

L'exposition des non-fumeurs à la fumée du tabac varie considérablement selon la dimension de la pièce ou des autres espaces intérieurs, le nombre de fumeurs, l'aération et d'autres facteurs qui déterminent la concentration de fumée de tabac dans un endroit donné. Il n'y a aucun doute, cependant, qu'on doit limiter cette exposition.

Pour restreindre l'usage du tabac dans les lieux de travail, il faut reconnaître que l'usage du tabac est considéré comme une forme de dépendance par les fumeurs eux-mêmes, que les fumeurs constituent encore environ 30 p. 100 de la main-d'oeuvre et que l'appui des fumeurs est essentiel si l'on veut atteindre l'objectif de restreindre l'usage du tabac dans les lieux de travail.

On doit étudier soigneusement les moyens à prendre pour réaliser cet objectif si on veut assurer que le public observe volontairement la politique sur l'usage du tabac dans les lieux de travail. Des autorités reconnues en matière de santé, d'éducation et de psychologie reconnaissent que l'observance volontaire basée sur l'entière coopération de tous les intéressés est la méthode assurée pour réussir à mettre en oeuvre toute nouvelle pratique, comportement ou politique.

• (1630)

Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social et Travail Canada appuient cette façon de procéder et dans son dernier rapport, le *Surgeon General* des États-Unis déclare qu'on peut réussir à créer un lieu de travail sans fumée lorsqu'une telle politique est élaborée conjointement par la direction, les employés et les organisations d'employés, qu'elle est mise en oeuvre par étapes et qu'elle s'accompagne d'une aide offerte aux fumeurs pour qu'ils cessent de fumer.

Il semble qu'il n'y ait que deux façons d'atteindre le but visé par le projet de loi, soit d'interdire l'usage du tabac partout où se trouvent des employés fédéraux, soit de fournir un local à aération indépendante réservé à l'usage des fumeurs dans tous les lieux de travail du gouvernement fédéral. Examinons chacune des deux options. Il faudrait offrir un environnement sans fumée tel que défini dans le projet de loi dans les lieux de travail que sont les édifices fédéraux, les aéroports, les gares ferroviaires, les locaux d'habitation loués ou partagés avec des employeurs qui ne relèvent pas de la compétence du gouvernement fédéral et avec le grand public, les pénitenciers, les édifices et les navires dans lesquels les employés travaillent et vivent 24 heures par jour et dans plusieurs autres lieux de travail.

Malgré ces différences entre les lieux de travail, les situations de travail et le genre d'employés, il incomberait aux employeurs relevant de la compétence du gouvernement fédéral d'assurer un environnement sans fumée dans des situations sur lesquelles ils ont peu de contrôle.

Voyons la seconde option qui consisterait à aménager des fumeurs à aération indépendante dans tous les lieux de travail relevant du fédéral. Le coût d'aménagement de ces locaux varierait beaucoup d'un endroit à l'autre et dépendrait de l'ampleur des rénovations nécessaires pour les bâtiments et les systèmes de ventilation. Une enquête récente constatait qu'il y a 30 000 lieux de travail fédéraux répartis dans tout le Canada—je répète, 30 000 lieux de travail. Il y a en plus des dizaines de milliers d'autres lieux de compétence fédérale auxquels la loi s'appliquerait. L'aménagement de tels locaux à

### Santé des non-fumeurs—Loi

aération indépendante dans chacun de ces lieux de travail, plus la location et l'entretien de ces locaux, coûterait des sommes astronomiques aux contribuables.

En plus de coûter cher, ces fumeurs encourageraient la poursuite d'une habitude reconnue comme dangereuse par tout le monde et que la société essaie de plus en plus de décourager. Le règlement de Vancouver sur l'usage du tabac dans les lieux de travail, que certains trouvent avant-gardiste, laisse plus de souplesse dans l'aménagement des zones où le tabac est autorisé. Elles peuvent être aménagées aux endroits acceptés par tous les employés et elles n'ont pas nécessairement à être ventilées séparément.

Il est évident que les deux options présentent des inconvénients. Il faut donc envisager d'autres mesures pour résoudre la question de l'usage du tabac sur les lieux de travail de façon juste et responsable. Le gouvernement est au courant de la situation et il surveille l'évolution rapide de l'attitude des employés et du public, ainsi que les méthodes utilisées par les autres employeurs pour remédier à la situation. Le ministre du Travail (M. Cadieux) a récemment publié des lignes directrices pour aider les agents de Travail Canada lors de leurs enquêtes en réponse à des plaintes à propos de l'usage du tabac dans les lieux de travail de compétence fédérale. Ces agents sont responsables de l'application des règlements sur la santé et la sécurité au travail, destinés à prévenir les accidents et la détérioration de la santé liés au travail ou à la fréquentation des lieux de travail.

L'évolution est rapide également en ce qui concerne l'utilisation du tabac dans la Fonction publique. En 1985, le Conseil du Trésor a publié des lignes directrices concernant la minimisation des effets de la fumée de cigarette. Ces lignes directrices avaient été préparées en collaboration avec les syndicats de la Fonction publique représentés au Conseil national mixte, qui les ont approuvées. On a trouvé que ces lignes directrices constituaient une étape importante dans la recherche d'une solution au problème de l'usage du tabac au travail et qu'elles devraient devenir plus strictes d'ici 1988.

Au début de 1986, une enquête sur les ministères fédéraux nous a appris que plus de la moitié des services visés avaient établi une politique intérieure à ce sujet. Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, Statistique Canada et le ministère de l'Expansion industrielle régionale ont été les premiers à interdire l'usage du tabac au travail, ce qui a incité bien des employés à cesser de fumer.

Moins de deux ans après la parution des lignes directrices du Conseil du Trésor sur l'usage du tabac, de grands progrès ont été et continuent d'être réalisés dans la lutte contre cette habitude.

Je crois par ailleurs qu'il faudrait éviter pour l'instant de présenter une mesure législative imposant un changement d'habitudes aux employeurs et aux employés, sans avoir examiné comme il faut les situations spéciales et celles que connaissent les gens dans les lieux de travail. De telles initiatives seraient prématurées et elles risquent de compromettre l'application d'une solution harmonieuse à ce problème, qui a déjà commencé.