



Lieux de travail sans tabac

en un clin d'œil

Pourquoi faudrait-il que les lieux de travail soient sans tabac ?

Fumer nuit à la santé : Fumer nuit à la santé des fumeurs et à celle de leur entourage. Les fumeurs courent des risques bien plus importants d'infarctus, de crise cardiaque et d'autres maladies cardio-vasculaires ; de cancers des poumons, de la bouche, du larynx, de la vessie, du pancréas, des reins et de l'estomac ; d'emphysème, de bronchite et de tuberculose. Ces maladies entraînent de graves indispositions, des handicaps et une mort prématurée. Le tabac cause 4.9 millions de morts au niveau mondial chaque année et les chiffres grimpent rapidement.

La fumée de tabac nuit aussi aux non-fumeurs exposés à la fumée secondaire ou la fumée de tabac environnemental (FTE). Outre la gêne causée par l'odeur et l'irritation des yeux, l'exposition à la fumée secondaire augmente les risques de cancer des poumons et les maladies cardio-vasculaires et respiratoires. On estime chaque année à un total de 35 000 à 65 000, aux Etats-Unis seulement, les victimes non-fumeurs mortes de maladies cardiaques causées par la fumée secondaire et à 3000 les victimes non-fumeurs mortes de cancer du poumon (California Environmental Protection Agency, 1997 and U.S. Environmental Protection Agency, 1993). Ce n'est qu'une petite fraction du total des décès globaux causés par la fumée secondaire.

L'exposition à la fumée secondaire est courante sur les lieux de travail. En 1996, on a estimé à 130 millions en Chine les adultes non-fumeurs exposés à de la fumée secondaire sur leur lieu de travail. Au Royaume Uni en 1999, il y a plus de 3 millions de non-fumeurs à avoir été continuellement ou fréquemment exposés à la fumée de tabac au travail. En France, où il y a des lois visant à réduire le tabac dans les espaces publics, 40% des employés sont toujours exposés à la fumée secondaire. La fumée secondaire peut réagir avec les produits chimiques et les radiations sur les lieux de travail et produire un effet supplémentaire ou démultiplicateur et augmenter de façon significative le risque de nombreuses maladies occupationnelles. Dans certains pays, les employeurs ont une responsabilité légale de protéger la santé de leurs employés. Des lieux de travail sans tabac peuvent réduire la responsabilité des employeurs, créer des environnements de travail plus sûrs, améliorer la santé des employés et améliorer l'image de la société.

Les employeurs qui gardent leurs lieux de travail sans tabac et qui aident les employés à arrêter de fumer obtiennent des bénéfices nets

Fumer coûte cher aux employeurs : les employeurs assument les coûts directs et indirects entraînés par le tabac chez leurs employés fumeurs, parmi lesquels :

- Augmentation de l'absentéisme des employés
- Réduction de la productivité du travail
- Augmentation de la retraite anticipée due à la maladie

- Augmentation des coûts de santé pour les fumeurs et augmentation des coûts d'assurance maladie
- Augmentation des premiums d'assurance vie
- Augmentation des coûts de maintenance et de nettoyage
- Augmentation des dégâts causés par les risques d'incendie, explosions et autres accidents liés au tabac
- Augmentation des primes d'assurance incendie.

Ces coûts s'accumulent et s'élèvent à des sommes importantes. Une étude de 1996 portant sur les lieux de travail écossais a estimé le total des coûts liés au tabac sur les lieux de travail en Ecosse à environ trois quarts de milliards de dollars américains par an (absence reliée au tabagisme : 60 millions de dollars ; pertes de productivité : 675 millions de dollars ; pertes liées à l'incendie : 6 millions de dollars (Parrot *et al.*, 1996). Une étude canadienne de 1995 a estimé le **coût causé aux employeurs à 3 022 \$ par fumeur par an** (en US\$ 2002 ; ajusté pour l'inflation à partir de l'estimation originale de 2565\$ en US\$ de 1995. Conference Board of Canada). On manque de données de coûts sur les pays en développement. Les effets pervers de l'exposition à la fumée secondaire sur la santé et la productivité des employés non-fumeurs s'ajoutent aux coûts liés à la consommation de tabac des employés.

Les bénéfices tirés de l'interdiction de fumer sur les lieux de travail sont bien plus importants que les coûts. Les programmes pour arrêter de fumer sont relativement peu chers et entraînent des bénéfices financiers à long terme, dépassant de loin les coûts. Un modèle théorique établi pour les Etats-Unis évalue à 4,5 millions de dollars américains environ les bénéfices potentiels à long terme d'un programme pour arrêter de fumer chez les gros employeurs (Warner *et al.* 1996).

Les craintes formulées par l'industrie hôtelière (hôtels, restaurants etc), inquiète de voir ses intérêts commerciaux décliner du fait des interdictions de fumer, sont largement infondées. Des études sur les hôtels, les bars et les restaurants dans différents états américains, au Canada et en Australie montrent que nulle part les interdictions aboutissent à un déclin des affaires.

Que peuvent faire les employeurs à propos du tabagisme sur les lieux de travail ?

Les employeurs peuvent protéger la santé de leurs employés et réduire les coûts liés au tabagisme, en supprimant le tabac sur les lieux de travail et en mettant en oeuvre des programmes pour encourager et aider les fumeurs à arrêter de fumer. La suppression du tabac sur les lieux de travail réduit l'exposition de tous les employés à la fumée secondaire, réduit la consommation quotidienne de tabac, augmente les taux de sevrage, et réduit les coûts de nettoyage et les risques d'incendie. Les politiques de suppression du tabac sont faciles à mettre en place. Elles sont en général bien respectées, surtout si les employés (fumeurs et non-fumeurs) aident à développer la politique et sont bien informés sur les raisons de cette poli-

tique. Les fumeurs sont en général en minorité. Les enquêtes montrent que de nombreux fumeurs et presque tous les non-fumeurs soutiennent les politiques d'air non-pollué.

L'objectif devrait être de supprimer totalement le tabac sur les lieux de travail. **Il n'y a pas de niveau sûr d'exposition à la fumée secondaire. La ventilation ne peut pas « rafraîchir l'air » et protéger les employés contre toute exposition.** Les pièces fermées réservées aux fumeurs peuvent être utilisées comme phase de transition mais devraient être supprimées par étape aussi vite que possible. En outre, la ventilation des fumeurs bien ventilés peut être coûteuse.

Les programmes d'arrêt sur place rendent plus facile la mise en œuvre de lieux de travail sans tabac et augmentent les bénéfices pour les employés et les employeurs. Les programmes de sevrage sur le lieu de travail sont efficaces pour réduire la prévalence du tabagisme chez les

employés. Une méta-analyse de 20 études sur les programmes de sevrage sur les lieux de travail a montré que le taux moyen de désaccoutumance au bout de 12 mois est de 13%, total beaucoup plus élevé que la moyenne nationale de 2,5% chez tous les fumeurs (US, données 1990). Les taux de désaccoutumance étaient même plus élevés chez les gros fumeurs. Les programmes de sevrage sont relativement peu coûteux et sont très rentables (Novotny *et al.*, 2000).

Une fois les employés mieux informés sur les méfaits du tabac sur les fumeurs et leur entourage, à la maison comme au travail, les environnements sans tabac deviennent la norme. La plupart des compagnies aériennes, de nombreux lieux de travail et autres espaces publics fermés sont maintenant interdits au tabac. C'est une tendance globale vers des environnements intérieurs plus sains et plus propres.

Objectifs: protéger les employés contre les effets nocifs de la fumée secondaire ; encourager les fumeurs à arrêter de fumer, pour augmenter les bénéfices médicaux pour les employés et les bénéfices économiques pour les employeurs.

Activités principales	Bénéficiaires/ groupes cibles	Indicateurs
Supprimer le tabac sur les lieux de travail, protéger les employés contre l'exposition à la fumée secondaire		
<ul style="list-style-type: none"> • établir une politique écrite avec une participation active des employés et des patrons • communiquer clairement la politique et son principe, et sanctionner tout enfreinte • mettre en œuvre la politique selon un emploi du temps consenti, contrôler, faire appliquer et ajuster la politique si nécessaire, décider si la politique doit s'appliquer aux visiteurs et aux clients (de préférence oui) 	<p>tous les employés (y compris les patrons)</p> <p>visiteurs et clients</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Une politique écrite existe, qui mentionne clairement un principe, un cadre temporel et un lieu – s'il y en a un – où il est permis de fumer sur les lieux de travail ✓ % des employés exposés à la fumée secondaire au travail
Aider les employés à arrêter de fumer, réduire les risques de maladie et les décès prématurés dus au tabac		
<ul style="list-style-type: none"> • pour les employés qui veulent arrêter de fumer, garantir un accès à des conseillers formés, un soutien au sevrage tabagique et un traitement pharmaceutique, y compris une thérapie de remplacement de la nicotine • fournir des renseignements à tous les employés sur les bénéfices tirés par les employés qui arrêtent de fumer et des moyens de soutenir les collègues 	<p>employés fumeurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % des fumeurs qui essaient d'arrêter de fumer chaque année ✓ % de ceux qui ont arrêté de fumer et qui ne fument toujours pas 12 mois après avoir arrêté ✓ % des employeurs qui fument (et baisses de cette prévalence)

Comment supprimer le tabac sur les lieux de travail

- **Établir un comité sur les lieux de travail.** Le comité devrait comprendre des représentants de toutes les parties de l'organisation. Le soutien et l'engagement des cadres supérieurs sont cruciaux pour le succès de la politique.
 - **Impliquer les organisations d'employés et de travailleurs.** Il est essentiel d'impliquer totalement les employés pour qu'ils mettent en œuvre la politique, et d'incorporer leurs suggestions au programme. Il est important de connaître les attitudes des employés et des cadres à l'égard du tabac sur les lieux de travail avant de s'engager dans une initiative de suppression du tabac. Utiliser des questionnaires, des réunions et des groupes de travail pour rassembler les informations nécessaires. Inclure les représentants à tous les niveaux de l'organisation. Écouter les fumeurs et les non-fumeurs et s'assurer que les groupes d'employés qui fument beaucoup sont totalement engagés.
 - **Formuler une politique écrite.** Le comité devrait formuler une politique écrite déclarant clairement les objectifs et les manières de les atteindre. Si possible, intégrer les procédures à d'autres programmes et aux procédures liées à la santé et à la sécurité sur les lieux de travail. La politique devrait inclure :
 - L'objectif de la politique (éviter les effets dangereux du tabac et de la fumée secondaire sur la santé)
 - Un lien entre la politique de suppression du tabac et les valeurs de société (e.g. performance ou employés comme actif)
 - Un cadre temporel pour la mise en œuvre
 - Une déclaration établissant clairement s'il est permis de fumer dans les locaux, et si oui, où
 - Le nombre et la durée de pauses cigarette acceptables (les pauses ne devraient pas dépasser celles des non-fumeurs)
 - Des détails sur le soutien disponible pour les fumeurs, comme le conseil et le soutien à l'arrêt
 - Des actions ou des conséquences disciplinaires de la non-application
 - Les noms de contacts susceptibles de répondre aux questions liées à la politique
 - **Communiquer la politique aux employés.** Informer les employés dès le début et bien après la mise en œuvre. Viser le tabac, non le fumeur, et la santé et la sécurité, non les droits individuels. Mettre en valeur les bénéfices d'une politique d'air propre pour les fumeurs comme pour les non-fumeurs est moins polémique et probablement plus acceptable que d'insister sur les droits individuels des non-fumeurs. Utiliser les outils de communication disponibles pour sensibiliser tous les employés, surtout les superviseurs
 - **Fournir information et soutien aux fumeurs.** Fournir aux employés des informations sur les risques du tabac et les bénéfices obtenus en arrêtant de fumer. Utiliser les lettres d'information de l'organisation, les affiches, les dépliants, les courriels (e-mails) et l'intranet pour faire circuler l'information. Proposer des conseils pratiques sur les meilleures façons d'arrêter de fumer. Assurer du soutien aux fumeurs qui veulent arrêter de fumer, ce qui peut inclure le déblocage d'heures prises sur le temps de travail pour assister à des sessions de groupes de conseil pour arrêter de fumer, et avoir accès à des produits pharmaceutiques de sevrage tabagique, par exemple thérapie de remplacement de la nicotine ou bupropion. Il est très difficile d'arrêter car la nicotine est un produit d'accoutumance : ces produits améliorent le taux de succès des essais pour arrêter de fumer. La plupart des fumeurs essaient généralement entre 4 et 11 fois avant de réussir à arrêter de fumer.
 - **Déterminer les mesures disciplinaires.** Développer un procédé écrit disciplinaire et le communiquer clairement à tous les employés. Assurer la surveillance pour une mise en œuvre convenable par les patrons.
 - **Suivre un emploi du temps pour la mise en œuvre.** L'emploi du temps devrait définir des étapes claires. Une fois la politique annoncée, une période de transition est nécessaire avant que la mise en œuvre ne commence, afin de donner aux employés le temps de s'habituer à leur nouvel environnement. Le délai ne devrait pas être trop long, pour ne pas perdre l'effet d'entraînement. Le développement et la mise en œuvre devraient prendre en général de 4 à 12 mois.
 - **Assurer une formation.** Former les cadres et superviseurs intermédiaires à communiquer et faire appliquer la politique. Assurer une formation pour les représentants des employés et pour les éducateurs de pairs, sur les façons d'arrêter de fumer ou d'apporter du soutien aux collègues. Former les professionnels de la santé et de la sécurité à fournir des conseils aux fumeurs ou à rediriger les employés vers les services de sevrage tabagique disponibles sur place ou des services à l'extérieur du lieu de travail.
 - **Évaluer et suivre la mise en œuvre.** Faire des évaluations périodiques pour déterminer si la politique atteint ses objectifs. Solliciter les opinions du personnel et revoir toutes les zones de problème, et décider si la politique doit être mise à jour. Il est recommandé d'effectuer une révision tous les 12 à 18 mois.
- qui devront mettre en œuvre la politique et les fumeurs, qui devront adapter leur comportement.

Ressources

INSTITUTIONS

- Programme de sécurité du travail de l'Organisation Internationale du Travail www.ilo.org/safework Carin Håkansta hakansta@ilo.org
- Office on Smoking and Health of the US Centers for Disease Control and Prevention <http://www.cdc.gov/tobacco/index.htm>

DOCUMENTS ET DONNÉES

Informations générales pour les employeurs :

- "Why Smoking in the Workplace Matters: An Employer's Guide", WHO, Regional Office for Europe, 2002. A publication of the WHO European Partnership Project to Reduce Tobacco Dependence. Online at: <http://www.euro.who.int/document/e74820.pdf>, or hard copy from Tobacco Free Initiative, WHO Regional Office for Europe. Explains the rationale for developing an organizational tobacco control policy from an employer's perspective. Concise, readable and clear.
- "Workplace smoking: trends, issues and strategies", Health Canada, 1996. Available online at: http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/cessation/air/workplace_smoking/index.html or from the Publications Unit, Health Canada. Telephone: (613) 954-5995 Fax: (613) 941-5366. Comprehensive overview – trends, issues, impact of restrictions, economics, compliance, public support.

Analyse économique :

- "Smoking and the bottom line: costs of smoking in the workplace". The Canadian Conference Board. Toronto, 1997. Available online at: <http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/cessation/air/bottomline/report.html> or from the Publications Unit, Health Canada. Telephone: (613) 954-5995 Fax: (613) 941-5366. Short study that calculates costs to employers of employee smoking (productivity, absenteeism, insurance premiums and smoking areas).
- The Economics of Health, Safety and Well-being; *Barefoot Economics*: "Assessing the economic value of developing an healthy work environment", Finnish Ministry of Social Affairs and Health and ILO- Safe Work programme. <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/econo/barefoot.pdf> A simple guide on how to estimate costs and benefits of measures to improve workplace safety. A practical tool for use by small businesses, and other decision makers.

- KE Warner, RJ Smith, DG Smith, BE Fries, "Health and Economic Implications of a Work-Site Smokingcessation Program: A Simulation Analysis," J. of Occupational & Environmental Med. 1996;38: 981-992. A comprehensive simulation analysis of a workplace smoking cessation program that includes benefits to society as well as to employers. A helpful guide for employers considering potential costs and benefits of smoking cessation programs.

Evidence :

- J Repace, I Kawachi, S Glantz, "Fact Sheet On Secondhand Smoke", UICC, 1999. <http://www.tobaccopedia.org/cgi-bin/search/seek.cgi?ID=963401235> Comprehensive review and summary of evidence on health hazards caused by Environmental Tobacco Smoke. Explains clearly why ventilation and air cleaning cannot reduce second-hand smoke to acceptable levels. Also summarizes studies on impact of clean air policies on revenues of hotels, restaurants and bars.

Guides pratiques :

- "Tobacco in the Workplace: Meeting the Challenges. A Handbook for Employers", WHO, Regional Office for Europe, 2002. A publication of the WHO European Partnership Project to Reduce Tobacco Dependence. Online at: <http://www.euro.who.int/document/e74819.pdf>, or hard copy from Tobacco Free Initiative, WHO
- Regional Office for Europe. A step-by-step guide on how to adopt a strong and cost-effective response to the problem of smoking in the workplace.
- "Making Your Workplace Smokefree: A Decision Maker's Guide", US Department of Health and Human Services, 2000. Available online at: http://www.cdc.gov/tobacco/research_data/environmental/etsguide.htm Details on the costs, consequences, benefits of a smoke free workplace policy. The guide provides step-by-step directions on how to develop and implement smoke free policies.
- "Guidebook on Tobacco Reduction in the Workplace: an Alberta Perspective", Alberta Tobacco Reduction Alliance, 1999. Available online at: <http://www.smoke-free.ca/WNTD2001-cdcontents/wntd2001-letscleartheair/Resources/Alberta/ATRAguidebook.pdf> A step-by-step guide to help companies plan and implement a smoking-reduction program.
- J. Mackay *et al.*, "A Guide to Creating a Smoke-free Workplace". Provides practical and specific help, including an example of an employee survey and smoke-free policy, detailed information on costs and benefits.

Il existe une version développée de la série "à un coup d'œil", comprenant liens électroniques aux ressources et renseignements supplémentaires, sur le site web de la Banque Mondiale Santé-Nutrition-Population : www.worldbank.org/hnp