

# Les partys de bureau, moments propices au harcèlement sexuel

## C'est la mise en garde lancée hier par le ministre québécois du Travail Jean Boulet

Le Journal de Quebec · 24 nov. 2023 · 34 · GABRIEL CÔTÉ

Les partys de bureau du temps des Fêtes sont propices au harcèlement sexuel en milieu de travail, prévient le ministre Jean Boulet, en rappelant aux employeurs qu'il vaut mieux prévenir que guérir.



« Ça m'apparaît important pour les employeurs de prévenir », a dit le ministre du Travail en entrevue, hier, peu après le dépôt de son projet de loi visant à lutter contre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

« On organise des activités sociales, notamment des partys de Noël, et c'est un environnement qui peut être propice à du harcèlement ou à des comportements inadéquats à caractère sexuel », a-t-il observé.

« Donc si c'est une activité sociale qui est liée au travail, soyez prudents. »

### PLUSIEURS MESURES EN CHANTIER

Pour éviter que ce genre de fâcheuse situation ne survienne, Jean Boulet estime tout de même qu'il faut élaborer un « guide des comportements inadéquats ».

« C'est d'ailleurs, dans notre projet de loi, un des éléments qui va faire partie du contenu minimal d'une politique en matière de prévention, de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel », a-t-il expliqué, en rappelant qu'un Québécois sur deux (49 %) a été témoin ou a subi un comportement sexualisé inapproprié au travail dans la dernière année. Le projet de loi déposé hier s'attaque également aux clauses d'amnistie qui figurent dans de nombreuses conventions collectives. Ces clauses limitent la durée pendant laquelle les fautes disciplinaires en tout genre apparaissent aux dossiers des syndiqués.

« Ce qu'on vient dire, nous, c'est que ça ne peut plus empêcher l'employeur de considérer des fautes passées dans l'imposition de mesures disciplinaires », a souligné le ministre.

Le ministre Boulet veut également mettre en place une formation obligatoire sur la violence à caractère sexuel pour les arbitres qui traitent des griefs en matière de harcèlement psychologique.

Dans un autre ordre d'idées, la pièce législative contient des éléments pour simplifier le parcours que doivent traverser les personnes qui ont été victimes d'un accident de travail pour obtenir une indemnité.

« On va s'assurer que les divisions concernées au tribunal administratif du travail communiquent ensemble et soient bien informées », a noté M. Boulet.



GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

## Le ministre Jean Boulet présente le projet de loi 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail

24 novembre 2023

Le ministre du Travail et ministre responsable de la région de la Mauricie, de la région de l'Abitibi-Témiscamingue et de la région du Nord-du-Québec, Jean Boulet, a présenté le 23 novembre à l'Assemblée nationale du Québec le projet de loi 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Avec ce projet de loi et des mesures administratives, le ministre du Travail souhaite rendre les milieux de travail plus sains, respectueux et sécuritaires. Ce projet de loi vise à éliminer les comportements inacceptables et à améliorer les recours dont disposent les personnes qui, malheureusement, en sont victimes.

### Les principales mesures du projet de loi

- Étendre l'obligation de l'employeur de prévenir et de faire cesser le harcèlement à toute personne, y compris les clients et les fournisseurs.
- Protéger la personne salariée contre des représailles de l'employeur à la suite d'un signalement de harcèlement psychologique envers une autre personne salariée ou en cas de collaboration au traitement d'un signalement ou d'une plainte.
- Interdire l'application des clauses d'amnistie relatives aux violences physiques et psychologiques, y compris celle à caractère sexuel, afin qu'un employeur puisse toujours effectuer une gradation de sanctions.
- Ajouter des présomptions pour la personne salariée pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel.
- Prolonger de six mois à deux ans le délai de réclamation pour une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), afin que les personnes victimes aient plus de temps pour faire les démarches requises.
- Obliger les arbitres traitant des griefs en matière de harcèlement psychologique à suivre une formation reconnue en matière de violence à caractère sexuel.
- Assurer la confidentialité du dossier médical des personnes salariées en cas de contestation de l'employeur.
- Donner la possibilité au Tribunal administratif du travail d'imposer des dommages punitifs lorsque l'employeur est personnellement responsable du harcèlement psychologique, intentionnel et illicite, et ce, même s'il estime probable qu'il s'agisse d'une lésion professionnelle.
- Prévoir une inhabilité à occuper certains postes dans le secteur de la construction en cas d'infractions criminelles liées à des agressions sexuelles.

### La mise en place d'une équipe spécialisée

En complément du projet de loi, le ministre annonce la mise en place, par le Tribunal administratif du travail, d'une équipe spécialisée en matière de violence à caractère sexuel qui sera constituée de juges et de conciliateurs dûment formés en la matière et qui prévoira des mesures pour faciliter le processus pour les personnes victimes.

### Citations

« Après avoir modernisé le régime de santé et de sécurité du travail et encadré le travail des stagiaires puis le travail des enfants, notre gouvernement pose un autre geste fort en s'attaquant au harcèlement psychologique et à la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Il faut agir pour mieux les prévenir et surtout envoyer un message clair, que les comportements violents sont inacceptables en milieu de travail. Je suis très fier que le Québec porte ce flambeau, qu'il soit un précurseur en ce qui concerne la prévention, l'accompagnement et l'indemnisation des victimes de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail. »

*Jean Boulet, ministre du Travail et ministre responsable de la région de la Mauricie, de la région de l'Abitibi-Témiscamingue et de la région du Nord-du-Québec*

« Ce projet de loi est un avancement important pour nos travailleurs, mais surtout pour nos travailleuses, puisqu'on sait que les femmes sont particulièrement affectées par ces problématiques. Les multiples mesures que propose notre gouvernement constituent un grand pas en avant pour nos milieux de travail. »

*Isabelle Poulet, députée de Laporte et adjointe gouvernementale au ministre du Travail*

**Faits saillants**

- Le ministre du Travail a donné, en février 2022, à un comité composé de trois professeures réputées, soit Rachel Cox (présidente), Dalia Gesualdi-Fecteau et Anne-Marie Laflamme, le mandat d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel.
- Les recommandations de ce comité, appuyées par des consultations des différents acteurs concernés, sont à la base du projet de loi présenté par le gouvernement.
- En septembre 2023, le ministre du Travail annonçait la mise en œuvre, d'ici décembre 2023, de la très grande majorité des recommandations administratives visant la CNESST.
- Le projet de loi prévoit principalement des modifications à la Loi sur les normes du travail, à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au Code du travail et à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.
- Au Québec, en 2020, près d'une personne sur deux (49 %) a observé ou subi un comportement sexualisé inapproprié ou discriminatoire en milieu de travail au cours des 12 mois précédant la réalisation de l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail, réalisée par Statistique Canada.
- En 2022, selon les données de la CNESST, 4 909 demandes de recours concernant du harcèlement psychologique ou sexuel ont été déposées en vertu de la Loi sur les normes du travail (4 398 en 2021).
- Les femmes seraient deux fois plus nombreuses (26 %) que les hommes (13 %) à indiquer avoir subi un comportement sexualisé inapproprié ou discriminatoire en milieu de travail, selon l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

**Pour plus d'information**

---



Gouvernement du Québec

[www.quebec.ca](http://www.quebec.ca)

# Le coût du nouveau centre de curling de Québec évalué à 28 M\$

- [Louis Gagné \(Consulter le profil\)](#)



[Louis Gagné](#)

Publié hier à 17 h 41 HNE

La construction d'un centre de curling à Québec en vue de la tenue des Jeux d'hiver du Canada 2027 coûtera 28 millions de dollars.

La Ville de Québec a publié jeudi un appel d'offres pour la fourniture des services professionnels en ingénierie, spécialité en mise en service requis dans le cadre du projet de centre de curling.

Pour aider les soumissionnaires potentiels à évaluer les montants d'honoraires professionnels à soumettre, la Municipalité précise que le coût d'objectif, pour l'ensemble des travaux, est de 28 millions \$, avant les taxes.

Ce montant inclut les contingences de conception de même que les frais généraux, les frais d'administration, les frais d'organisation de chantier et les profits, peut-on lire dans l'appel d'offres.

## Obtenir le meilleur prix

La Ville mentionne qu'elle cherchera à réaliser le projet au meilleur coût possible et dans le respect de la qualité de construction attendue ainsi que l'échéancier restreint.

*L'ensemble des systèmes architecturaux, structuraux et électromécaniques feront l'objet d'analyses de la valeur poussées en vue d'abaisser au maximum le coût de construction du projet.*

Une citation de l'Extrait de l'appel d'offres de la Ville de Québec

En ajoutant au montant de 28 millions \$ l'équivalent de la TPS (5 %) et de la TVQ (9,975 %), on arrive à une facture totale de 32,193 millions \$.

Le maire Bruno Marchand a annoncé le 19 septembre que la Ville de Québec allait construire un centre de curling à l'angle de la rue des Rocailles et du boulevard Pierre-Bertrand, dans le quartier Neufchâtel Est-Lebourgneuf.

Le centre sera érigé sur le terrain qui devait initialement accueillir la nouvelle centrale du Service de police de la Ville de Québec. En 2016, la Municipalité avait déboursé 2,6 millions \$ pour en faire l'acquisition.

Lors de l'annonce du projet, en septembre, le maire n'avait dévoilé aucune estimation de coûts de construction, se limitant à dire qu'il avait une fourchette de prix.

## **Jeux du Canada**

L'administration Marchand souhaite que la construction du nouveau centre de curling soit terminée à temps pour la présentation des prochains Jeux d'hiver du Canada, qui se dérouleront à Québec du 26 février au 15 mars 2027.

D'environ 5000 mètres carrés de superficie, le futur centre comprendra huit pistes de curling ainsi que des locaux et espaces connexes nécessaires aux opérations telles qu'un hall d'accueil, des cuisines, un bar, une boutique, des vestiaires et des blocs sanitaires.

Le nouveau centre sera réalisé en plusieurs phases de construction et pourra accueillir entre 300 et 500 spectateurs.

Il regroupera les activités des clubs de curling Jacques-Cartier et Victoria, dont les installations sont devenues désuètes.

# les affaires

## Pour ou contre les produits menstruels gratuits au travail?

Par Annie Boilard

Publié le 14/11/2023 à 16:00



EXPERTE INVITÉE. Saviez-vous qu'à partir du 15 décembre 2023, les entreprises sous réglementation fédérale devront fournir gratuitement des produits menstruels à tout leur personnel?

La nouvelle loi canadienne prévoit que les tampons et les protège-dessous devront être offerts au même titre que le papier hygiénique ou encore le savon à main.

Certains craindront peut-être le risque d'abus. C'est possible, mais l'employeur décidera où ces produits seront entreposés. Libre d'accès dans les salles de bains vous vient probablement à l'esprit. C'est une option. L'entreprise pourra instaurer un processus de contrôle. À cet effet, des fournisseurs proposent déjà des machines distributrices spécifiquement pour ces produits.

Et ce n'est pas juste pour les femmes, c'est pour tous les employés! En effet, les produits menstruels ne sont pas l'apanage de la gent féminine : les personnes non binaires et les hommes trans aussi en ont besoin. Donc non, selon nos guides de rédaction traditionnels, pas de «e» à employé.

### Qui sera assujetti à cette législation?

**Les entreprises sous la juridiction du Code canadien du travail seront assujetties à cette législation.** Au Québec, seule une poignée d'organisations seront concernées. Si ça demeure des exceptions, alors pourquoi en parler? De plus en plus d'entreprises ont emboîté le pas. Sans y être légalement contraintes, des municipalités comme la Ville de Montréal offrent déjà gratuitement à ses employés des produits menstruels. Définitivement une approche qui gagne en popularité.

### Pourquoi les entreprises souhaitent-elles offrir des produits menstruels à ses employés?

Tant le législateur que les entreprises sont motivés par une quête d'inclusivité et de réduction des stigmas autour des menstruations. À ce jour, des employés doivent composer avec des règles douloureuses (endométriose) provoquant des crampes, des étourdissements et des vomissements.

En dépit de tous nos efforts d'inclusivité, ces personnes n'ont pas d'espace pour en parler. Elles n'ont pas nécessairement une banque de vacances leur permettant de s'absenter ni de tribune pour parler de leur malaise et

de leur besoin d'accommodement avec leur patron. Conclusion, ces personnes font avec!

La gratuité et l'accessibilité des produits menstruels ont pour but de réduire la stigmatisation encore présente sur le sujet.

### **Comment ça se passe ailleurs dans le monde?**

L'augmentation de la sensibilité envers les règles s'observe dans de nombreux pays et se manifeste généralement sous forme de congés menstruels payés. Le Japon, Taiwan, l'Indonésie, la Corée du Sud et la Zambie offrent déjà des congés menstruels rémunérés. L'Espagne est le premier pays européen en 2022 à adopter une loi offrant aux personnes souffrantes d'endométriose (billet médical à l'appui) des congés financés par l'état.

En France, de grandes entreprises et des municipalités offrent déjà 12 jours de congés payés aux personnes souffrant de règles douloureuses, certaines avec d'autres sans billet médical. Le gouvernement français considère légiférer et offrir deux jours de congés mensuellement aux gens dans cette situation (billet médical requis).

La déstigmatisation des règles pour tous les gens ayant un utérus est une quête de plus en plus rependue et partagée par les législateurs à travers le monde. Que ce soit des produits menstruels gratuits ou des congés payés, ces moyens servent ce même objectif d'inclusivité.

Reste que l'idée des congés payés ne fait pas l'unanimité; des groupes représentant les intérêts des «femmes» s'inquiètent de risque de discrimination à l'embauche ou au moment de promotion envers les personnes qui pourraient se prévaloir ainsi de 24 jours de congés payés additionnels par année. Ils prônent plutôt l'idée d'ajouter 12 (ou 24) jours aux banques de congés payés pour tous et d'admettre les règles douloureuses comme l'un des critères d'admissibilité.