte précisément sur les restaurants, les hôtels et les bars et sa pertinence peut se limiter à ce genre d'établissement. La diapositive de conclusion vous permet d'inclure de l'information sur les personnes et organismes-ressources ou un message personnel.

4. Mettez à l'essai la répartition du temps de l'exposé en faisant des répétitions. Accordez entre une et quatre minutes par diapositive selon le temps requis pour chaque point à faire valoir, la complexité du contenu et votre manière de présenter l'aspect donné.
5. Il faut prévoir une vingtaine de minutes pour présenter toutes les diapositives. Si vous ne disposez que de 10 minutes, présentez un maximum de 12 diapositives. Un exposé d'une dizaine de minutes peut comprendre les diapositives clés suivantes : 1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 15, 16 et 20. Gardez toujours du temps à la fin pour les commentaires et les questions. Un des principaux buts de l'exposé est de susciter la discussion.
6. Passez en revue les outils et les documents de la section II du présent guide et choisissez ceux à distribuer au moment de l'exposé. Parmi les documents utiles, mentionnons « Raison d'être de la lutte contre le tabagisme en milieu de travail », « Lutte contre le tabagisme : options stratégiques », « Milieu sans fumée : résumé de la démarche étape par étape », « Le point sur la fumée secondaire » et « Le tabac : un mélange toxique ».
7. Consultez votre service de santé publique et les organismes de santé bénévoles locaux avant l'exposé pour obtenir de l'information sur le soutien offert dans votre collectivité pour ce qui est du renoncement au tabac et pour avoir des exemples d'entreprises similaires à la vôtre étant devenues des milieux sans fumée. Vous pouvez demander à ce qu'un représentant assiste à l'exposé pour vous aider à répondre aux questions.
8. Préparez-vous à ce qu'il y ait des réactions émotives. Mettez l'accent sur le tabagisme et non sur les fumeurs et sur les bienfaits pour la santé et pour l'entreprise de devenir un milieu sans fumée.
9. Amusez-vous et prenez votre temps. Vous êtes l'animateur désigné parce que vous êtes l'expert en la matière!

Aperçu des diapositives

Partie A — Établir le bien-fondé d'une politique antitabac en milieu de travail

1. **Diapositive titre**
2. **Avantages d'une politique antitabac en milieu de travail**
3. **Amélioration de la santé**
4. **Amélioration des affaires**
5. **Respect des lois**
6. **Satisfaction des employés**
7. **Prévention des litiges**
8. **Diapositive sommaire**

Partie B — Comprendre l'usage du tabac

9. **Qui fume? Pourquoi?**
10. **Comment les gens cessent-ils de fumer?**

Partie C — Devenir un milieu sans fumée

11. **Options stratégiques**
12. **Problèmes de ventilation et fumoirs**
13. **Options les plus efficaces**
14. **Interdiction de fumer dans les restaurants, les hôtels et les bars**
15. **La meilleure approche**
16. **Élaboration et mise en œuvre d'une politique antitabac**
17. **Phase de préparation**
18. **Phase de mise en œuvre**
19. **Phase de suivi et de maintien**
20. **Diapositive de conclusion**

Diapositives et notes de l'animateur

1. Diapositive titre

Notes de l'animateur

- Au cours du prochain quart d'heure, je vais vous donner un bref aperçu des politiques antitabac en milieu de travail :
 - Pourquoi sont-elles nécessaires?
 - Quelles sont les options?
 - Démarche étape par étape pour élaborer et mettre en œuvre une politique antitabac dans notre milieu de travail.
- Je garderai beaucoup de temps pour la discussion à la fin de l'exposé.
- Cela vous convient-il? (Les participants font signe que « oui ».)
- Bien, alors commençons.



**Travailler dans un milieu sain :
politiques antitabac en milieu de travail**

Travailler dans un milieu sain : guide des politiques antitabac

2. Avantages d'une politique antitabac en milieu de travail

Notes de l'animateur

Cinq grandes raisons justifient l'introduction de restrictions en matière de tabagisme en milieu de travail :

- **Amélioration de la santé.** Une politique antitabac est une bonne façon de promouvoir et de protéger la santé de nos employés.
- **Amélioration des affaires.** Une politique antitabac en milieu de travail permet d'économiser grâce à une réduction de l'absentéisme, à une hausse de la productivité, à des coûts moins élevés d'assurance maladie, d'assurance invalidité et d'entretien des installations.
- **Respect des lois.** De plus en plus de lois fédérales, provinciales et territoriales et de règlements municipaux limitent le tabagisme en milieu de travail. La plupart de ces lois et règlements exigent que les employeurs élaborent et mettent en œuvre des politiques précises dans leurs milieux de travail.
- **Satisfaction des employés.** Une grande majorité de fumeurs et de non-fumeurs sont en faveur des milieux de travail sans fumée.
- **Prévention des litiges.** En offrant un environnement sans fumée, les employeurs se protègent des poursuites entamées relativement à leur responsabilité liée à l'exposition à la fumée du tabac.



Avantages d'une politique antitabac en milieu de travail

- Amélioration de la santé
- Amélioration des affaires
- Respect des lois
- Satisfaction des employés
- Prévention des litiges

3. Amélioration de la santé

Notes de l'animateur

- La fumée secondaire est le mélange toxique de la fumée provenant du bout de la cigarette qui brûle ou de celle expirée par la personne qui fume.
- La fumée secondaire est reconnue comme une matière dangereuse du milieu de travail et considérée cancérogène de classe A (causant le cancer chez l'humain) par l'Environmental Protection Agency des États-Unis.
- La fumée secondaire reste longtemps dans l'air et circule partout dans les immeubles, exposant ainsi les employés à des produits chimiques associés aux maladies graves et aux problèmes de santé précisés sur la diapositive.

Amélioration de la santé

La fumée secondaire

- cause des maladies cardiaques, le cancer du poumon et le cancer des sinus;
- est liée aux accidents vasculaires cérébraux, au cancer du sein et du col utérin, aux problèmes respiratoires, aux avortements spontanés, au syndrome de mort subite du nourrisson et à la naissance de bébés de faible poids;
- amplifie les allergies et l'asthme;
- cause l'irritation des yeux, du nez et des maux de gorge ainsi que des maux de tête.

4. Amélioration des affaires

Notes de l'animateur

- Comme l'indique la diapositive, le Conference Board du Canada évalue que les coûts liés au tabagisme en milieu de travail peuvent atteindre jusqu'à 2 565 \$ par année pour chaque employé fumeur. Aujourd'hui, les coûts sont plus élevés que cette estimation faite en dollars de 1995.
- Il s'agit en fait d'une sous-évaluation, puisqu'elle ne tient pas compte d'autres coûts comme ceux de l'assurance maladie, de l'assurance invalidité et des risques d'incendie.

Amélioration des affaires
Coûts annuels estimatifs engendrés
par les employés qui fument
(en dollars de 1995)

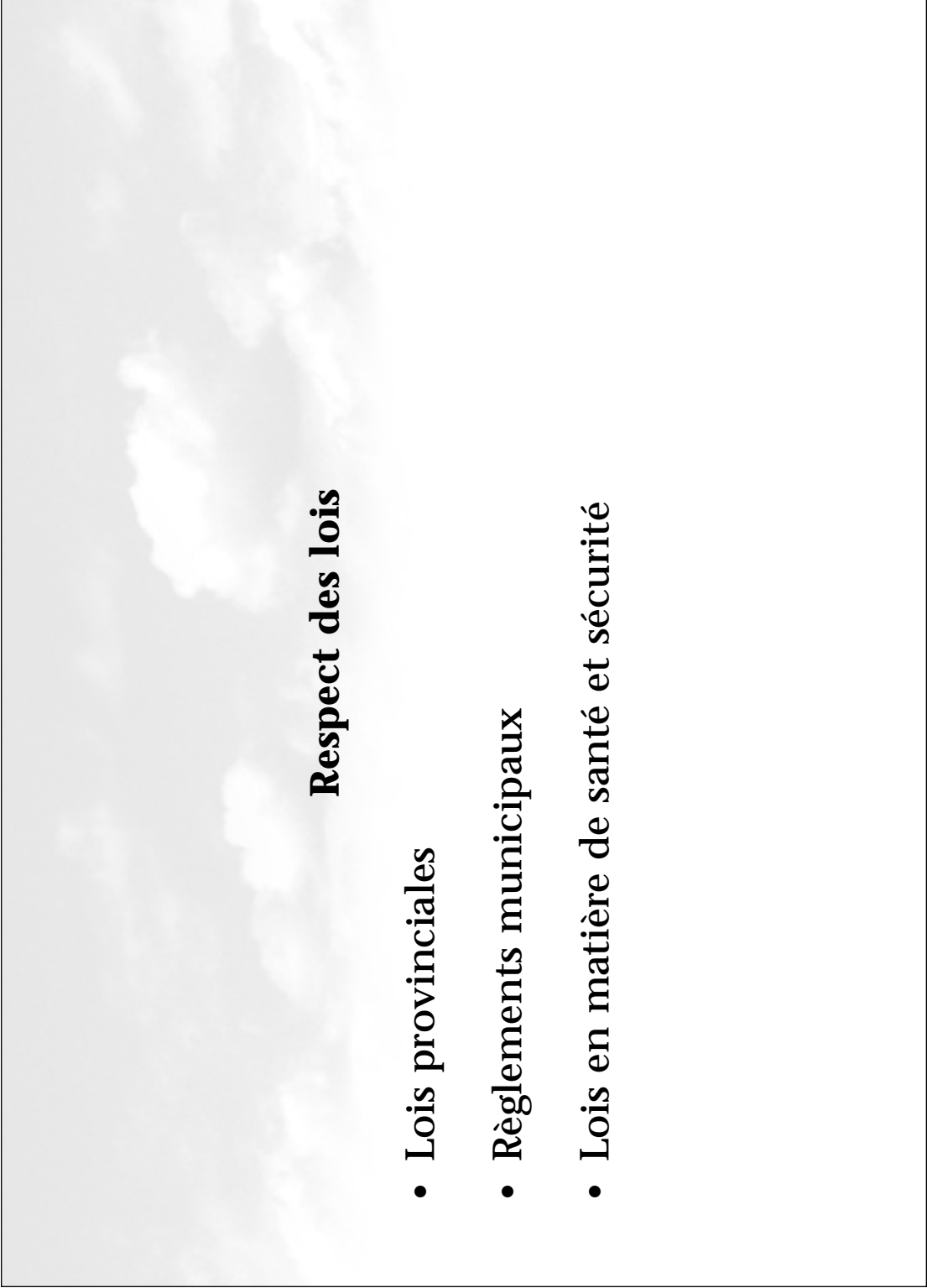
Facteur de coût	Coût
Accroissement de l'absentéisme	230 \$
Baisse de la productivité	2,175 \$
Hausse des primes d'assurance vie	75 \$
Coûts des fumeurs	85 \$
TOTAL	2,565 \$

Source : Le Conference Board du Canada. Bilan de la consommation de tabac : les coûts de l'usage du tabac en milieu du travail, 1997

5. Respect des lois

Notes de l'animateur

- Une autre raison importante justifiant la mise en œuvre d'une politique antitabac en milieu de travail repose sur le respect des lois existantes ou imminentes.
- La plupart des provinces adoptent des lois pour restreindre le tabagisme dans les milieux de travail et les endroits publics. En Colombie-Britannique, par exemple, des règlements interdisent l'usage du tabac dans 85 p. 100 des milieux de travail.
- De plus en plus de municipalités introduisent des règlements antitabac. Au Canada, plus de 300 municipalités l'ont fait.
- La plupart des règlements municipaux exigent que les employeurs aient des politiques écrites, qu'ils veillent au respect de ces dernières et qu'ils aménagent des fumoirs ventilés séparément si le tabagisme n'est pas totalement interdit.



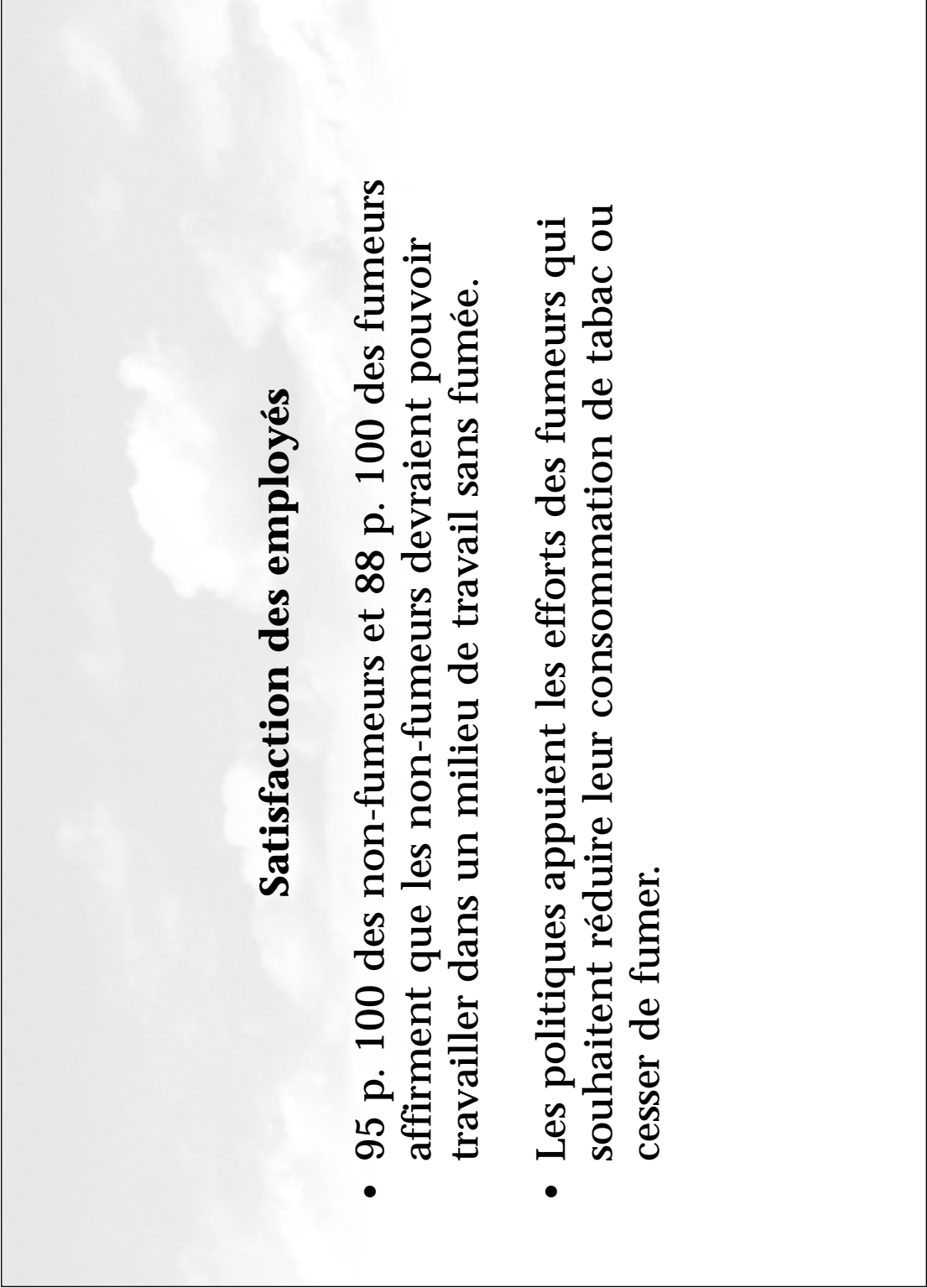
Respect des lois

- Lois provinciales
- Règlements municipaux
- Lois en matière de santé et sécurité

6. Satisfaction des employés

Notes de l'animateur

- Des études révèlent que 95 p. 100 des non-fumeurs et 88 p. 100 des fumeurs affirment que les non-fumeurs devraient pouvoir travailler dans un milieu de travail sans fumée.
- La majorité des fumeurs disent vouloir cesser de fumer. Beaucoup d'employés fumeurs accueillent favorablement les restrictions en matière de tabagisme imposées par le milieu de travail, puisqu'elles réduisent le nombre de cigarettes qu'ils fument et qu'elles les encouragent à cesser de fumer.
- La recherche a permis de constater que la mise en œuvre de politiques antitabac en milieu de travail fait augmenter le nombre d'employés qui cessent de fumer et que ceux qui continuent ont tendance à réduire leur consommation.



Satisfaction des employés

- 95 p. 100 des non-fumeurs et 88 p. 100 des fumeurs affirment que les non-fumeurs devraient pouvoir travailler dans un milieu de travail sans fumée.
- Les politiques appuient les efforts des fumeurs qui souhaitent réduire leur consommation de tabac ou cesser de fumer.

7. Prévention des litiges

Notes de l'animateur

- Des lois provinciales et fédérales obligent les employeurs à offrir un milieu de travail sécuritaire aux employés.
- Il est maintenant prouvé que l'exposition à la fumée du tabac est nocive pour la santé. De plus, la combinaison de cette fumée à d'autres produits chimiques peut accroître les dangers de ces derniers.
- Par conséquent, les employés qui refusent de travailler dans un milieu enfumé ont dorénavant un argument irrefutable et peuvent demander à être compensés pour les problèmes de santé causés par l'exposition à la fumée secondaire.
- Les employeurs qui permettent l'usage du tabac en milieu de travail sont de plus en plus susceptibles d'être poursuivis par leurs employés et leurs clients.
- Voici des exemples :
 - En 1996, une employée enceinte de l'entreprise Havilland Aircraft a été payée pour un congé approuvé par son médecin en raison de l'exposition à la fumée secondaire que son milieu de travail lui imposait.
 - En 2002, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario a soutenu la demande d'indemnisation d'une serveuse non fumeuse pour le cancer des poumons en phase terminale qu'elle a développé en travaillant dans un restaurant enfumé pendant 30 ans.
 - De même, la commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique a admis la demande d'invalidité présentée par une femme soutenant avoir développé son cancer du sein en travaillant dans un milieu de travail enfumé.

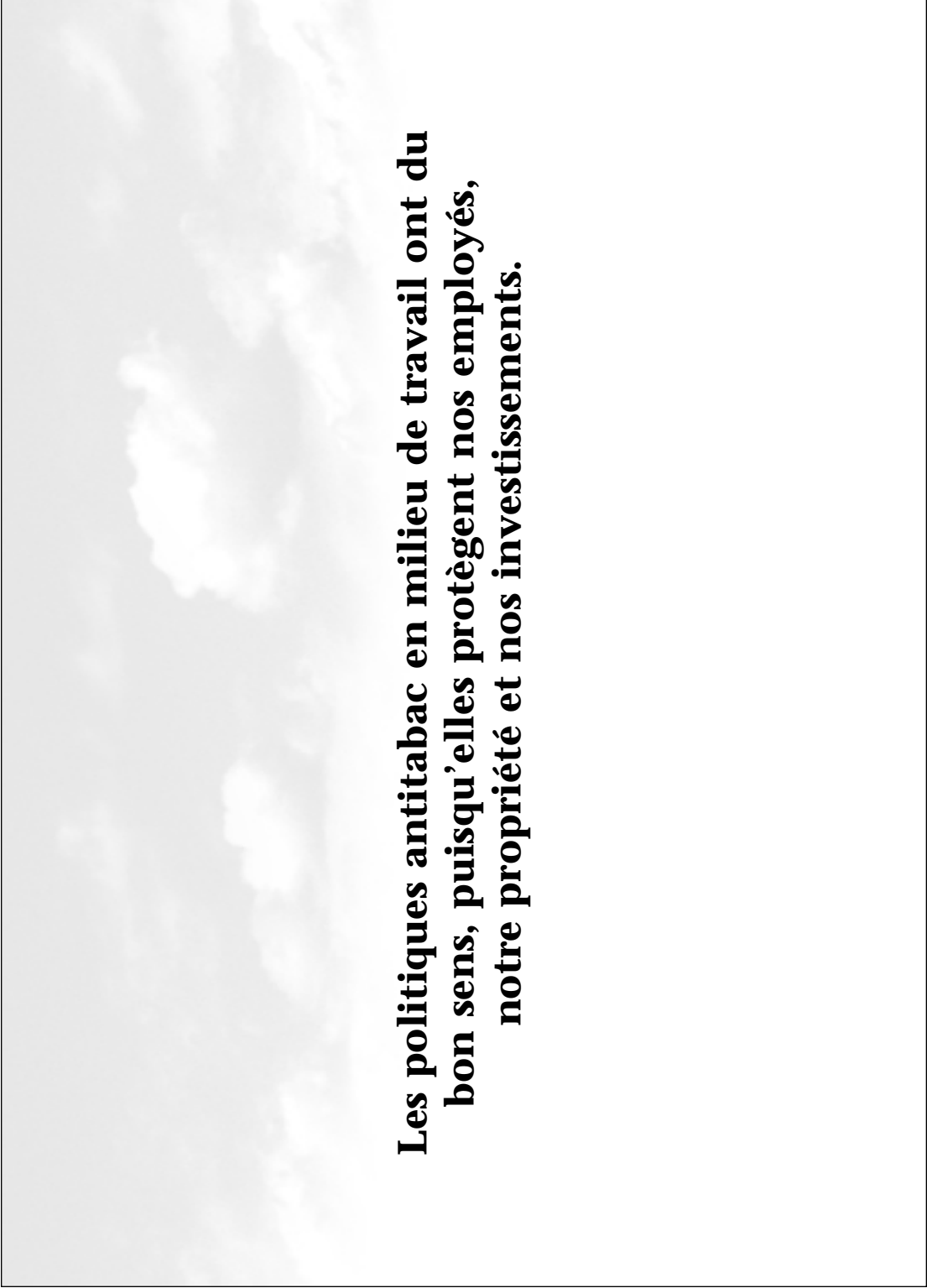
Prévention des litiges

- L'employeur a l'obligation de fournir un milieu de travail sécuritaire.
- L'exposition à la fumée du tabac est dangereuse.
- La fumée du tabac fait augmenter d'autres risques.
- La Colombie-Britannique, l'Alberta et l'Ontario ont admis des demandes de règlement.
- L'interdiction de fumer ne viole pas les droits des fumeurs.

8. Diapositive sommaire

Notes de l'animateur

- En résumé, les avantages d'une politique antitabac en milieu de travail compensent largement le temps et l'engagement requis pour son élaboration et sa mise en œuvre.
- Une telle politique protège notre propriété et nos investissements, de même que notre atout le plus précieux, nos employés.



Les politiques antitabac en milieu de travail ont du bon sens, puisqu'elles protègent nos employés, notre propriété et nos investissements.

Travailler dans un milieu sain : guide des politiques antitabac

9. Qui fume? Pourquoi?

Notes de l'animateur

- Les deux prochaines diapositives traitent du tabagisme et du renoncement au tabac.
- Actuellement, environ 21 p. 100 des adultes canadiens fument (ESUTC, 2002).
- Comme vous le voyez sur la diapositive, le taux de tabagisme est plus élevé dans certaines industries et dans les petites entreprises.
- Il est intéressant de constater que ces secteurs sont les moins susceptibles d'avoir une politique antitabac en milieu de travail. Il est donc davantage possible que les employés soient entourés de collègues fumeurs, ce qui favorise l'usage du tabac.
- Toutefois, la dépendance est la principale raison qui pousse les gens à continuer de fumer. Le tabac est un produit qui crée une forte dépendance, même si l'industrie du tabac le nie.
- Cette situation a d'importantes répercussions sur les politiques antitabac en milieu de travail.
 - Premièrement, il est important de mettre l'accent sur le problème de la fumée du tabac, et non sur les fumeurs.
 - Deuxièmement, il est essentiel d'offrir du soutien aux employés qui veulent réduire leur consommation de tabac, cesser de fumer ou demeurer non-fumeurs.

Qui fume? Pourquoi?

- Plus de la moitié des gens qui ont déjà été fumeurs ont réussi à cesser de fumer.
- Environ 21 p. 100 des adultes canadiens fument.
- Le taux de tabagisme est plus élevé dans les secteurs suivants : transport, foresterie, exploitation minière, construction, industrie des services et travail de bureau.
- Le taux de tabagisme est plus élevé dans les petites entreprises.
- Pourquoi les gens fument-ils? La dépendance, l'exemple des pairs, le manque de restrictions.

10. Comment les gens cessent-ils de fumer?

Notes de l'animateur

- Comment les gens cessent-ils de fumer? Nous savons aujourd'hui que les fumeurs traversent une série d'étapes dans leurs efforts pour cesser de fumer.
- Ils font généralement de nombreuses tentatives avant de réussir et les rechutes sont fréquentes.
- La bonne nouvelle est que plus de la moitié des Canadiens qui ont déjà été fumeurs ont réussi à cesser de fumer. (Vous pouvez aussi y parvenir!)
- Heureusement, il existe une vaste gamme d'interventions pouvant aider les fumeurs à cesser de fumer, que l'on pense à la documentation appuyant les initiatives personnelles, aux interventions avec un minimum de contacts, aux programmes de groupe et au counseling intensif, avec ou sans médicaments.

Comment les gens cessent-ils de fumer?

- Ils font de nombreuses tentatives.
- Plus de la moitié des fumeurs canadiens ont réussi à cesser de fumer.
- Interventions utiles
 - Initiatives personnelles
 - Interventions avec un minimum de contacts
 - Programmes de groupe et counseling intensif
 - Médicaments pour cesser de fumer (p. ex. thérapies de remplacement de la nicotine)

11. Options stratégiques

Notes de l'animateur

- Voici en quoi peuvent consister les politiques antitabac :
 1. L'interdiction complète de fumer à l'intérieur des immeubles et dans les véhicules de l'entreprise, de même que sur les terrains.
 2. La permission de fumer uniquement dans les aires pour fumeurs extérieures, à une distance précise des portes, des fenêtres et des prises d'air extérieures (neuf mètres) ou à des endroits extérieurs réservés aux fumeurs (lieux couverts de préférence).
 3. La permission de fumer à certains endroits extérieurs et dans des fumoirs dont la ventilation est distincte et donne sur l'extérieur.
- Les options 1 et 2 constituent les meilleures façons de protéger les employés contre les dangers de la fumée secondaire. Des recherches révèlent que la troisième option ne réussit pas à protéger à 100 p. 100 les travailleurs et qu'elle pourrait enfreindre les lois de santé et sécurité au travail si celles-ci étaient rigoureusement appliquées.
- Peu importe l'option que nous choisissons, notre politique devrait inclure du soutien aux employés qui souhaitent cesser de fumer ou réduire leur consommation de tabac.
- Je peux vous donner des renseignements plus détaillés sur les ressources et les programmes de renoncement au tabac, de même que des documents portant sur le sujet à l'intention des employés.

Options stratégiques en matière de lutte contre le tabagisme en milieu de travail

1. L'interdiction de fumer ou les restrictions en matière de tabagisme.
 - L'interdiction complète de fumer à l'intérieur des immeubles et dans les véhicules de l'entreprise, de même que sur les terrains.
 - La permission de fumer uniquement dans les aires pour fumeurs extérieures, à une distance précise des portes, des fenêtres et des prises d'air extérieures (neuf mètres) ou à des endroits extérieurs réservés aux fumeurs (lieux couverts de préférence).
 - La permission de fumer à certains endroits extérieurs et dans des fumeurs dont la ventilation est distincte et donne sur l'extérieur.
2. Le soutien pour le renoncement au tabac.

12. Problèmes de ventilation et fumeurs

Notes de l'animateur

- De nombreux experts ont conclu à la futilité des tentatives visant à vaincre la contamination par la fumée du tabac au moyen de la ventilation, puisque les taux de renouvellement d'air requis sont beaucoup plus élevés que ce qui est pratique ou même possible de faire.
- La ventilation sur l'extérieur et les sections non-fumeurs n'éliminent pas complètement les constituants toxiques de la fumée du tabac présents dans l'air.
- En outre, l'employeur doit veiller à ce qu'aucun employé n'ait à entrer dans les fumeurs dans le cadre de ses fonctions et à ce que le nettoyage de ces endroits ait lieu uniquement quand personne n'y fume.
- Les fumeurs coûtent cher. La ville d'Ottawa a évalué qu'un fumeur de taille moyenne (pouvant accueillir 20 personnes) coûterait environ 70 000 \$, entretien en sus (ce qui représente quelque 3 500 \$ par fumeur pour les coûts d'immobilisation).

Problèmes de ventilation et fumeurs

- Les systèmes de ventilation réduisent l'exposition à la fumée secondaire, mais leur efficacité est limitée.
- Ils n'éliminent pas entièrement l'exposition à la fumée du tabac.
- Les employés doivent avoir le droit de refuser d'entrer dans les fumeurs.
- Coût = 70 000 \$, entretien en sus (coût d'immobilisation de 3 500 \$ par fumeur).

13. Options les plus efficaces

Notes de l'animateur

- La plupart des entreprises choisissent une des options proposées sur la diapositive et y ajoutent du soutien pour les employés qui souhaitent cesser de fumer ou réduire leur consommation de tabac.
- Si nous choisissons de limiter l'usage du tabac à l'extérieur, nous devons sérieusement penser à l'endroit qui sera désigné pour les fumeurs. Pour des raisons de santé et de sécurité, ce lieu doit se trouver à au moins neuf mètres des entrées, des fenêtres et des systèmes de ventilation.
- Je peux vous donner des exemples de politiques présentées sur une page et rédigés dans un langage clair et simple.

Options les plus efficaces

- L'interdiction totale à l'intérieur des immeubles, sur les terrains et dans les véhicules de l'entreprise, et le soutien pour le renoncement au tabac.
- Le soutien pour le renoncement au tabac, l'interdiction à l'intérieur des immeubles et la permission de fumer à des endroits désignés à l'extérieur.
L'aire pour fumeurs ne doit pas se trouver aux entrées des immeubles (au moins à neuf mètres des fenêtres et des systèmes de ventilation).
L'aire pour fumeurs doit idéalement être couverte, se trouver à un endroit séparé et être dotée de cendriers.

14. Interdiction de fumer dans les restaurants, les hôtels et les bars

Notes de l'animateur

- Les employés non fumeurs de l'industrie des services présentent des risques particulièrement élevés de développer un cancer ou de souffrir d'une maladie cardiaque. La concentration chimique de la fumée secondaire est, en moyenne, de quatre à six fois plus grande dans les bars et jusqu'à deux fois plus élevée dans les restaurants.
- De nombreuses études menées aux États-Unis et au Canada indiquent pourtant que même si l'interdiction de fumer peut initialement faire diminuer le chiffre d'affaires à court terme, elle n'a aucun effet négatif à long terme sur les ventes ou les emplois.
- En fait, un sondage effectué par le Conference Board du Canada auprès de plus de 50 restaurants devenus sans fumée a permis de constater que, de façon générale, la réaction des employés et des clients avait été favorable et que la clientèle de ces établissements s'était élargie.
(Conference Board du Canada, L'incidence économique de l'interdiction de fumer dans les restaurants, 1996)

Interdiction de fumer dans les restaurants, les hôtels et les bars

- Les risques pour les employés sont accrus dans ces établissements.
- L'interdiction de fumer n'a pas d'effet négatif à long terme sur les ventes et les emplois.
- L'interdiction de fumer permet une hausse de la satisfaction des employés et des clients.

15. La meilleure approche

Notes de l'animateur

- Si nous décidons d'élaborer et de mettre en œuvre une politique antitabac, il serait souhaitable de tirer profit de l'expérience des autres, qui montre que l'approche globale doit tenir compte de quelques aspects particulièrement importants :
- intégrer la politique antitabac aux autres efforts de promotion de la santé, de la sécurité et de l'assainissement de l'environnement;
- assurer la représentation de l'effectif de tous les secteurs de l'entreprise et favoriser sa pleine participation;
- respecter les besoins et préférences de tous;
- mettre l'accent sur le problème de la fumée, et non sur les fumeurs.

La meilleure approche

- **Intégrer la politique antitabac aux autres efforts de promotion de la santé, de la sécurité et de l'assainissement de l'environnement.**
- **Assurer la représentation de l'effectif de tous les secteurs de l'entreprise et favoriser sa pleine participation.**
- **Respecter les besoins et les préférences de tous.**
- **Mettre l'accent sur la fumée, et non sur les fumeurs.**

16. Élaboration et mise en œuvre d'une politique antitabac en milieu de travail

Notes de l'animateur

- La marche à suivre à propos d'une politique antitabac en milieu de travail comporte trois phases : la préparation, la mise en œuvre et le suivi.
- Cette approche systématique assurera l'efficacité de notre initiative. Il faut généralement compter environ quatre mois, du début à la fin de la démarche.
- Il est bon de nommer une personne qui dirigera l'initiative et qui en assurera le suivi.



Élaboration et mise en œuvre d'une politique antitabac en milieu de travail

- Préparation
- Mise en œuvre
- Suivi et maintien

17. Phase de préparation

Notes de l'animateur

- Les trois prochaines diapositives me permettront de vous présenter les 14 étapes d'élaboration et de mise en œuvre d'une politique antitabac en milieu de travail.
- La première tâche consiste à s'assurer la participation de la direction, des syndicats et des employés.
- La deuxième étape consiste à mettre sur pied un groupe de travail sur la lutte contre le tabagisme formé de représentants de tous les secteurs du milieu de travail.
- Ensuite, nous devons fournir aux employés de l'information sur la fumée secondaire.
- Au moyen d'un sondage, nous recueillons de l'information sur les besoins et les souhaits des employés pour ce qui est de la politique et de l'aide à offrir pour le renoncement au tabac.
- Nous sommes alors prêts à élaborer un plan présentant le type de politique, la façon de contribuer au renoncement au tabac, les coûts, le financement et les procédures de mise en œuvre, d'application et d'évaluation.
- Nous présentons le plan aux représentants de la direction et des employés et obtenons l'autorisation nécessaire pour aller de l'avant.

Phase de préparation

1. Favoriser l'engagement.
2. Mettre sur pied un groupe de travail.
3. Fournir de l'information aux employés.
4. Recueillir les commentaires des employés.
5. Établir un plan : objectifs, échéancier, marche à suivre, rôles.
6. Obtenir l'approbation requise pour aller de l'avant.

18. Phase de mise en œuvre

Notes de l'animateur

- À l'étape 7, nous établissons une date de lancement. Nous distribuons la politique à tous les employés et précisons la date de son entrée en vigueur.
- Nous commençons à offrir du soutien aux employés dans le cadre d'activités de renoncement au tabac.
- Nous établissons un plan pour traiter des problèmes de mise en œuvre de la politique et formons les cadres intermédiaires et les autres employés qui interagissent avec le public, de même que ceux qui participent à l'application de la politique, qui travaillent à la santé et sécurité au travail, aux ressources humaines ou aux programmes d'aide aux employés. Il est particulièrement important que ces gens comprennent la politique et qu'ils sachent comment réagir aux éventuelles situations qui concernent des employés et des visiteurs.
- Ensuite, nous installons les enseignes et procédons au lancement de la politique.



Phase de mise en œuvre

7. Établir la date de lancement et distribuer la politique.
8. Commencer à offrir de l'aide pour le renoncement au tabac.
9. Planifier la mise en œuvre et former les personnes clés.
10. Procéder au lancement de la politique.

19. Phase de suivi et de maintien

Notes de l'animateur

- En plus de nous permettre de savoir quoi améliorer, l'évaluation est importante puisque nous devons rendre compte des résultats de la démarche. Au début, nous devons évaluer le taux de respect de la politique et la satisfaction des employés.
- Nous continuons à appuyer les efforts de renoncement au tabac au moyen de journées « J'arrête », d'information sur la façon d'aider les collègues qui souhaitent cesser de fumer ou réduire leur consommation de tabac, de programmes d'abandon et de reconnaissance des employés qui ont réussi à cesser de fumer.
- Nous évaluons dans quelle mesure la politique est respectée, les commentaires des employés et la participation aux programmes de renoncement au tabac.
- Enfin, six mois ou un an après l'entrée en vigueur de la politique, nous évaluons les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés. Nous faisons connaître les résultats à la direction, aux syndicats et aux employés.

Phase de suivi et de maintien

11. Surveiller la mise en œuvre de la politique et évaluer le taux de respect et la satisfaction des employés.
12. Appuyer le renoncement au tabac.
13. Évaluer le succès des activités offertes pour aider les employés à cesser de fumer.
14. Évaluer les résultats à long terme : satisfaction des employés et des clients, changements liés aux ventes, changements dans le taux d'absentéisme, etc.

20. Diapositive de conclusion

Notes de l'animateur

- Cela termine ce bref aperçu des politiques antitabac en milieu de travail.
- Comme je l'ai dit plus tôt, je peux vous remettre de la documentation plus détaillée sur le sujet, de même que des copies de l'exposé que je viens de faire.
- Pour que cette démarche fonctionne, des efforts concertés de la part de tous les secteurs de l'entreprise seront nécessaires. Si vous êtes intéressé à y participer, veuillez m'en informer.
- Notre récompense sera un milieu de travail plus sain et plus sécuritaire, ainsi que des employés en meilleure santé.
- Et maintenant, faisons place à vos questions et commentaires.



Assainissons l'air de notre milieu de travail!

Travailler dans un milieu sain : guide des politiques antitabac

Coordonnées des organismes-ressources

5

Pour plus de renseignements ou pour obtenir des ressources sur la lutte contre le tabagisme, veuillez communiquer avec les organismes suivants :

Société canadienne du cancer

Bureau national
10, avenue Alcorn, bureau 200
Toronto (Ontario) M4V 3B1
Tél. : (416) 961-7223
Télé. : (416) 961-4189
Courriel : ccs@cancer.ca
Site Web : www.cancer.ca

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

135, rue Hunter Est
Hamilton (Ontario) L8N 1M5
Tél. : 1 800 668-4284
Télé. : (905) 572-2206
Courriel : clientservices@ccohs.ca
Site Web : www.cchst.ca

Congrès du travail du Canada

2841, promenade Riverside
Ottawa (Ontario) K1V 8X7
Tél. : (613) 521-3400
Télé. : (613) 521-4655
Courriel : health&safety@clc-ctc.ca
Site Web : www.clc-ctc.ca

Association pulmonaire du Canada

3, rue Raymond, bureau 300
Ottawa (Ontario) K1R 1A3
Tél. : (613) 569-6411
Télé. : (613) 569-8860
Courriel : info@lung.ca
Site Web : www.poumon.ca

Fondation des maladies du cœur du Canada

222, rue Queen, bureau 1402
Ottawa (Ontario) K1P 5V9
Tél. : (613) 569-4361
Télé. : (613) 569-3278
Courriel : pas de boîte de réception centrale
Site Web : www.fmcoeur.ca

Centre national de documentation sur le tabac et la santé

75, rue Albert, bureau 508
Ottawa (Ontario) K1P 5E7
Tél. : (613) 567-3050 ou sans frais
1 800 267-5234
Télé. : (613) 567-2730
Courriel : info-services@cctc.ca
Site Web : www.ncth.ca/NCTHweb.nsf

Association pour les droits des non-fumeurs

130, rue Albert, bureau 1903
Ottawa (Ontario) K1P 5G4
Tél. : (613) 230-4211
Télé. : (613) 230-9454
Courriel : ottawa@nsra-adnf.ca
Site Web : www.nsra-adnf.ca

Unité de recherche sur le tabac de l'Ontario

33, rue Russell
Toronto (Ontario) M5S 2S1
Tél. : (416) 595-6888
Télé. : (416) 595-6068
Courriel : otru@camh.net
Site Web : www.camh.net/otru/

Médecins pour un Canada sans fumée

1226 A, rue Wellington
Ottawa (Ontario) K1Y 3A1
Tél. : (613) 233-4878
Télé. : (613) 233-7797
Courriel : ccallard@smoke-free.ca
Site Web : www.smoke-free.ca

Santé Canada

Programme de la lutte au tabagisme
123, rue Slater
Ottawa (Ontario) K1A 0K9
Tél. : (613) 957-8333
Télé. : (613) 954-2377
Site Web : www.hc-sc.gc.ca/hecs-sesc/tabac/index.html

115

Ministry of Health Services
5th Floor, 1515 Blanshard Street
Victoria (Colombie-Britannique)
V8W 3C8
Tél. : (250) 952-1911
Télé. : (250) 952-1909
Site Web : www.gov.bc.ca/healthservices

Alberta Health and Wellness
22nd Floor, 10025 Jasper Avenue
Edmonton (Alberta) T5J 2N3
Tél. : (780) 422-0747
Télé. : (780) 427-1016
Site Web : www.health.gov.ab.ca

Saskatchewan Health
3rd Floor, East Wing, 3475 Albert Street
Regina (Saskatchewan) S4S 6X6
Tél. : (306) 787-3041
Télé. : (306) 787-4533
Site Web : www.health.gov.sk.ca

Santé Manitoba
Legislative Building, bureau 330
450, Broadway
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8
Tél. : (204) 945-3771
Télé. : (204) 945-4564
Site Web : www.gov.mb.ca/health/index.fr.html

Ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario
Édifce Hepburn, 10^e étage
80, rue Grosvenor
Toronto (Ontario) M7A 1R3
Tél. : (416) 327-4294
Télé. : (416) 327-8499
Site Web : www.gov.on.ca/health/indexf.html

Ministère de la Santé et des Services sociaux
Édifce Catherine-de Longpré, 14^e étage
1075, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec) G1S 2M1
Tél. : (418) 266-8989
Télé. : (418) 266-8990
Site Web : www.msss.gouv.qc.ca

Santé et Mieux-être Nouveau-Brunswick
520, rue King, 7^e étage
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5G8
Tél. : (506) 453-2542
Télé. : (506) 453-5243
Site Web : www.gnb.ca/0051/index-f.asp

Department of Health
4th Floor, Joseph Howe Building,
1690 Hollis Street
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2R8
Tél. : (902) 424-7570
Télé. : (902) 424-0559
Site Web : www.gov.ns.ca/health

Department of Health and Social Services
2nd Floor, Jones Building,
11 Kent Street
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1A 7N8
Tél. : (902) 368-4935
Télé. : (902) 368-4974
Site Web : www.gov.pe.ca/hss

Department of Health and Community Services
Confederation Building, West Block,
Prince Philip Drive
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
A1B 4J6
Tél. : (709) 729-3125
Télé. : (709) 729-0121
Site Web : www.gov.nf.ca/health/

Ministère de la Santé et des Affaires sociales
307, rue Black, C.P. 2703
Whitehorse (Yukon) Y1A 2C6
Tél. : (867) 667-5770
Télé. : (867) 393-3096
Site Web : www.hss.gov.yk.ca/francais/index.html

**Ministère de la Santé et
des Services sociaux**
Gouvernement des Territoires du
Nord-Ouest
Centre Square Tower, 8th Floor,
5022 – 49th Street
P.O. Box 1320
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
X1A 2L9
Tél. : (867) 920-6173
Télec. : (867) 873-0266
Site Web : [www.hlthss.gov.nt.ca/
content/French/french_index.htm](http://www.hlthss.gov.nt.ca/content/French/french_index.htm)

**Ministère de la Santé et
des Services sociaux**
Gouvernement du Nunavut
P.O. Box 800
Iqaluit (Nunavut) X0A 0H0
Tél. : (867) 975-5702
Télec. : (867) 975-5705
Site Web : [www.gov.nu.ca/Nunavut/
French/dept/hss/hss.shtml](http://www.gov.nu.ca/Nunavut/French/dept/hss/hss.shtml)

