

**LES DROITS DES NON-FUMEURS ET DES FUMEURS
ET LA
CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

Avril 1996

**Document adopté à la 399^e séance de la Commission,
tenue le 17 avril 1996, par sa résolution COM-399-7.1.3**

Normand Dauphin
Secrétaire de la séance

Recherche et rédaction :

M^e Hailou Wolde-Giorghis, directeur
Direction de la recherche

Le ministère de la Santé et des Services sociaux, responsable de l'application de la *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics*¹, a adressé à la Commission une demande d'avis concernant «les exigences de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec en regard des droits des fumeurs et des non-fumeurs» et «une politique sur le tabagisme donnant préférence aux non-fumeurs» appliquée par une agence ou une organisation.

1. Les libertés et droits fondamentaux inscrits dans la Charte en regard des droits des non-fumeurs

La *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics* interdit de fumer dans les locaux de certains organismes publics, certains lieux publics et «lieux divers»² et confère aux municipalités les mêmes pouvoirs pour tous lieux se trouvant sur leur territoire.

Quant aux lieux qui ne sont pas visés par la Loi, à savoir les établissements commerciaux, les lieux de travail, etc., le propriétaire ou l'employeur pourrait également aviser qu'il y est interdit de fumer en vue d'offrir un milieu de travail ou un lieu public exempt de fumée de tabac.

L'on pourrait, au soutien de ces interdictions, invoquer le droit à l'intégrité reconnu à l'article 1 de la Charte. Cet article se lit :

«1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.[...]»

En ce qui concerne l'obligation dans ce domaine de l'employeur envers ses employés il y a lieu de rappeler les dispositions de l'article 46 de la Charte :

1 L.R.Q. c. P-38.01.

2 Idem. Voir articles 15, 16 et 17 de la Loi énumérant ces lieux, ex.. : lieux fermés utilisés pour des activités religieuses, culturelles ou artistiques, lieu utilisé pour des services de garde en garderie, ou une salle d'attente du cabinet privé d'un professionnel de la santé.

«46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.»

et celles de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* :

«51. L'employeur doit prendre des mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.»

2. Les limitations aux droits fondamentaux du fumeur

En interdisant aux fumeurs l'usage du tabac dans certains lieux publics la *Loi sur la protection des non-fumeurs* porterait-elle atteinte à certains droits inscrits dans la Charte, notamment ceux énoncés aux articles 1 et 6?

L'article 6 est libellé comme suit :

«6. Toute personne a droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, sauf dans la mesure prévue par la loi.»

Il ne fait aucun doute que l'interdiction imposée aux fumeurs constitue une atteinte à leur droit à la liberté (art. 1). Par ailleurs, sur le plan strictement juridique, on pourrait même avancer que cette loi interdisant la consommation d'un produit dans certains lieux limite, pour ainsi dire, l'exercice par une personne du droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens. Toutefois, selon le libellé même de l'article 6, une telle loi est bien conforme à la Charte.

La Charte prévoit toutefois que l'exercice des droits reconnus aux articles 1 à 9 est soumis aux conditions inscrites à l'article 9.1, lequel constitue une clause limitative «*en l'absence de laquelle les libertés et droits fondamentaux auraient acquis un caractère absolu*»³.

3 *Commission des droits de la personne du Québec c. Centre d'accueil Villa Plaisance*, T.D.P.Q. Montréal,

L'article 9.1 se lit comme suit :

«9.1 Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.»

La *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics*, qui a pour objet de régir l'usage du tabac «afin de mieux protéger la santé et le bien-être des non-fumeurs», fixe, pourrait-on dire, «la portée et aménage l'exercice» des droits et libertés reconnus aux articles 1 et 6 de la Charte.

L'application de l'article 9.1 est, rappelons-le, soumise à certains critères retenus par la jurisprudence, à savoir : l'importance de l'objectif législatif poursuivi, la rationalité, l'atteinte minimale et la proportionnalité⁴.

Dans ce contexte, il serait indiqué de se référer à une décision arbitrale pertinente à la question qui nous préoccupe et qui porte sur un grief contestant l'application d'un règlement anti-tabac de l'employeur et sur son aspect raisonnable où l'arbitre affirme :

«Par diverses lois, la société impose aux employeurs de fournir aux salariés un lieu de travail sécuritaire et sain. Dans le cas qui nous concerne l'employeur a agi de façon tout à fait conforme aux obligations législatives. [...] Étant donné les découvertes scientifiques sur l'effet de la cigarette et des nouvelles tendances sociétales, il serait déraisonnable de forcer les non-fumeurs à respirer la fumée de cigarettes de leurs collègues fumeurs...» et l'arbitre de conclure : «que le règlement interdisant totalement l'usage du tabac sur le lieux de travail est raisonnable.»⁵

(..suite)

n° 115-53-000001-946, p. 30, le 12 décembre 1995, (J. M. Rivet).

4 Ces critères ont été élaborés dans l'arrêt *R. c. Oakes* [1986] 1 R.C.S. 103, en regard de l'article 1 de la Charte canadienne des droits et libertés. L'application de ces mêmes critères à l'article 9.1 de la Charte québécoise a été confirmée dans l'arrêt *Ford c. Québec (P.G.)* [1988] 2 R.C.S. 712.

5 *Torrington et Syndicat national des travailleurs et des travailleuses de l'automobile* [1992] T.A. p. 459, p. 467. À noter que l'arbitre n'a pas retenu non plus l'argument de discrimination fondée sur la condition sociale

Notons que l'article 9 de la *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics* prévoit que dans certaines situations l'interdiction de fumer ne s'applique pas dans un lieu réservé à l'usage du personnel ou un fumoir. Cela témoigne du souci du législateur de l'atteinte minimale aux droits. De plus, cette loi poursuit un objectif important – la santé du public –, et il existe un lien rationnel entre cet objectif et la mesure bien adéquate imposée par le législateur.

Quant aux lieux publics qui ne sont pas visés par la Loi, à savoir les établissements commerciaux, les lieux de travail, etc., la mesure d'interdiction de fumer prise par l'employeur ou le propriétaire pourrait être justifiée en vertu du premier alinéa de l'article 9.1, qui s'applique également aux rapports privés⁶.

De ce qui précède nous pouvons déduire que l'atteinte portée par la Loi aux droits des fumeurs n'est pas incompatible avec la Charte.

3. Le droit au respect de la vie privée des fumeurs

Les exigences de la santé et du bien-être de la collectivité justifient, comme on vient de le voir, la primauté du droit à l'intégrité des non-fumeurs sur le droit du fumeur à la liberté de sa personne. Cela dit, pourrait-on, en invoquant ce même principe, étendre l'interdiction de fumer à une personne hors de son lieu de travail ou au-delà des heures de service? C'est là une question importante, étant donné la menace que ferait peser une telle interdiction sur un autre droit fondamental celui du respect à la vie privée inscrit à l'article 5 de la Charte.

«5. *Tout personne a droit au respect de sa vie privée.*»

(..suite)
des fumeurs.

6 *Ford c. Québec (P.G.)* [1988] 2 R.C.S., 712. Voir également François CHEVRETTE : «*La disposition limitative de la Charte des droits et libertés de la personne : le dit ou le non-dit*», (1987) 21 R.J.T., p. 461.

Dans l'affaire Centre d'accueil Villa Plaisance, il est spécifié que la notion de vie privée fait état de trois grandes catégories «*qui s'articulent respectivement sur les notions de protection de l'espace entourant la personne, de protection de la personne elle-même et de protection de l'information*»⁷.

Par ailleurs, l'article 36 du *Code civil* du Québec, dans l'énumération des actes considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne, cite la surveillance de «*sa vie privée par quelque moyen que ce soit*».

Le fait qu'une personne fume ou ne fume pas est une décision personnelle qui relève de son autonomie et est du ressort de la sphère de sa vie intime, c'est-à-dire ce «*cercle personnel irréductible, à l'abri des indiscretions*»⁸. En conséquence, l'interdiction par l'employeur de l'usage du tabac en dehors des lieux de travail, reviendrait à porter atteinte au droit au respect de sa vie privée à moins de démontrer, ce qui est peu probable, qu'une telle atteinte soit justifiée «*par le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens...*». Il y a lieu de rappeler, à cet égard, que le fumeur dispose, en cas d'atteinte illicite de ce droit, d'un recours qu'il peut exercer contre son employeur devant les tribunaux, en vertu de l'article 49 de la Charte⁹. pour «*obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte*».

7 Voir note 3, p. 28.

8 *Godbout c. Longueuil (Ville de)*, [1995] R.J.Q. 2561 C.A.

9 Art. 49 : «*Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.*

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages exemplaires.»

4. L'application d'une politique d'emploi donnant préférence aux non-fumeurs et sa conformité à la Charte

Une politique d'emploi appliquée par un employeur donnant préférence aux non-fumeurs est-elle discriminatoire? La notion de discrimination, au sens de la Charte, inclut les trois éléments suivants:

- une distinction de traitement;
- laquelle est fondée sur l'un des critères illicites énumérés à l'article 10 de la Charte¹⁰;
- telle distinction porte atteinte à un droit protégé.

Une politique d'emploi donnant préférence aux non-fumeurs exclut, de ce fait, les personnes qui fument de leur droit à l'égalité en emploi reconnu à l'article 16 de la Charte¹¹. Pour établir la discrimination, il suffirait donc de démontrer que l'un des critères illicites de l'article 10 s'applique aux personnes qui fument. Pourrions-nous, comme d'aucuns le suggèrent¹², songer au critère «handicap» du fait de la dépendance du fumeur au tabac?

Saisie d'une plainte de l'une de ses propres employés alléguant que le fait de lui interdire de prendre des pauses pour fumer, outre les pauses normales, est une discrimination à son égard fondée sur «une déficience (dépression endogène et accoutumance au tabac)», la Commission canadienne des droits de

10 Art. 10 : «*Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.»

11 Art. 16 : «*Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.*»

12 Voir à ce sujet la décision du Board of Inquiry de la Commission ontarienne des droits de la personne dans l'affaire *Martin Entrop c. Imperial Oil Limited*, en date du 23 juin 1995, où il est déclaré (p. 17) que : «*The use of alcohol constitutes a handicap where an individual has reached a stage of addiction or dependency.*»

la personne a rejeté cette plainte pour absence de motif illicite. La *Loi canadienne sur les droits de la personne*¹³ définit la déficience comme :

«[...] toute déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigUREMENT ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue.»

Une demande de la plaignante visant à annuler la décision de la Commission canadienne par la Cour fédérale a été rejetée¹⁴.

À cet égard, voici la définition que la Commission a donnée au mot «handicap»¹⁵ :

«Un désavantage résultant d'une déficience, soit une perte, une malformation ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique ou anatomique.»

Cette définition pourrait-elle s'appliquer aux plaintes alléguant que la dépendance au tabac constitue un handicap?

Elle exclut, comme on peut le constater, les personnes qui fument occasionnellement ou même de façon constante, mais qui peuvent éventuellement cesser de fumer. Il est cependant médicalement établi¹⁶ que la nicotine crée une dépendance, comme la plupart des drogues psychoactives, entre autres, l'héroïne. L'usage du tabac est à l'origine d'une altération du métabolisme mais guérissable sans créer

13 L.R.Q. (1985), c. H-6.

14 *Vézina c. Commission canadienne des droits de la personne* [1993] 3 C.F., p. 675. L'attestation du psychiatre de la plaignante à l'effet que l'interdiction de l'usage du tabac a provoqué de nombreux événements stressants et qui, selon lui, sont directement reliés à la grave rechute de sa patiente n'a pas été retenue.

15 F. Schmitz, «Les notions de déficience et de désavantage dans la définition du motif handicap», 5 décembre 1986.

16 Information reçue du D^r Fernand Turcotte, professeur de médecine préventive à l'Université Laval lors d'une consultation téléphonique.

«de syndrome clinique de sevrage» (crise que vivent les toxicomanes privés de leur drogue). De plus, de nombreuses études ont révélé que la grande majorité des fumeurs ont déjà essayé d'arrêter de fumer et ont échoué.

Dès lors qu'il est scientifiquement établi que la nicotine crée une réelle dépendance au tabac des personnes qui fument, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse serait d'avis qu'une plainte alléguant discrimination, notamment en emploi, pourrait être examinée à condition que la personne qui se plaint réussisse à démontrer, attestation médicale à l'appui, que sa dépendance au tabac a atteint un degré tel qu'elle souffre d'un «désavantage résultant d'une anomalie d'un organe ou d'une fonction psychologique ou anatomique».

CONCLUSION

L'interdiction de fumer dans les lieux publics ou sur les lieux de travail ne constitue pas une violation de la Charte. En revanche, une telle interdiction ne pourrait s'étendre au-delà de ces endroits au risque de porter atteinte au droit au respect de la vie privée des personnes qui fument. La Commission aimerait, à cet égard, souligner à nouveau l'existence, dans la Charte, d'un recours judiciaire dont pourrait se prévaloir la victime, en l'occurrence le fumeur, pour faire cesser une telle atteinte à ce droit fondamental.

HWG/cl