

## Pour dissiper les nuages en milieu de travail : Les nouvelles dispositions de la Loi sur le tabac et l'implantation d'une politique par l'employeur.

Adoptée en juin 1998, la *Loi sur le tabac* (« Loi ») constituait un important volet de la stratégie du gouvernement du Québec pour lutter contre le tabagisme.

En juin 2005, le législateur québécois renforce cette Loi par l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur le tabac et d'autres dispositions législatives*<sup>1</sup> (« Loi modificatrice »). Ces modifications sont entrées en vigueur le 31 mai 2006 et visent notamment à restreindre davantage l'usage du tabac dans certains lieux, dont les milieux de travail, et à accroître le taux de conformité à la Loi.

Pour un employeur, l'adoption et l'implantation d'une politique anti-tabac constituent plus que jamais un moyen incontournable de remplir ses nouvelles obligations en vertu de la Loi modificatrice, mais aussi un outil utile pour protéger ses employés et sa propriété des effets néfastes du tabac. En effet, des études ont démontré que la fumée du tabac représente la plus importante source de pollution de l'air intérieur en milieu de travail<sup>2</sup>. Les employés et clients d'une organisation se trouvent exposés à des polluants cancérigènes et la fumée secondaire peut interagir avec d'autres substances dangereuses du milieu de travail.

Par Isabelle Marcoux



### 1. Les modifications à la Loi

#### Premier objectif :

**Restreindre l'usage du tabac dans certains lieux**

#### - Lieux fermés où il est interdit de fumer

Avant le 31 mai 2006, l'article 2(9) de la Loi interdisait de fumer dans les milieux de travail (à l'exception de ceux situés dans une demeure), mais permettait à l'exploitant, à certaines conditions, d'aménager des fumeurs fermés (article 3).

Depuis le 31 mai 2006, l'interdiction de fumer dans les milieux de travail demeure, mais souffre de deux exceptions.

D'abord, il reste permis d'aménager des fumeurs pour les personnes qui sont hébergées dans les milieux de travail<sup>3</sup>.

Ensuite, par une disposition transitoire prévue à la Loi modificatrice, l'exploitant d'un milieu de travail peut aménager des fumeurs fermés<sup>4</sup> jusqu'au 30 mai 2008 et ce, uniquement pour les dirigeants ou employés, pourvu que ces fumeurs respectent les conditions d'aménagement désormais imposées par la Loi modificatrice.

#### - L'aménagement d'un fumeur

La Loi modificatrice encadre l'utilisation et l'aménagement de tout fumeur autorisé (article 5).

En effet, le fumeur ne doit servir qu'à la consommation de tabac exclusivement (et non comme salle à manger, salle de jeu, salle de réunion, etc.).

<sup>1</sup> L.Q. 2005, c. 29.

<sup>2</sup> Santé Canada (2003), *Travailler dans un milieu sain : guide des politiques en matière de lutte au tabagisme*, p. 3.

<sup>3</sup> Sauf si ce lieu est un centre de la petite enfance ou un autre service de garde, un établissement d'éducation préscolaire ou d'enseignement primaire ou secondaire ou un lieu de loisirs ou d'activités communautaires pour les jeunes, un établissement d'hébergement touristique ou une pourvoirie.

<sup>4</sup> Sauf si ce lieu est un centre de la petite enfance ou un autre service de garde, un établissement d'éducation préscolaire ou d'enseignement primaire ou secondaire ou un lieu de loisirs ou d'activités communautaires pour les jeunes.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Quant à son aménagement, il doit satisfaire aux normes et aux conditions suivantes :

- le fumoir est délimité par des cloisons ou des murs s'étendant du sol au plafond, de façon à ce qu'il soit complètement fermé;
- il est muni d'un système de ventilation garantissant que la pression de l'air est négative et permettant l'évacuation directe de la fumée par l'extérieur du bâtiment;
- la porte y donnant accès est munie d'un dispositif de fermeture automatique de sorte que la porte se referme d'elle-même après chaque utilisation.

L'article 12 de la Loi permet au gouvernement de préciser davantage ces conditions prévues à l'article 5 de la Loi modificatrice en adoptant par règlement des normes relatives à la construction ou à l'aménagement d'un fumoir et de son système de ventilation. À ce jour, le gouvernement ne s'est pas prévalu de ce pouvoir réglementaire.

Bien que la Loi autorise l'aménagement d'un fumoir pour les dirigeants ou employés dans un milieu de travail jusqu'au 30 mai 2008, il s'agit d'une prérogative qui relève entièrement de l'employeur. Ainsi, en dépit du fait qu'un employeur ait, par le passé, mis un fumoir à la disposition de ses salariés, il peut cesser de le faire en tout temps avant cette date<sup>5</sup>.

#### **- L'interdiction de fumer dans un véhicule transportant deux personnes ou plus**

L'article 2(10) de la Loi modificatrice interdit de fumer dans un véhicule transportant deux personnes ou plus et qui est obligatoirement utilisé dans le cadre d'un travail.

<sup>5</sup> L'Unique, Compagnie d'assurances générales et Syndicat des salarié(e)s de l'Unique, Compagnie d'assurances générales, SA 97-05046 (arb. Claude Rondeau).

#### **Deuxième objectif :**

#### **Accroître le taux de conformité à la loi**

#### **- Présomption qu'un exploitant tolère qu'une personne fume dans un lieu où il est interdit de le faire, s'il est prouvé qu'une personne a fumé dans cet endroit**

Avant la Loi modificatrice, l'article 11 alinéa 1 de la Loi stipulait que l'exploitant d'un lieu visé ne devait pas tolérer qu'une personne fume dans un endroit où il est interdit de le faire. Le défaut de se conformer à cette obligation pouvait entraîner le dépôt d'une poursuite pénale impliquant le paiement d'une amende (articles 39 et 43, paragraphe 3).

Cette disposition a été modifiée : désormais, l'exploitant d'un lieu est présumé avoir toléré qu'une personne fume dans un endroit où il est interdit de le faire s'il est démontré que cette personne y a effectivement fumé. Le fardeau de preuve est ainsi renversé et il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'a pas toléré cette situation.

À titre d'exemple, l'employeur ne peut plus invoquer la seule pose d'affiches interdisant de fumer dans l'organisation comme moyen de défense. Il devra en outre démontrer qu'il a pris des mesures concrètes telles l'imposition de mesures disciplinaires à l'endroit d'un employé qui fume ou l'implantation d'une politique anti-tabac au sein de l'organisation.

Bien que la responsabilité de l'employeur de ne pas tolérer qu'une personne fume dans un endroit interdit s'exprime principalement par ses représentants, on devrait inviter et encourager l'ensemble du personnel à participer à l'effort de surveillance en signalant, par exemple, aux représentants de l'employeur tout manquement relié à l'usage non conforme du tabac en milieu de travail. Cet effort concerté est d'autant plus important que la Loi modificatrice rend désormais personnellement responsable le dirigeant ou l'employé qui a ordonné, autorisé ou conseillé la commission d'une infraction à la Loi ou qui y a consenti. La politique anti-tabac de l'employeur devrait donc évoquer l'importance d'un engagement commun eu égard au respect des exigences légales.

#### **- Responsabilité personnelle du dirigeant en cas d'infraction commise par la personne morale**

L'administrateur, le dirigeant, l'associé, l'employé ou le mandataire de la personne morale, de la société ou de l'association qui a ordonné, autorisé ou conseillé la commission d'une infraction à la Loi ou qui y a consenti, est désormais partie à l'infraction et s'expose aux mêmes peines que celles imposées à la personne qui a commis l'infraction ainsi qu'à la personne morale, la société ou l'association (que ces dernières aient ou non été poursuivies ou déclarées coupables).

Les sanctions imposées n'ont pas été modifiées et les peines varient de 50 \$ à 300 \$ (100 \$ à 600 \$ lors d'une récidive) pour le fumeur et de 400 \$ à 4 000 \$ (1 000 \$ à 10 000 \$ lors d'une récidive) pour l'exploitant d'un lieu.

## **2. L'adoption et l'implantation d'une politique anti-tabac**

Ultimement, la consommation de tabac par un employé demeure un choix personnel, et ce n'est pas parce qu'elle a été permise sur les lieux du travail qu'elle constitue en soi une condition de travail. La jurisprudence reconnaît qu'un employeur, en vertu de ses droits de gérance, peut adopter une politique anti-tabac visant à restreindre ou à interdire l'utilisation et la consommation de tabac en milieu de travail.

#### **Les avantages d'une politique anti-tabac en milieu de travail**

Au-delà de ses responsabilités légales, divers éléments militant en faveur de l'adoption et de l'implantation d'une politique anti-tabac en milieu de travail méritent que l'employeur s'y attarde :

- une politique anti-tabac est un moyen de promouvoir la santé et de favoriser le bien-être de tous ses employés en les protégeant contre l'exposition à la fumée secondaire, dont les effets néfastes sur la santé sont connus;

- des études<sup>6</sup> démontrent qu'une politique anti-tabac en milieu de travail permet de réaliser des économies substantielles, puisqu'elle se traduit dans les faits par une diminution du taux d'absentéisme, une réduction des coûts reliés à l'assurance-maladie et à l'assurance-invalidité et un accroissement marqué de la productivité;
- suivant certains chercheurs, dans les milieux de travail où une politique anti-tabac est mise en œuvre, on constate une augmentation du nombre d'employés qui cessent de fumer et une réduction de la consommation de tabac des fumeurs<sup>7</sup>;
- en procurant un environnement sans fumée à ses employés, l'employeur se met à l'abri de poursuites en responsabilité fondées sur une exposition à la fumée du tabac.

### **L'ABC de la marche à suivre lors de l'adoption et de l'implantation d'une politique anti-tabac**

Soulignons d'entrée de jeu que la politique anti-tabac doit être adaptée à la réalité de l'organisation et s'articuler autour des ressources dont elle dispose, de sa taille et de sa structure. Elle exprime la volonté ferme de l'employeur de procurer un milieu de travail exempt de tabac à ses employés et de ne tolérer aucune contravention.

La politique anti-tabac devrait spécifier les responsabilités inhérentes aux différentes catégories d'intervenants à l'interne (employés et représentants de ces derniers, syndicat, gestionnaires et dirigeants), sans oublier celles concernant les visiteurs, et établir clairement les conséquences d'une

contravention à cette politique (processus d'enquête et application de mesures administratives et disciplinaires). De plus, elle devrait prohiber toutes repréailles à l'encontre des personnes dénonciatrices d'une contravention.

La marche à suivre pour l'adoption et l'implantation d'une politique anti-tabac comporte plusieurs étapes. De façon non limitative, voici celles qui peuvent être envisagées :

#### **Étape I - Préparation**

- Mettre sur pied un groupe de travail avec des représentants de l'employeur, du comité santé-sécurité, des employés ou du syndicat, le cas échéant;
- Recueillir les commentaires des employés et rencontrer les représentants des employés et du syndicat le cas échéant;
- Établir un échéancier de travail afin de compléter la préparation, l'adoption, la diffusion et l'implantation de la politique.

#### **Étape II - Mise en œuvre**

- Déterminer la date d'entrée en vigueur de la politique et sensibiliser les employés à son contenu (rencontres avec tous les employés et les représentants de l'employeur ainsi que diffusion de la politique dans l'organisation);
- Mettre en place un programme d'aide aux employés pour le renoncement au tabac;
- Former le personnel appelé à assurer le respect de la politique (analyse des plaintes, enquêtes, etc.);
- Procéder au lancement de la politique.

#### **Étape III - Suivi**

- Surveiller la mise en œuvre de la politique et évaluer le taux de respect et le taux de satisfaction des employés;
- Évaluer les résultats à court et à long terme.

### **Conclusion**

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi modificatrice, tout employeur doit prendre les moyens nécessaires pour assurer un milieu de travail exempt de fumée dans un endroit interdit. Ces moyens peuvent varier selon la situation existante.

### **S'il existe déjà un fumoir dans l'organisation :**

- vérifier que le fumoir respecte les nouvelles exigences de la Loi modificatrice s'il est à la disposition de personnes hébergées dans le milieu de travail;
- procéder à la fermeture du fumoir non conforme et, facultativement, aménager celui-ci conformément aux dispositions transitoires en vigueur jusqu'au 30 mai 2008;
- réitérer l'interdiction de fumer en milieu de travail, sauf dans le fumoir aménagé suivant les dispositions de la Loi modificatrice (rencontres de sensibilisation, pose de nouvelles affiches dans l'organisation).

### **Si une politique anti-tabac est déjà en vigueur dans l'organisation :**

- vérifier la conformité de la politique anti-tabac eu égard aux dispositions de la Loi modificatrice;
- diffuser régulièrement la politique anti-tabac auprès de tous les employés (rencontres de sensibilisation, pose de nouvelles affiches dans l'organisation);
- rappeler l'interdiction de fumer en milieu de travail.

### **S'il n'existe pas de politique anti-tabac :**

- adopter, mettre en place et diffuser régulièrement une politique anti-tabac;
- réitérer l'interdiction de fumer en milieu de travail (rencontres de sensibilisation auprès des employés, pose de nouvelles affiches dans l'organisation).

Depuis l'adoption de ces amendements législatifs, l'organisation est appelée à mettre en place et à utiliser des outils lui permettant de démontrer au moment opportun qu'elle est diligente et que, d'une manière constante, elle ne tolère pas qu'une personne fume en milieu de travail dans un endroit interdit.

**Isabelle Marcoux**  
imarcoux@lavery.qc.ca

<sup>6</sup> Comme l'indique le Conference Board du Canada, les coûts liés au tabagisme en milieu de travail peuvent atteindre jusqu'à 2 500 \$ par année pour chaque employé fumeur (accroissement de l'absentéisme, baisse de la productivité, hausse des primes d'assurance-vie et coût des fumoirs).

<sup>7</sup> Moskowitz, J.M. (2001), « The impact of smoking ordinances in California on smoking cessation », *American Journal of Public Health*, 90: 757-6.

**Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe du Droit du travail et de l'emploi pour toute question relative à ce bulletin.**

**À nos bureaux de Montréal**

Pierre L. Baribeau	514 877-2965
Jean Beauregard	514 877-2976
Monique Brassard	514 877-2942
Denis Charest	514 877-2962
Michel Desrosiers	514 877-2939
Jocelyne Forget	514 877-2956
Philippe Frère	514 877-2978
Alain Gascon	514 877-2953
Michel Gélinas	514 877-2984
Isabelle Gosselin	514 877-2960
Jean-François Hotte	514 877-2916
Nicolas Joubert	514 877-2918
France Legault	514 877-2923
Guy Lemay	514 877-2966
Vicky Lemelin	514 877-3002
Carl Lessard	514 877-2963
Dominique L'Heureux	514 877-2975
Josiane L'Heureux	514 877-2954
Catherine Maheu	514 877-2912
Isabelle Marcoux	514 877-3085
Véronique Morin	514 877-3082
Marie-Claude Perreault	514 877-2958
Érik Sabbatini	514 877-2948



**À nos bureaux de Québec**

Eve Beaudet	418 266-3066
Valérie Belle-Isle	418 266-3059
Pierre Beaudoin	418 266-3068
Claude Larose	418 266-3062
Marie-Hélène Riverin	418 266-3082
Madeleine Roy	418 266-3074

**À nos bureaux de Laval**

Pierre Daviault	450 978-8107
-----------------	--------------

**Montréal**

Bureau 4000  
1, Place Ville Marie  
Montréal (Québec)  
H3B 4M4

Téléphone :  
514 871-1522  
Télécopieur :  
514 871-8977

**Québec**

Bureau 500  
925, Grande Allée Ouest  
Québec (Québec)  
G1S 1C1

Téléphone :  
418 688-5000  
Télécopieur :  
418 688-3458

**Laval**

Bureau 500  
3080, boul. Le Carrefour  
Laval (Québec)  
H7T 2R5

Téléphone :  
514 978-8100  
Télécopieur :  
514 978-8111

**Ottawa**

Bureau 1810  
360, rue Albert  
Ottawa (Ontario)  
K1R 7X7

Téléphone :  
613 594-4936  
Télécopieur :  
613 594-8783

**Abonnement**

Vous pouvez vous abonner, vous désabonner ou modifier votre profil en visitant notre site Internet [www.laverydebilly.com/htmlfr/Publications.asp](http://www.laverydebilly.com/htmlfr/Publications.asp) ou en communiquant avec Carole Genest au 514 877-3071.

© Tous droits réservés 2006, 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.

[www.laverydebilly.com](http://www.laverydebilly.com)

**LAVERY, DE BILLY**

AVOCATS