

## LES CONSÉQUENCES DU TABAGISME POUR LES EMPLOYEURS ET LES PROGRAMMES ANTITABAC

Louise Labrèche

Volume 67, numéro 2, 1999

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1105270ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1105270ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (imprimé)

2817-3465 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Labrèche, L. (1999). LES CONSÉQUENCES DU TABAGISME POUR LES EMPLOYEURS ET LES PROGRAMMES ANTITABAC. *Assurances*, 67(2), 311–314. <https://doi.org/10.7202/1105270ar>

## CHRONIQUE ACTUARIELLE

par Louise Labrèche

### LES CONSÉQUENCES DU TABAGISME POUR LES EMPLOYEURS ET LES PROGRAMMES ANTITABAC

Les risques de l'usage du tabac pour la santé sont bien connus. Le tabagisme est d'ailleurs l'objet chaque année de nombreuses études et statistiques concluantes.

Au Canada, les gouvernements fédéral et provinciaux ont adopté ces dernières années plusieurs lois et règlements visant à sensibiliser la population aux dangers que présente l'usage du tabac pour la santé. On observe notamment que la publicité et la promotion des produits du tabac font l'objet de nombreuses limitations<sup>1</sup>. De plus, diverses formes de restrictions à l'usage du tabac se retrouvent dans la majorité des lieux publics.

La lutte contre le tabagisme représente sans contredit un enjeu social dont l'importance se reflète de plus en plus dans les milieux de travail.

Il est aujourd'hui interdit de fumer dans tous les établissements de compétence fédérale ainsi que dans les administrations provinciales en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, en Ontario, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve et dans l'administration des Territoires du Nord-Ouest.

Les lois provinciales (à l'exception de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard<sup>2</sup>) confèrent le pouvoir aux municipalités de déterminer par règlement les politiques sur les limitations de l'usage du tabac, le plus souvent dans les lieux publics tels les restaurants, les établissements de l'industrie de l'accueil, etc., mais tendent à englober de plus en plus les milieux de travail.

---

**L'auteure :**

Louise Labrèche, F.I.C.A., F.S.A., est vice-présidente du Groupe-conseil Aon inc.

Après avoir interdit l'usage du tabac dans les milieux de travail et dans un grand nombre de lieux publics dont les centres commerciaux, le conseil municipal de la ville de Toronto envisage encore une fois d'étendre l'interdiction aux restaurants, aux salles de quilles et aux casinos.

L'usage du tabac en milieu de travail fait l'objet d'une réglementation partout au Canada. Le Québec, qui figurait parmi les provinces les plus permissives à ce chapitre, verra cette année (au plus tard le 17 décembre 1999) l'entrée en vigueur de dispositions interdisant de fumer dans les lieux de travail<sup>3</sup>. Par conséquent, les employeurs devront choisir entre un environnement sans fumée et l'aménagement de fumeurs fermés et ventilés selon certaines spécifications.

Les lois provinciales exigent notamment des employeurs qu'ils implantent des politiques concernant l'usage du tabac sur leurs lieux d'affaires, qu'ils voient à leur application (incluant les sanctions aux contrevenants) et, lorsqu'ils permettent aux employés de fumer, qu'ils désignent et aménagent des aires fermées à cet effet, de taille définie et munies de systèmes de ventilation spécifiques ou de dispositifs de retenue. De plus, ces lois imposent des amendes à l'exploitant d'un lieu qui tolère des fumeurs là où il est interdit de fumer ou qui contrevient aux normes d'installation et d'affichage des espaces désignés pour fumer.

L'usage du tabac dans les milieux de travail a des répercussions déterminantes sur bon nombre d'aspects touchant la principale ressource de l'entreprise : ses employés. Plus particulièrement, on s'inquiète de la santé des employés fumeurs et des effets de la fumée secondaire pour les non-fumeurs.

### **Des coûts réels**

Les employés qui fument représentent des coûts réels pour l'employeur, parmi lesquels on compte notamment l'accroissement de l'absentéisme, la baisse de productivité, l'augmentation des primes d'assurance vie et les frais engagés pour l'installation des aires pour fumeurs. On observe également que les fumeurs coûtent cher aux régimes d'assurance médicaments, puisqu'ils ont tendance à consommer plus de médicaments que les non-fumeurs. Une étude a d'ailleurs estimé que la totalité des sommes moyennes engendrées pour chacun des coûts mentionnés ci-dessus s'élève à plus de 2 500\$ par année, par employé<sup>4</sup>.

Dans ce contexte, l'implantation d'un programme antitabac auprès des employés peut constituer une stratégie qui tend à mener vers des économies importantes pour l'employeur car il peut contribuer à réduire le fardeau financier du tabagisme. De plus, beaucoup d'employés pourraient être plus enclins à vouloir cesser de fumer sachant qu'ils disposent d'un support approprié en milieu de travail.

Cependant, l'implantation d'un programme antitabac représente également un investissement. Si le programme choisi n'est pas adéquat, il se traduira pour l'employeur en une dépense supplémentaire sans résultat concret.

### **Une question de volonté**

L'employeur doit être sensibilisé au fait que, dans tous les cas, cesser de fumer constitue une responsabilité individuelle : il ne peut s'agir que d'une volonté personnelle de la part de chacun des employés qui choisissent de participer au programme.

Il faut aussi garder à l'esprit qu'un programme antitabac est élaboré comme étant un processus qui s'accompagne souvent de rechutes. Le taux de succès escompté devra être réaliste et réalisable.

Avant d'opter pour l'implantation d'un programme antitabac, l'employeur doit donc procéder à l'analyse de diverses questions, notamment :

- Y a-t-il une politique sur le tabac dans l'entreprise?
- Quels sont les objectifs d'un programme antitabac dans l'entreprise?
- Quels sont les résultats attendus (réalistes et réalisables)?
- Le programme est-il intégré à une démarche de «santé» plus globale?
- Qui chapeaute le programme antitabac?
- Quelles sommes sont disponibles?

Toutes ces questions forcent une réflexion qui permettra de faciliter le choix d'une intervention adéquate s'inscrivant dans une stratégie de « gestion de la santé » propre à l'entreprise. Ainsi, on pourra simplement rendre disponible l'information sur les moyens pour cesser de fumer, ou encore mettre de l'avant un programme complet antitabac adéquat en entreprise.

### **Les programmes antitabac**

Les programmes antitabac peuvent comprendre diverses méthodes de désaccoutumance au tabac, notamment :

- les méthodes individuelles (sevrage brutal);
- les programmes de modification du comportement;
- les programmes de consultation en groupe;
- l'hypnose, l'acupuncture, le traitement au laser, etc.;
- les méthodes médicamenteuses (timbres de nicotine et pilule sans nicotine).

#### **Le choix d'un fournisseur**

Les fournisseurs de programmes de désaccoutumance étant nombreux, l'employeur devra rechercher celui qui est en mesure de lui offrir le programme correspondant le mieux aux besoins de ses employés. L'approche retenue devra notamment être adaptée au niveau d'instruction des employés (plus spécifiquement concernant la documentation sur papier) et chercher à rejoindre le plus possible tous les types de fumeurs.

Avant d'arrêter son choix, l'employeur aura avantage à se renseigner sur les résultats obtenus auprès d'autres employeurs par les fournisseurs potentiels.

#### **Conclusion**

Un des objectifs poursuivis par les lois antitabac est la sensibilisation au prix à payer pour le tabagisme : chaque année, il en coûte environ 40 000 vies humaines en raison des maladies liées au tabagisme et des milliards de dollars aux contribuables canadiens. L'importance de ces coûts a certainement contribué à amener les gouvernements à poser les gestes que l'on connaît. À plus petite échelle, les actions contre le tabagisme dans les milieux de travail du secteur privé prendront leur essor au fur et à mesure que les employeurs seront sensibilisés de façon concrète aux coûts engendrés par le tabagisme dans leur entreprise.

#### **Notes**

1. *Loi sur le Tabac*, sanctionnée le 25 avril 1997, laquelle est arrivée après que la Cour suprême du Canada ait invalidé en 1995 la *Loi sur le contrôle des produits du tabac* au nom des droits et libertés d'expression des fabricants: *RJR-MacDonald inc. c. Canada (P.G.)* [1995] 3 R.C.S. 199.

2. Statistique Canada, Catalogue 82-003, Health Reports, Winter 1998, Vol.10. No.3.

3. *Loi sur le tabac* (Québec), 1988, c.33.

4. Source : Conference Board of Canada.