

Le « lancer du sapin » au party Noël, un accident du travail ?

Le Journal de Quebec · 5 déc. 2022 · 24 · Bernard Cliche

Il est parfois difficile de déterminer si la participation, pour un travailleur, à une activité organisée par son employeur, comme un party de Noël, fait partie de son travail. Si la réponse est affirmative, un accident survenant pendant cette activité donnera lieu à une indemnisation en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).



Dans une décision récente du Tribunal administratif du travail, la question s'est posée alors qu'une municipalité organisait un événement de Noël pour les citoyens. De tels événements nécessitent la participation d'employés des travaux publics et c'est dans ce cadre qu'une employée municipale participe à l'événement.

Son travail consiste alors à installer le site et à participer à diverses tâches pendant l'événement puis à démanteler ce site lors de la fermeture.

À la fin de l'événement dont il est ici question, les bénévoles et les employés se sont rassemblés et se sont adonnés à diverses activités, dont l'une consistait dans le « lancer du sapin ». C'est en participant à ce « lancer du sapin » que la travailleuse se blessa au genou.

S'AGIT-IL ALORS D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Pour répondre à cette question, le tribunal doit déterminer s'il existe une connexité entre l'activité qui est exercée au moment de l'accident et le travail lui-même. S'il s'agit d'une activité comprise dans la sphère professionnelle, la réclamation sera acceptée, et elle sera refusée dans le cas contraire, lorsque l'activité s'exerce dans la sphère personnelle.

Il est important de noter que le tribunal considère les éléments suivants lorsqu'il s'agit d'évaluer le lien de connexité d'une activité particulière avec le travail :

- le lieu de l'événement ;
- le moment de l'événement ;

- la rémunération de l'activité exercée au moment de l'événement ;
- l'existence ou le degré d'autorité ou de subordination de l'employeur lorsque l'événement ne survient ni sur les lieux du travail ni durant les heures de travail ;
- la finalité de l'activité exercée au moment de l'événement, qu'elle soit incidente, accessoire ou facultative aux conditions de travail du travailleur ;
- l'utilité relative de l'activité du travailleur en regard de l'accomplissement du travail.

Il faut noter qu'aucun de ces éléments n'est décisif à lui seul et qu'il faut plutôt examiner l'ensemble des faits.

Dans notre cas, le tribunal a estimé qu'il ne pouvait s'agir d'un accident du travail. En effet, l'activité du « lancer du sapin » a eu lieu après la fermeture de l'activité accessible au public et après que le site dont il est ici question eut été démantelé.

DROIT DE REFUSER

La travailleuse pouvait refuser de participer au « lancer du sapin » puisqu'il n'existait aucune obligation à ce sujet de la part de son employeur.

Pour le tribunal, le rassemblement postérieur à l'activité avec les citoyens ne fait pas partie des tâches que la travailleuse doit accomplir pour son emploi. Il ne s'agit pas d'une activité organisée par l'employeur au bénéfice des citoyens.

En définitive, le tribunal estime que la travailleuse se trouve dans sa sphère personnelle lorsqu'elle décide de participer au rassemblement des bénévoles et qu'elle effectue le « lancer du sapin », et la réclamation de celle-ci sera refusée.

Par contre, il peut en être différemment, dépendamment des circonstances.

Par exemple, si un employé se blesse dans le cadre d'une activité contrôlée par l'employeur, alors qu'il est rémunéré et dont l'objectif est de consolider l'esprit d'équipe, la réclamation sera généralement acceptée par le tribunal.

Pour ce qui est du traditionnel party de Noël des employés, on peut affirmer ce qui suit :

- Si ce party de Noël a lieu en dehors des heures de travail et sans rémunération, il sera difficile de considérer qu'une blessure survenant à cette occasion est un accident du travail.
- Par contre, si le party de Noël a lieu au bureau pendant les heures habituelles de travail, une blessure survenant alors sera généralement considérée comme un accident du travail.

Morency Société d'avocats Me Bernard Cliche, avocat émérite

La situation des employés de l'administration québécoise s'améliore sur le plan du salaire et de la rémunération globale

Montréal, le 30 novembre 2022. – En 2022, les employés de l'administration québécoise gagnent en moyenne 55 652 \$; c'est un salaire de 11,9 % inférieur à celui de l'ensemble des autres salariés québécois travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus. Un retard de 8,7 % est également observé par rapport aux employés du secteur privé et de 18,6 % par rapport aux salariés des autres secteurs publics (sociétés d'État, universités, municipalités et administration fédérale au Québec). C'est ce qui se dégage, entre autres, du rapport de l'Institut de la statistique du Québec intitulé [*Rémunération des salariés – État et évolution comparés 2022*](#), rendu public ce matin.

Évolution des salaires des salariés de l'administration québécoise et des autres salariés québécois, dont ceux du privé et des autres secteurs publics, 2022, 2021 et 2013

Source

Institut de la statistique du Québec, *Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2022*.

Et si l'on s'attarde à la rémunération globale?

Le salaire n'est qu'une composante de la rémunération globale par heure travaillée. Si l'on tient aussi compte des régimes de retraite, des assurances collectives, des congés et de la semaine normale de travail, on constate que les salariés de l'administration québécoise reçoivent une rémunération globale de 44,69 \$/h. C'est une rémunération de 3,9 % inférieure à celle des

autres salariés québécois et de 20,4 % inférieure à celle des salariés des autres secteurs publics. Elle est toutefois de 3,9 % supérieure à celle des salariés du secteur privé.

Évolution de la rémunération globale par heure travaillée des salariés de l'administration québécoise et des autres salariés québécois, dont ceux du privé et des autres secteurs publics, 2022, 2021 et 2013

Source

Institut de la statistique du Québec, *Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2022*.

Réduction des écarts par rapport à 2021

Entre 2021 et 2022, les écarts observés entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois se sont réduits, tant sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale. Cette situation s'explique principalement par le fait qu'à la suite de la signature récente de la majorité des conventions collectives dans l'administration québécoise, il y a non seulement eu une augmentation salariale pour l'année 2022, mais également des augmentations salariales rétroactives qui ont été consenties pour les années 2020 et 2021, lesquelles sont prises en compte dans la comparaison de cette année. En 2021, les données présentées étaient basées sur les conventions collectives qui étaient arrivées à échéance le 31 mars 2020.

Évolution des écarts différente depuis 2013

Entre 2013 et 2022, la situation des salariés de l'administration québécoise, par rapport à celle des autres salariés québécois, n'a pas évolué de la même manière. En effet, les écarts salariaux sont demeurés stables, mais ceux de rémunération globale se sont plutôt réduits.

En outre, entre les deux années, les écarts salariaux et de rémunération globale entre les salariés de l'administration québécoise et ceux du secteur privé sont demeurés stables. Les écarts entre les salariés de l'administration québécoise et ceux des autres secteurs publics sont quant à eux maintenant moins prononcés.

Des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise

En 2022, le retard moins prononcé de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale (- 3,9 %) que sur celui du salaire (- 11,9 %) s'explique par un nombre de congés (vacances, congés de maladie, etc.) plus élevé et une semaine normale de travail plus courte. Plus précisément, dans l'administration québécoise (35,8 h), les salariés travaillent environ une heure et demie de moins que les autres salariés québécois (37,4 h).

L'exercice de comparaison de la rémunération globale

L'Institut de la statistique du Québec a pour mandat d'effectuer la comparaison de la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Il doit procéder à cet exercice tous les ans et rendre publics les résultats de cette comparaison à la fin novembre.

L'objectif de l'exercice est de comparer des emplois similaires. C'est pourquoi les enseignants et les infirmières, par exemple, ne font pas l'objet de la comparaison, puisque le bassin de postes comparables n'est pas assez important en dehors de l'administration québécoise. De plus, la comparaison s'effectue avec des entreprises de 200 employés et plus ou des municipalités de 25 000 habitants et plus, car la structure d'emplois dans ces entreprises et organisations peut s'apparenter à celle dans l'administration québécoise.

Par ailleurs, les éléments retenus pour la comparaison le sont dans un souci de pertinence et d'objectivité, et sont choisis d'un commun accord entre l'Institut et les deux parties en négociation, patronale et syndicales.

Secteur de base et marché de référence utilisés pour la comparaison :

Administration québécoise	Autres salariés québécois (entreprises de 200 employés et plus)
Fonction publique : ministères, organismes gouvernementaux, fonds spéciaux Éducation Santé et services sociaux	Entreprises privées Secteur « autre public » : sociétés d'État, universités, municipalités de 25 000 habitants et plus, administration fédérale au Québec

L'Institut de la statistique du Québec produit, analyse et diffuse des informations statistiques officielles, objectives et de qualité sur différents aspects de la société québécoise. Il est le responsable de la réalisation de toutes les enquêtes statistiques d'intérêt général. La pertinence de ses travaux en fait un allié stratégique pour les décideurs et tous ceux qui désirent en connaître davantage sur le Québec.

Les cotisations au RRQ très bientôt facultatives pour les plus de 65 ans

Le Journal de Québec · 3 déc. 2022 · 40 · MICHEL GIRARD michel.girard@quebecormedia.com

L'une des solutions pour régler, en partie, l'épineux problème de pénurie de main-d'œuvre au Québec repose entre les mains des personnes âgées.



Et c'est pourquoi le premier ministre François Legault s'est fixé pour objectif de « convaincre des personnes de 65 ans et plus, soit de revenir au travail ou de rester au travail ».

Outre les mesures déjà mises en place pour inciter les personnes âgées à rester actives sur le marché du travail, M. Legault a laissé entendre, lors de son discours d'ouverture de la nouvelle session parlementaire, que son gouvernement va accorder aux travailleurs de 65 ans et plus le libre choix de continuer de cotiser ou pas au Régime des rentes du Québec (RRQ).

À l'heure actuelle, tous les travailleurs qui gagnent plus de 3500 \$, qu'ils aient 18 ans, 65 ans, 75 ans ou plus, sont obligés de cotiser au RRQ. Et ce, peu importe si les 65 ans et plus retirent leur pension de vieillesse et leurs rentes du RRQ.

ENGAGEMENT DE LEGAULT

Parole de François Legault : « Notre ministre des Finances a déjà mis des mesures, puis là, il va rendre les cotisations au RRQ facultatives. Donc, je pense que ça va être une autre façon d'attirer les personnes de 65 ans et plus. »

Mon petit doigt me dit que cette nouvelle mesure sera officiellement annoncée jeudi prochain lorsque le ministre des Finances Eric Girard présentera « Le point sur la situation économique et financière du Québec ».

Si tel est le cas, elle devrait entrer en vigueur dès le mois prochain, c'est-à-dire janvier 2023.

L'ÉCONOMIE ?

Concrètement, sachez que la cotisation au RRQ va s'élever à compter de janvier à 12,8 % des gains cotisables, laquelle cotisation est partagée moitié-moitié entre l'employé et l'employeur. Sauf pour les travailleurs autonomes, qui, eux, doivent payer la totalité de la cotisation.

En 2023, la cotisation maximale au RRQ s'élèvera à 8076,80 \$. Ce qui représente un débours de 4038,40 \$ pour l'employé et de 4038,40 \$ pour l'employeur. Ou la somme totale pour les travailleurs autonomes.

En retour de cette cotisation au RRQ, les travailleurs de 65 ans et plus ont droit à une rente bonifiée.

QUOI QU'IL EN SOIT...

Le fait de forcer les 65 ans et plus à payer encore des cotisations au RRQ s'ils continuent de travailler... a toujours été perçu par les personnes âgées comme une sorte d'embûche. Du genre, la goutte fiscale qui fait déborder le vase !

En rendant facultatives les cotisations au RRQ à partir de 65 ans et plus, le gouvernement Legault croit que cela sera suffisant pour inciter nombre de 65 ans et plus à continuer de travailler ou à revenir sur le marché du travail.

Ces derniers auront l'impression de bénéficier d'un cadeau en ne versant pas de cotisations au RRQ.

LES EMPLOYEURS APPRÉCIERONT

Il est évident que cette nouvelle mesure fera également l'affaire des employeurs puisqu'ils n'auront pas à verser leur quote-part au RRQ si l'employé de 65 ans et plus décide de ne plus cotiser.

Idéalement, il faudrait que l'employeur accepte de verser à l'employé un montant d'argent équivalent à ladite cotisation au RRQ qu'il économisera sur le dos des employés de 65 ans et plus !

LE BASSIN

Actuellement, selon les données de l'emploi rapportées par Statistique Canada pour le mois de novembre, il y a 208 800 travailleurs québécois de 65 ans et plus qui occupent un emploi sur le marché du travail.

Au nombre de 122 500, les travailleurs âgés de 65 à 69 ans représentent à peine 21,9 % des gens de leur groupe d'âge qui restent actifs sur le marché du travail.

C'est nettement inférieur aux Ontariens de 65 à 69 ans encore actifs au travail, leur taux d'emploi s'élevant à 28,7 %, soit 6,8 points de pourcentage de plus qu'au Québec.

Pour leur part, les 86 400 travailleurs québécois de 70 ans et plus ne représentent qu'une fraction de 7,2 % de leur groupe d'âge, à comparer à un taux de 7,6 % du côté des Ontariens. Si le Québec parvenait à rehausser son taux d'emploi au niveau de l'ontario, cela permettrait au Québec de recruter 42 200 employés de plus parmi les 65 ans et plus.

En rendant les cotisations au RRQ facultatives, pas de doute que ce rattrapage sur l'ontario aura des chances de se matérialiser.

Altrum, bouée de secours pour la rétention de la main-d'oeuvre

GILBERT LEDUC

Et si la fidélisation de la main-d'œuvre passait tout simplement par un spontané «bonjour» à l'arrivée au bureau ou à l'usine, par un sincère «merci» à la fin du quart de travail et par un programme structuré de reconnaissance des employés récompensant les réussites individuelles et collectives?

Voilà la suggestion présentée par Altrum aux organisations qui non seulement n'arrivent plus à recruter des talents, mais peinent également à les retenir. En 2019, l'agence de placement de personnel Randstad rapportait que les travailleurs restent, en moyenne, à peine 4,4 ans chez le même employeur. Les jeunes âgés de 25 à 34 ans, particulièrement, ont la bougeotte. Ils intègrent un nouveau poste tous les 3,2 ans.

«Notre mission est d'aider les organisations à inspirer et à mobiliser leurs travailleurs en recourant aux meilleures pratiques de reconnaissance au travail et de célébration des bons moments qui jalonnent la vie d'une entreprise, comme l'obtention d'un contrat, l'accumulation des années de service ou les départs à la retraite de collègues», explique le chef de la direction d'Altrum, Louis-David Bourque.

L'entreprise de Saint-Martin, dans la Beauce, offre donc des solutions sur mesure à ses clients.

À partir de ses plateformes logicielles, Altrum peut prendre en main, à titre d'exemple, les principales étapes marquant la célébration des années de service des employés. Ça va du choix des gratifications — Altrum dispose d'une boutique en ligne proposant pas moins de 4000 cadeaux — à la gestion des invitations pour la fête et de l'ensemble des communications de suivi avec les participants en passant par l'emballage des récompenses.

Altrum a aussi développé une plateforme de reconnaissance sociale privée, personnalisée et sécuritaire permettant aux équipes de partager leurs accomplissements et aux travailleurs d'accumuler des points échangeables pour des cadeaux ou des journées de congé.

Leader mondial

Fondée en 1957, Altrum faisait son beurre, à l'origine, dans l'industrie de l'acrylique. Plus précisément dans celui des pièces encastrées dans le thermoplastique. Le marché du manufacturier beauceron était celui des trophées, des pièces commémoratives et des produits promotionnels (porte-clés, pendentifs, etc.)

Au fil des ans, Altrum a développé son expertise dans une niche rentable, celle de la commémoration des transactions financières. «C'est une tradition dans le monde des affaires», explique Louis-David Bourque. «Après la conclusion d'une transaction majeure, les banquiers s'empressent de remettre aux parties prenantes un trophée — aussi appelé un tombstone ou dealtoy — pour immortaliser l'événement. À l'image d'un trophée de chasse, les financiers, les avocats et les comptables le placent bien en vue dans leur bureau», précise-t-il en mentionnant qu'il se réaliserait, bon an mal an, un peu plus de 20 000 transactions financières dans le monde.

Pendant plusieurs années, Altrum n'a fait que manufacturer des trophées financiers qu'il refilait à des distributeurs qui les vendaient aux banques. Achetant l'un après l'autre ses distributeurs, Altrum est devenue, en 2009, un leader mondial dans le design, la fabrication et la vente de produits de reconnaissance pour les transactions financières.

Ensuite, quelques années plus tard, elle s'est étiré le cou pour apprivoiser un nouveau marché en pleine ébullition, celui des programmes de reconnaissance des employés. «Nous constatons que les entreprises — confrontées à la rareté de main-d'œuvre — investissaient beaucoup de sous pour récompenser leurs employés. Trop souvent, un peu tout croche sans trop de conviction.»

Aujourd'hui, les outils de reconnaissance au travail d'Altrum sont utilisés par des employeurs de la trempe de Desjardins, Aldo, Ubisoft, CGI et Cascades.

Opportunités de croissance

L'univers du tombstone financier demeure encore la principale source de revenus pour l'entreprise qui compte 175 employés, dont 125 au Québec et qui, pour une septième année consécutive, a été identifiée au printemps dernier comme l'une des mieux gérées au Canada par Deloitte.

«Nous y réalisons 75 % de notre chiffre d'affaires», indique Louis-David Bourque en signalant une poussée de croissance de 22 % au cours de la dernière année des ventes de trophées financiers fabriqués en acrylique, en cristal, en métal, en pierre, en bois et même réalisés en impression 3D. «Nous travaillons avec 1500 banques d'affaires et nous détenons 40 % du marché mondial de la commémoration financière. Nous livrons dans plus de 70 pays et nous avons des bureaux à Londres et à New York et une présence à Taiwan, en Inde et aux Philippines.»

«Nous estimons, par contre, que les plus fortes opportunités de croissance viendront, au cours des prochaines années, du côté des programmes de reconnaissance des employés. Nous visons d'ailleurs à accroître notre présence à l'extérieur du Canada dans cette ligne d'affaires. L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre vont forcer les organisations à devenir des employeurs de choix. Elles devront donc se résoudre à investir dans les mesures de reconnaissance au travail de leurs salariés afin de pouvoir les garder.»

+

PROGRAMMES DE RECONNAISSANCE: «ON SE MET SUR NOTRE 36 ON CÉLÈBRE!»

Altrum ne voudrait surtout pas se faire accuser d'être un cordonnier mal chaussé!

La reconnaissance au travail des employés est évidemment une priorité pour Louis-David Bourque.

«Nous la pratiquons au quotidien», insiste le chef de la direction de l'entreprise. La célébration des années de service se fait en grande. «Elles sont soulignées dès le premier anniversaire d'entrée en poste d'un nouveau salarié. Pas seulement à partir de la 15e année comme nous voyons malheureusement trop souvent dans les organisations», déplore-t-il.

Altrum a également déployé un programme de reconnaissance par les pairs permettant aux employés de braquer l'attention sur des collègues qui se sont distingués ou qui ont véhiculé avec brio les valeurs de la compagnie.

«Nous veillons également à accorder des ressources à nos gestionnaires afin qu'ils soient en mesure d'aller acheter du café, un vendredi matin, pour marquer une belle performance individuelle ou collective ou encore pour requinquer les troupes après une semaine plus difficile.»

Sensibilisation

Les atouts essentiels menant à l'élaboration d'un programme structuré de reconnaissance au travail qui ne laissera rien au hasard sont la sensibilisation de la haute direction de l'entreprise et la formation des gestionnaires.

«Ces derniers doivent être familiers avec les bonnes pratiques de reconnaissance. Ils doivent relever les accomplissements de leurs employés et s'empressez de les célébrer afin de stimuler leur engagement et leur mobilisation. Quant aux hauts dirigeants, ils doivent ouvrir leurs goussets et accorder des budgets discrétionnaires appropriés aux gestionnaires pour leur permettre de récompenser leurs troupiers.»

La formation des gestionnaires fait notamment partie de la gamme de services offerts par Altrum aux entreprises. **Gilbert Leduc (Collaboration spéciale)**

+

CURE DE RAJEUNISSEMENT DE 1,7 MILLION \$

Altrum ne renie pas sa vocation première. Il entend demeurer un fabricant de trophées, d'objets commémoratifs et de reconnaissance encore longtemps.

Ses produits sont principalement manufacturés en Beauce et en Chine. À l'usine de Saint-Martin où s'active une quarantaine de travailleurs, on se consacre à la production de pièces faites en plus petite quantité et souvent sur mesure pour les clients. Du côté de l'Asie, c'est la production de masse qui prédomine.

Louis-David Bourque n'entend pas rapatrier à Saint-Martin une partie de la fabrication réalisée en Chine. Pas plus qu'il n'a l'intention de confier encore plus de production à l'étranger. «Nous évaluons toujours la meilleure solution selon les différents scénarios qui se présentent à nous.»

Chose certaine, Altrum caresse de grandes ambitions pour son usine de Saint-Martin.

Avec l'aide du gouvernement du Québec et d'Investissement Québec qui prêtent chacun 470 000 \$ à Altrum, l'entreprise s'offre une cure de rajeunissement de 1,7 million \$. Dans le but d'accroître sa productivité et d'affronter l'épreuve de la rareté de main-d'œuvre, Altrum a fait l'acquisition de nouveaux équipements qui faciliteront l'automatisation des méthodes de production. «Nous nous inspirons des meilleures pratiques du lean manufacturing visant à accroître la capacité de fabrication en réduisant les coûts, les délais de fabrication et le gaspillage.»

La modernisation de ses méthodes de production devrait également permettre à la compagnie de réaliser son ambition de devenir une entreprise carboneutre en 2025. «Cet engagement nous permettra de faire une réelle différence dans notre marché», estime Louis-David Bourque. **Gilbert Leduc**
(Collaboration spéciale)