

L'INTERDICTION DE FUMER SUR UNE PROPRIÉTÉ PEUT-ELLE ÊTRE ABSOLUE ?

VALÉRIE KOROZS

EN VERTU DE LA *LOI SUR LE TABAC* (L.R.Q., C.T-0.01), LES EMPLOYEURS DOIVENT INTERDIRE À LEURS EMPLOYÉS DE FUMER À L'INTÉRIEUR DE LEURS ÉTABLISSEMENTS. TOUTEFOIS, LA LOI EST SILENCIEUSE EN CE QUI A TRAIT À L'INTERDICTION DE FUMER À L'EXTÉRIEUR, SUR LES TERRAINS DE L'ENTREPRISE.

Un employeur peut-il donc être plus sévère que *la Loi sur le tabac* en instaurant une politique antitabac visant à interdire totalement le tabagisme sur sa propriété (établissement et terrain) ?

En mars 2009, l'arbitre de griefs M^e Jean-Pierre Lussier a donné une réponse affirmative à cette question dans l'affaire Pratt & Whitney¹.

L'arbitre devait effectivement déterminer la validité de la politique aux termes de laquelle il est interdit de fumer sur toute la propriété de la société (soit dans les établissements, les halls d'entrée, les stationnements et sur les terrains).

Pour illustrer l'étendue de cette politique, l'arbitre soulève que l'interdiction vise, à titre d'exemple, le travailleur qui désire fumer durant sa pause dans son véhicule stationné sur le terrain de l'entreprise.

Il ressort de la sentence arbitrale qu'en adoptant sa politique antitabac, Pratt & Whitney a voulu favoriser la santé des salariés pour accroître leur rendement, diminuer l'absentéisme et, par conséquent, diminuer les coûts de l'entreprise.

Bien que, d'une part, cette politique soit contraignante et cherche à inciter fortement les employés à cesser de fumer, l'arbitre souligne, d'autre part, qu'elle va dans le sens des valeurs de plus en plus présentes au sein de notre société, soit de promouvoir la cessation du tabagisme.

ANALYSE DE LA DÉCISION

Afin de déterminer la validité de la politique, l'arbitre a examiné celle-ci selon les critères suivants :

1. la politique est-elle contraire à la convention collective ?
2. la politique est-elle déraisonnable compte tenu de la portée élargie de l'interdiction ?
3. la politique a-t-elle un effet discriminatoire compte tenu de la dépendance de certains travailleurs au tabagisme ?

¹ *Pratt & Whitney et TCA - Québec, section locale 510 (grief syndical)*, D.T.E. 2009T-374, 23 mars 2009.

1. LA POLITIQUE EST-ELLE CONTRAIRE À LA CONVENTION COLLECTIVE ?

La convention collective étant muette sur la question de l'usage du tabac et les droits de gérance étant stipulés en termes généraux, l'employeur conserve, selon l'arbitre, le droit exclusif d'adopter une politique antitabac.

2. LA POLITIQUE EST-ELLE DÉRAISONNABLE COMPTE TENU DE LA PORTÉE ÉLARGIE DE L'INTERDICTION ?

La portée d'une telle politique implique l'analyse de questions délicates. L'interdiction totale de fumer sur la propriété de la société heurte-t-elle le libre arbitre des employés quant à leur volonté de fumer ? L'employeur dicte-t-il ainsi aux travailleurs fumeurs leur façon de vivre ? Où doit-on tracer la ligne entre les intérêts économiques légitimes d'une entreprise et les droits des employés (par exemple, le libre choix de l'employé de fumer durant son heure de pause dans son véhicule garé dans le stationnement de la société) ?

« [87] Il n'est pas évident, à mon avis, que toute politique favorisant la santé des salariés et les intérêts économiques d'une entreprise soit raisonnable. À ce compte, en effet, une entreprise pourrait défendre à ses travailleurs de venir au travail à motocyclette, au motif que les conducteurs de moto ont plus de risques d'accident que les automobilistes et que leurs blessures, en cas d'accident, sont généralement plus graves. Une telle interdiction en effet pourrait avoir pour motif d'assurer une meilleure santé et sécurité des travailleurs, ainsi qu'une diminution des coûts reliés à l'absentéisme éventuel des motocyclistes accidentés.

Il en irait de même pour une politique obligeant les salariés à venir au travail en utilisant les transports en commun puisque les risques d'avoir un accident en transport en commun sont significativement moins élevés que si l'on utilise un véhicule personnel.

[88] Les exemples sont toujours un peu boiteux, mais imaginons que Pratt interdise à ses salariés de consommer des aliments comportant des gras trans pendant qu'ils sont à l'ouvrage. Ou encore une politique obligeant les salariés à manger une nourriture équilibrée pendant leur période de repas. Ou encore à faire de l'exercice physique avant de commencer leurs tâches.

[89] Toutes ces politiques pourraient se justifier sur la base de l'intérêt économique d'une entreprise à avoir des travailleurs en meilleure santé. On pourrait probablement démontrer scientifiquement assez facilement que les gras trans favorisent l'émergence de l'obésité et de maladies respiratoires et coronariennes. On pourrait prouver que des travailleurs faisant régulièrement de l'exercice physique sont en meilleure santé. Ils sont plus productifs et moins malades que ceux qui ne se livrent à aucun exercice physique.

[90] Je donne ces exemples pour illustrer le fait qu'une politique peut se justifier par des intérêts économiques légitimes chez un employeur et être néanmoins perçue comme déraisonnable parce qu'elle heurte de plein fouet le libre arbitre des salariés. Un salarié

ne perd pas sa liberté de choisir sa façon de vivre. Il peut décider de venir travailler à moto même s'il sait qu'il court plus de risques que s'il venait en auto. Il peut venir travailler en automobile plutôt que via les transports en commun. Il peut choisir de manger du « fast food » à tous les jours, même au travail, malgré les risques liés à ce type d'alimentation. Il peut choisir de ne pas faire d'exercice physique, etc. [...] »

De l'avis de l'arbitre, lorsqu'il y a contradiction entre les intérêts légitimes de l'entreprise et la liberté personnelle du salarié de choisir de fumer, la contradiction doit se résoudre par l'examen des valeurs sociétales.

Ainsi, l'arbitre examine les diverses législations qui ont été adoptées au fil des ans concernant le tabagisme dont l'objet, notons-le, vise à protéger les non-fumeurs de la fumée secondaire nocive. Il conclut que les législateurs canadien et québécois ont « introduit des normes restrictives à l'égard du tabac parce que la société est de plus en plus consciente de la nocivité du tabagisme et exige d'en être protégée le plus possible »². L'arbitre conclut donc au caractère raisonnable de la politique dans les termes suivants :

« [110] Dans le cas sous étude, même si la politique constitue une forte incitation pour l'ensemble des salariés à cesser la consommation de tabac, et donc constitue une pression pour influencer leur liberté de choix, elle ne me paraît pas déraisonnable. Elle pourrait l'être si elle avait une application

² Paragraphe 108 de la décision.

extra-territoriale, si elle obligeait les salariés à devenir des non-fumeurs, au travail ou pas. Dans le cas actuel, les salariés subissent, c'est vrai, une pression pour cesser de fumer. Mais ils conservent la liberté de fumer et cela même durant des périodes où ils travaillent. Rien ne leur interdit en effet de sortir des terrains de la compagnie pendant leur période de repas par exemple, pour aller griller une ou des cigarettes. C'est d'ailleurs ce que font Madame Tardif et Monsieur Bourget. »

Les objectifs d'une telle politique étant légitimes en l'espèce et conformes à nos valeurs sociétales, celle-ci a donc été jugée raisonnable par l'arbitre.

3. LA POLITIQUE A-T-ELLE UN EFFET DISCRIMINATOIRE COMPTE TENU DE LA DÉPENDANCE DE CERTAINS TRAVAILLEURS AU TABAGISME ?

Seule la discrimination en raison d'un handicap (dépendance à la nicotine) a été examinée par l'arbitre puisque le syndicat, dans cette affaire, n'a pas invoqué d'autres droits protégés en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*, tel que le droit à la vie privée. En l'espèce, étant donné que la politique incorpore diverses mesures d'accommodement³ et que ces accommodements sont jugés raisonnables par l'arbitre, ce dernier considère la politique valide malgré l'effet discriminatoire que celle-ci pourrait avoir à l'égard des salariés dépendants de la nicotine. En effet, selon l'arbitre, « les mesures d'accommodement

contenues à la politique devraient suffire à une majorité des employés dépendants à la nicotine de respecter la norme »⁴.

L'arbitre ajoute néanmoins qu'« advenant une preuve médicale de difficultés sérieuses en dépit des mesures d'accommodement convenues à la politique, on pourrait imaginer d'autres formes d'accommodement »⁵ pour les salariés plus lourdement handicapés par leur dépendance à la nicotine et pour lesquels la plupart des mesures d'accommodement contenues dans la politique ne suffiraient pas.

Ainsi, bien que l'arbitre reconnaisse à l'employeur le droit d'interdire totalement à ses employés de fumer sur sa propriété, il est important de souligner que l'arbitre a également conclu que la dépendance à la nicotine constitue un handicap donnant ouverture à des mesures d'accommodement.

CONCLUSION

En conclusion, l'arbitre a considéré valide une politique antitabac qui ne se limite pas aux interdictions contenues dans la Loi sur le tabac et qui « promeut la cessation tabagique et a pour objectif de favoriser la santé des salariés, d'accroître leur rendement, de diminuer l'absentéisme (parce que plusieurs maladies sont reliées directement ou indirectement au tabagisme) et conséquemment, de baisser les coûts de production de l'entreprise »⁶.

Cette sentence arbitrale est intéressante puisqu'à ce jour, au Québec, peu de décideurs ont eu à se pencher sur cette question.

Nous avons noté que les décisions dans les autres provinces du Canada sont également peu nombreuses jusqu'à présent. Malgré le fait que la jurisprudence ne soit pas unanime⁷, il ressort des décisions répertoriées qu'un plus grand nombre de décideurs ont conclu, comme l'arbitre Lussier, au caractère raisonnable d'une telle politique.

En somme, les propos de l'arbitre Lussier illustrent qu'une entreprise est, en résumé, le reflet de notre société et que lorsque cette dernière évolue, l'entreprise s'adapte et peut évoluer également dans le même esprit.

³ Par exemple, la politique prévoit des services de counselling auprès des employés fumeurs, de consultation auprès de médecins du service médical de l'entreprise aux fins, selon les besoins, d'évaluation, de conseil ou d'ordonnance de produits pharmacologiques, etc.

⁴ Paragraphe 143 de la décision.

⁵ Paragraphe 142 de la décision.

⁶ Paragraphe 70 de la décision.

⁷ Parmi les décisions concluant au caractère déraisonnable d'une telle politique, soulignons par exemple l'affaire *Grand Lake Timber Ltd.* où la Cour en révision jugea raisonnable la décision de l'arbitre. L'arbitre avait conclu (1) que la politique portait atteinte à la liberté de choisir des employés, (2) à l'absence de preuve d'absentéisme causé par le tabagisme et (3) à l'absence de preuve d'un lien entre les intérêts commerciaux de l'employeur et l'interdiction générale de fumer. *Grand Lake Timber Ltd. c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section local 104* [2001] A.N.-B. no 22 (juge Glennie); confirmée en Cour d'appel du Nouveau Brunswick.

Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe
Travail et emploi pour toute question relative à ce bulletin

PIERRE-L. BARIBEAU, CRIA 514 877-2965 pbaribeau@lavery.ca
PIERRE BEAUDOIN 418 266-3068 pbeaudoin@lavery.ca
JEAN BEAUREGARD 514 877-2976 jbeauregard@lavery.ca
VALÉRIE BELLE-ISLE 418 266-3059 vbelleisle@lavery.ca
MONIQUE BRASSARD 514 877-2942 mbrassard@lavery.ca
PIERRE DAVIAULT 450 978-8107 pdaviault@lavery.ca
MICHEL DESROSNIERS 514 877-2939 mdesrosniers@lavery.ca
JOSÉE DUMOULIN 514 877-3088 jdumoulin@lavery.ca
JOCELYNE FORGET 514 877-2956 jforget@lavery.ca
PHILIPPE FRÈRE 514 877-2978 pfrere@lavery.ca
MICHEL GÉLINAS 514 877-2984 mgelinas@lavery.ca
JEAN-FRANÇOIS HOTTE 514 877-2916 jfhotte@lavery.ca
NICOLAS JOUBERT 514 877-2918 njoubert@lavery.ca
VALÉRIE KOROZS 514 877-3028 vkorozs@lavery.ca
JOSIANE L'HEUREUX 514 877-2954 jlheureux@lavery.ca
NADINE LANDRY 514 878-5668 nlandry@lavery.ca
CLAUDE LAROSE, CRIA 418 266-3062 clarose@lavery.ca
GUY LAVOIE 514 877-3030 guy.lavoie@lavery.ca
FRANCE LEGAULT 514 877-2923 flegault@lavery.ca
GUY LEMAY, CRIA 514 877-2929 glemay@lavery.ca
VICKY LEMELIN 514 877-3002 vlemelin@lavery.ca
CARL LESSARD 514 877-2963 clessard@lavery.ca
CATHERINE MAHEU 514 877-2912 cmaheu@lavery.ca
ISABELLE MARCOUX 514 877-3085 imarcoux@lavery.ca
VINCENT METSÄ 514 877-2945 vmetsa@lavery.ca
VÉRONIQUE MORIN, CRIA 514 877-3082 vmorin@lavery.ca
FRANÇOIS PARENT 514 877-3089 fparent@lavery.ca
MARIE-CLAUDE PERREAULT, CRIA 514 877-2958 mcperreault@lavery.ca
MARIE-HÉLÈNE RIVERIN 418 266-3082 mhriverin@lavery.ca
MADELEINE ROY 418 266-3074 mroy@lavery.ca

ABONNEMENT VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSUBONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL
EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET lavery.ca OU EN COMMUNIQUANT
AVEC CAROLE GENEST AU 514 877- 3071.

► lavery.ca

© Tous droits réservés 2009 ► LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L. ► AVOCATS

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit.

Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

MONTRÉAL QUÉBEC LAVAL OTTAWA