

Fumée de tabac ambiante (FTA)

Fumée de tabac ambiante (FTA) : politique antitabac en milieu de travail

Sur cette page

[Devrait-on limiter l'usage du tabac en milieu de travail?](#)

[Cette présente section traite de quels sujets?](#)

[Outre les considérations liées à la santé, pour quels motifs devrait-on limiter l'usage du tabac en milieu de travail?](#)

[L'usage du tabac au travail n'est-il pas réglementé depuis longtemps?](#)

[Au Canada, quels sont les gouvernements qui ont légiféré en matière de FTA en milieu de travail?](#)

[Au Canada, quels sont les gouvernements qui règlementent l'utilisation de la cigarette électronique \(vapotage\) en milieu de travail?](#)

[En général, que dit cette réglementation?](#)

[Quels sont les choix offerts en matière de politique antitabac en milieu de travail?](#)

[Quels sont les pour et les contre des solutions du type « environnement sans fumée » et « ventilation séparée »?](#)

[Quels sont des exemples d'une section fumeurs?](#)

[Quelles sont les exigences sur le plan de la ventilation pour une section fumeurs située à l'intérieur?](#)

[Dans quelle mesure peut-on faire appel à la ventilation pour assainir l'air?](#)

[Comment doit-on présenter une politique antitabac?](#)

[L'entreprise devrait-elle offrir un programme de renoncement au tabac?](#)

[Quel est un exemple d'une politique antitabac en milieu de travail*?](#)

Devrait-on limiter l'usage du tabac en milieu de travail?

La lutte antitabac en milieu de travail peut constituer un des volets d'un programme complet de santé et de sécurité et/ou de promotion de la santé en milieu de travail. Il faut se rappeler que l'exposition à la fumée n'est qu'un des nombreux risques auxquels bien des travailleurs sont régulièrement exposés. Même si la plupart des gens conviennent qu'il faut effectivement tenir compte du problème posé par la fumée secondaire, la lutte antitabac doit se faire dans le cadre d'un programme **complet** de santé au travail. Il ne faut pas qu'elle minimise ou fasse oublier les autres dangers qui pourraient exister dans le milieu de travail.

Cette présente section traite de quels sujets?

La présente section traite des divers aspects de la lutte antitabac en milieu de travail, notamment des obligations légales, de la ventilation et des étapes à suivre lorsqu'on établit une politique antitabac en milieu de travail. Pour de plus amples renseignements sur la fumée de tabac ambiante et l'exposition passive aux vapeurs de la cigarette électronique et leurs effets possibles sur la santé, veuillez consulter le document Réponses SST intitulé [La fumée de tabac ambiante \(FTA\) : information générale et effets sur la santé](#).

Outre les considérations liées à la santé, pour quels motifs devrait-on limiter l'usage du tabac en milieu de travail?

L'usage du tabac en milieu de travail occasionne souvent des frais supplémentaires aux employeurs. Le Conference Board du Canada estimait que, en 2012, chaque employé qui fumait coûtait en moyenne à son employeur 4 256 \$ par année. Ce coût s'explique par une augmentation de l'absentéisme, une moins grande productivité, les pauses non planifiées pour fumer, l'entretien des sections fumeurs, les dommages matériels et les coûts des soins de santé et des primes d'assurance contre les incendies. D'autres études révèlent que les non-fumeurs ont de la difficulté à se concentrer dans un milieu de travail enfumé.

Des études ont montré qu'un environnement sans fumée contribue à l'augmentation de la productivité, à l'amélioration du moral et à la diminution des coûts d'entretien.

Ces aspects, qui s'ajoutent aux effets sur la santé du tabac, ont amené de nombreux employeurs et organes de réglementation à mettre en place des mécanismes de lutte antitabac en milieu de travail. Certains ont adopté des politiques qui limitent l'usage du tabac en milieu de travail ou réservent des types d'emploi aux non-fumeurs, alors que d'autres ont mis sur pied des programmes qui encouragent et aident les employés à cesser de fumer.

L'usage du tabac au travail n'est-il pas réglementé depuis longtemps?

L'usage du tabac est depuis longtemps interdit lorsque l'employé travaille avec des matières inflammables, des combustibles et/ou des explosifs. Dans ces cas, l'interdiction ne vise pas à protéger l'employé des effets de la fumée ambiante sur la santé, mais plutôt du risque évident d'incendie et d'explosion.

Ailleurs, l'usage du tabac est interdit pour prévenir l'ingestion de substances chimiques. En effet, les aliments, les boissons et les cigarettes sont souvent contaminés par des mains, des gants ou des vêtements sales ou par une exposition non protégée à des substances chimiques.

Depuis le début des années 90, toutefois, d'autres mesures législatives ont été adoptées, compte tenu des inquiétudes suscitées par l'exposition à la fumée secondaire.

Au Canada, quels sont les gouvernements qui ont légiféré en matière de FTA en milieu de travail?

Toutes les sphères de compétence canadiennes ont des lois ou règlements officiels qui limitent l'usage du tabac au travail. Le tabagisme est totalement interdit en milieu de travail en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et au Québec. Certaines provinces permettent la construction d'une pièce dotée d'un système de ventilation séparé dans le milieu de travail.

La réglementation varie d'une province à l'autre. Il importe donc de consulter les autorités locales. On trouvera une liste des [organismes fédéraux responsables de la santé et de la sécurité au travail](#) dans notre répertoire Réponses SST.

Consultez aussi la [liste des règlements relatifs à la fumée de tabac ambiante et des lois pour un milieu de travail sans fumée](#) pour de plus amples renseignements.

Remarque : Un abonnement est requis pour avoir accès à ces lois et règlements.

Au Canada, quels sont les gouvernements qui réglementent l'utilisation de la cigarette électronique (vapotage) en milieu de travail?

De nombreux gouvernements traitent la cigarette électronique de la même façon que le tabac. Tous les gouvernements du Canada, à l'exception du gouvernement fédéral et des gouvernements de l'Alberta, de la Saskatchewan, des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut et du Yukon, ont adopté des lois pour réglementer la vente et l'usage de la cigarette électronique.

En général, que dit cette réglementation?

Certains gouvernements interdisent entièrement l'usage du tabac et le vapotage dans les bâtiments, alors que d'autres autorisent l'usage du tabac dans des salles ou sections spéciales. Dans certains cas, l'usage de tabac est interdit dans les édifices publics (y compris les bureaux des gouvernements provinciaux), mais cette interdiction ne s'applique pas aux autres milieux de travail. Lorsque l'usage de tabac est autorisé dans une pièce ou une aire particulière, il faut que cet endroit réponde à certains critères pour ce qui est de son usage et de son aération.

Lorsque l'usage du tabac est interdit dans un milieu de travail, cela s'applique souvent à tout endroit que l'on estime être un lieu de travail. Un « lieu de travail » peut être un espace intérieur ou tout autre espace clos où les employés effectuent leurs tâches. Cela comprend les corridors, halls, escaliers, ascenseurs, cafétérias ou toilettes qui communiquent avec le lieu de travail ou toute autre aire commune que fréquentent les employés dans le cadre de leur travail. Dans certains cas, l'interdiction de fumer vaut aussi dans les véhicules de l'entreprise.

Les lieux de divertissement (comme les restaurants, bars et salles de jeux) et certains autres types d'établissements (comme les établissements résidentiels de longue durée, incluant les centres de soins prolongés et les prisons) sont des cas particuliers. En tant qu'endroits publics ou lieux de résidence, l'usage du tabac y est depuis toujours autorisé mais, comme ce sont également des lieux de travail, les droits des employés doivent être pris en considération. Il faut donc consulter aussi la réglementation municipale ou provinciale pour savoir quelle loi s'applique à votre secteur ou situation.

Quels sont les choix offerts en matière de politique antitabac en milieu de travail?

Les politiques antitabac vont de restrictions mineures à une interdiction complète.

Dans certaines entreprises, on a d'abord réagi en séparant les fumeurs des non-fumeurs. Cette solution exige que l'on mette à la disposition du personnel des postes de travail, des bureaux, des coins-repas et des salles de repos pour les fumeurs et pour les non-fumeurs. Mais, bien que l'on cherche ainsi à satisfaire à la fois les fumeurs et les non-fumeurs, on n'y réussit pas parfaitement. Une telle solution ne supprime pas la fumée de tabac ambiante, car il est à peu près impossible d'éliminer la fumée des édifices par la ventilation ou d'autres moyens, comme les filtres électrostatiques. La fumée ambiante se déplace donc des sections fumeurs aux sections non-fumeurs. En outre, ces dispositions ne satisfont ni les fumeurs ni les non-fumeurs : les non-fumeurs continuent de protester contre la fumée ambiante, alors que les fumeurs n'aiment pas être séparés de leurs collègues.

Si l'usage du tabac ne fait pas l'objet d'une interdiction complète dans votre lieu de travail, deux options vous sont offertes :

1. Une politique antitabac qui interdirait de fumer à l'intérieur d'un édifice ou d'un véhicule de l'entreprise. Des espaces extérieurs pourraient être facultativement réservés aux fumeurs.
2. Une politique qui permettrait d'aérer séparément les lieux.

Quels sont les pour et les contre des solutions du type « environnement sans fumée » et « ventilation séparée » ?

Politique	Pour	Contre
Interdiction de fumer	<ul style="list-style-type: none"> • respect de toutes les lois • grande réduction de l'exposition à la fumée de tabac ambiante pour tous les employés • diminution des coûts d'entretien • facilité d'administration et de mise à exécution • faible coût 	<ul style="list-style-type: none"> • nécessité pour les fumeurs de modifier leurs habitudes • désagrément pour les employés qui fument en l'absence d'une bonne gestion • absence disproportionnée des fumeurs des lieux de travail • coûts que peut occasionner la construction d'abris extérieurs
Ventilation séparée	<ul style="list-style-type: none"> • conformité à certaines lois • réduction de l'exposition des non-fumeurs à la fumée ambiante • possibilité pour les employés de rester à l'intérieur pour fumer 	<ul style="list-style-type: none"> • les installations de ventilation ne fournissent pas toujours une protection suffisante contre la FTA • il peut être nécessaire de construire un espace séparé et un système de ventilation distinct • coûts liés aux points précédents

Quels sont des exemples d'une section fumeurs ?

Les employés qui fument peuvent avoir accès à une section fumeurs. Un tel endroit doit remplir notamment les conditions suivantes :

- La section fumeurs doit être bien indiquée par des panneaux ou d'autres façons.
- Il faut une ventilation distincte par dépression sans recirculation de l'air, si la section est située à l'intérieur de l'édifice.

- Il doit s'agir d'une aire extérieure sans danger ou d'une pièce distincte par sa construction et séparée des autres aires de travail ou de repos.
- La section doit être pourvue de cendriers ou de contenants non combustibles avec couvercle pour l'élimination des déchets.

L'employeur ne peut exiger qu'un employé pénètre dans une aire intérieure où il est permis de fumer, sauf dans une situation d'urgence.

Si la section fumeurs se trouve à l'extérieur de l'édifice, elle ne doit pas être à proximité de l'entrée que les non-fumeurs utilisent. Il faut une section distincte, à l'abri des intempéries, si possible, et éloignée des prises d'air extérieures. Les conditions météorologiques locales permettront de déterminer le type d'abri nécessaire.

Quelles sont les exigences sur le plan de la ventilation pour une section fumeurs située à l'intérieur?

Dans bien des cas, on exige que la ventilation pour la section fumeurs réponde aux critères suivants :

- La section fumeurs doit satisfaire aux exigences relatives aux sections fumeurs précisées dans la norme ASHRAE (American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers Inc) 62.1, *Ventilation for Acceptable Indoor Air Quality* (version 2016) ou à une autre norme acceptable pour l'autorité locale. Cette norme énonce les exigences pour les bâtiments qui contiennent à la fois des sections fumeurs et des aires sans fumée.
- La section fumeurs doit être fermée par des murs, un plancher et un plafond. D'autres caractéristiques structurelles peuvent également être exigées : sceller les conduits et les tuyaux qui pénètrent dans la pièce, appliquer des coupe-froid sur les portes et utiliser des dispositifs de fermeture automatique des portes.
- La section doit être conçue en fonction des taux d'occupation prévus.
- L'air doit être évacué directement à l'extérieur (l'air ne doit pas être recyclé à l'intérieur de l'édifice ou mêlé à la ventilation générale).
- L'air doit circuler des sections non-fumeurs aux sections fumeurs (la pression doit être légèrement négative dans la section fumeurs pour que l'air circule en direction de la section fumeurs, plutôt que vers les aires de travail).
- Les dispositifs d'entrée et de sortie de l'air doivent être installés de façon à ce que la fumée de tabac ne pénètre pas dans les pièces ou aires attenantes à la section fumeurs.

Dans quelle mesure peut-on faire appel à la ventilation pour assainir l'air?

On a souvent proposé d'accroître la ventilation pour réduire la concentration de fumée de tabac ambiante. La qualité de l'air dans un édifice dépend de la conception et du fonctionnement du système de conditionnement de l'air de cet édifice. Un tel système vise généralement à maximiser le confort des occupants mais, comme il faut aussi prendre en considération des contraintes économiques et énergétiques, cet objectif est souvent compromis.

Le taux minimal de renouvellement de l'air est habituellement fixé de façon à limiter la concentration de gaz carbonique. Pour ce qui est de la section fumeurs, ce taux peut être fixé à partir de divers facteurs, comme l'odeur perçue par les visiteurs, l'irritation ressentie par les non-fumeurs, l'atmosphère enfumée ou les concentrations de contaminants. Il est très difficile d'éliminer l'odeur du tabac par la ventilation. Il faut donc que le taux de renouvellement de l'air soit élevé. De plus, les systèmes de filtration de l'air habituellement installés dans les édifices n'éliminent pas le monoxyde de carbone ni les autres gaz présents dans la fumée de tabac.

Nombre de chercheurs ont conclu que les tentatives d'assainissement de l'air enfumé par la ventilation sont vaines, puisque le taux de renouvellement de l'air nécessaire pour y arriver représente des dépenses beaucoup trop élevées. Bien qu'il soit possible d'apporter certaines modifications aux systèmes de ventilation afin de réduire la pollution par la fumée de tabac ambiante en milieu de travail, le consensus général est que l'efficacité de cette approche est limitée.

Pour ce qui est de la fumée de tabac ambiante, les exigences qui s'appliquent généralement à la ventilation peuvent également ne pas convenir, puisque la présence d'agents cancérigènes ou d'autres contaminants nocifs pour les humains est présumée. En effet, la fumée de tabac ambiante a été associée au cancer du poumon et à d'autres effets nocifs, comme les maladies cardiaques. Dans de telles conditions, d'autres normes ou directives (p. ex. limites d'exposition professionnelle) peuvent remplacer les modalités de renouvellement de l'air.

Comment doit-on présenter une politique antitabac?

À de nombreux égards, la FTA est semblable à tout autre contaminant de l'air en milieu de travail. On peut réduire ou éliminer la fumée de tabac en limitant à la source la production de celle-ci et en adoptant des politiques et des dispositions qui visent à assurer la sécurité de tout le personnel.

La réussite d'un programme ou d'une politique antitabac exige le soutien, par la concertation, de la plus grande partie du personnel et de la direction. La transition vers un milieu de travail sans fumée peut se faire en suivant des étapes précises. Dans l'idéal, tous les employés devraient participer au processus de planification. Les politiques qu'il conviendrait d'adopter et l'exécution de celles-ci devraient être débattues ouvertement. Règle générale, une politique doit recevoir le soutien de tous les groupes de personnes qui sont touchées par celle-ci. Le personnel doit être tenu informé à chaque étape du processus.

Une fois que le milieu de travail s'est engagé en matière d'environnement sans fumée, il doit être prêt à faire respecter cette interdiction sans réserve. Par exemple, permettre aux superviseurs de fumer, sous prétexte qu'ils travaillent dans des bureaux fermés, pourrait susciter le ressentiment des fumeurs qui travaillent dans des aires ouvertes.

L'entreprise devrait-elle offrir un programme de renoncement au tabac?

Un certain nombre d'entreprises parrainent ou subventionnent des programmes visant à aider leurs employés à cesser de fumer. Il existe également des programmes complets de promotion de la santé qui offrent aux intéressés du counselling sur la bonne forme physique et l'alimentation, des séances d'exercices et des activités sportives organisées.

Trois approches de base peuvent être adoptées pour offrir une aide au renoncement du tabac au travail. Le tableau ci-après compare les pour et les contre de chacune des approches. Pour favoriser une plus grande réussite, les trois approches devraient être appuyées par des activités intégrées à une initiative en matière de bien être à plus grande échelle.

Approche	Pour	Contre
<p>Globale :</p> <p>Offrir des programmes et des activités en milieu de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accessibilité • Souplesse (p. ex. les programmes peuvent être offerts à des heures variées afin de répondre aux besoins des travailleurs de quarts et des autres travailleurs) • Message fort quant à l'engagement et à l'appui de l'employeur • Attestation du leadership de l'employeur • Source possible de motivation additionnelle • Possibilité d'offrir les programmes aux conjoints et aux membres de la famille • Groupes difficiles à cibler • Appui aux anciens fumeurs • Suivi et soutien possibles • Possibilité d'intégrer l'appui des processus d'abandon aux initiatives de mieux-être existantes. • Mise à profit des politiques antitabac existantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts en ressources financières et humaines • Possibilité que les programmes de groupe ne soient pas adaptés à tous les employés • Formation approfondie peut-être nécessaire • Anonymat impossible • Manque possible de souplesse face aux divers degrés de dépendance et de réceptivité à l'abandon • Possibilité que la collectivité offre des compétences et des ressources plus étendues • L'accent mis sur le tabagisme en milieu de travail peut entraîner une stigmatisation des fumeurs et une réduction du taux de réussite
<p>Facilitée :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anonymat 	<ul style="list-style-type: none"> • Accessibilité restreinte

<p>Collaborer avec des organismes externes afin d'offrir des programmes et des activités en dehors des lieux de travail, ainsi que des documents de soutien autodidactes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recours à des compétences externes pour ne pas « réinventer la roue » et assurer un niveau d'expertise qui n'existe peut-être pas dans le milieu de travail • Possibilité pour un employé de choisir les options qui conviennent le mieux à ses besoins particuliers • Diverses options et nombreuses ressources offertes dans certaines collectivités (surtout dans les grands centres) • Message quant à l'engagement et à l'appui de l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts en ressources humaines potentiellement élevés dès le départ • Manque de souplesse • Possibilité limitée d'adaptation à un milieu de travail particulier • Coûts • Difficulté de trouver des options acceptables
<p>Éducative et informative :</p> <p>Fournir des renseignements aux employés, y compris des de soutien autodidactes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts minimes • Solution de dernier recours lorsque les autres possibilités ont été épuisées • Approche applicable dans tous les milieux de travail • Anonymat • Bon choix pour les fumeurs très motivés 	<ul style="list-style-type: none"> • Faibles taux d'abandon associés à l'initiative personnelle • Approche qui ne suffit pas pour modifier le comportement • Manque de continuité • Signe d'un faible appui de la part de l'employeur

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Obstacle possible lié au sentiment d'incapacité à réussir seuls que peuvent ressentir les employés • Suivi impossible |
|--|--|--|

Source : [Renoncement au tabac en milieu de travail : Un guide pour aider vos employés à cesser de fumer](#). Santé Canada, 2008

Éléments communs des programmes de renoncement au tabac :

- s'aider soi-même;
- conseils de médecins;
- counselling individuel;
- traitement de remplacement de la nicotine (TRN)*;
- incitatifs, dont des concours et des événements spéciaux.

*Depuis 2011, la cigarette électronique est l'une des principales sources de nicotine ne provenant pas du tabac. Son utilisation comme outil pour cesser de fumer est controversée. Les cigarettes électroniques sont commercialisées comme des produits de consommation, contrairement aux autres produits de TRN, qui sont homologués à titre de médicaments. Les solutions à vapoter renferment des ingrédients non réglementés. Des études ont montré que le liquide et les vapeurs contiennent des substances nocives qui sont aussi présentes dans la cigarette classique, mais à plus faibles concentrations. Étant donné que les concentrations sont plus faibles, certaines organisations considèrent la cigarette électronique comme un outil important pour réduire les méfaits du tabac et en recommandent donc l'usage de pair avec les TRN et d'autres produits de nicotine ne provenant pas du tabac. Toutefois, aucune étude n'a encore évalué les effets à long terme de l'usage de la cigarette électronique.

Quel est un exemple d'une politique antitabac en milieu de travail*?

Politique

Compte tenu des effets sur la santé de l'exposition à la fumée de tabac ambiante, la société ABC Inc. applique la présente politique qui vise à assurer un environnement sans fumée à tous les employés et visiteurs.

Définitions

La présente politique porte sur la consommation de tout produit de tabac (y compris le tabac à chiquer) et sur les dispositifs électroniques pour fumer.

Il est interdit de fumer à l'intérieur de l'édifice en tout temps. Les fumeurs peuvent utiliser les aires prévues à cet effet, qui sont situées à l'extérieur de l'édifice.

Les produits du tabac et articles connexes, y compris les mégots et les allumettes, doivent être éteints et déposés dans les contenants destinés à cet usage. Les superviseurs s'assureront que la section fumeurs est nettoyée régulièrement.

Il est interdit de fumer dans un véhicule de l'entreprise en tout temps.

Pour ce qui est des pauses-cigarettes, les superviseurs et les employés conviendront ensemble d'une solution qui, sans faire obstacle à la productivité du personnel, permettra de répondre à leurs besoins.

Dispositions

Les employés seront informés de la présente politique au moyen de panneaux installés dans les édifices et les véhicules de l'entreprise, et du manuel réglementaire. Les superviseurs dispenseront également la formation pertinente au personnel.

Les visiteurs seront informés de la présente politique par des panneaux ainsi que par la personne qui les accueillera.

L'entreprise aidera les employés qui souhaitent arrêter de fumer en leur permettant d'avoir facilement accès aux programmes et au matériel de renoncement au tabac qui sont recommandés.

Tout manquement à cette politique fera l'objet des mesures disciplinaires habituelles.

* Adapté de l'article « [Making Your Workplace Smokefree: A Decision Maker's Guide](#) », Centers for Disease Control and Prevention. Department of Health and Human Services (É-U.)

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2017-02-01

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.

