

Gare au harcèlement lors des partys

Le Journal de Québec · 04 déc. 2023 · 31 · Bernard Cliche Bernard Cliche, AD.E., Beauvais Truchon Avocats

Avec l'arrivée du mois de décembre arrivent également les partys de bureau. Récemment, le ministre québécois du Travail rappelait que les partys de Noël peuvent créer un environnement propice au harcèlement, à caractère sexuel ou autres. Cependant, le harcèlement ne se limite malheureusement pas au temps des Fêtes.



Chacun de nous a généralement sa propre définition de ce qu'est le harcèlement, puisque cette définition comporte certains éléments subjectifs.

Le harcèlement peut comporter plusieurs formes, de nature sexuelle, discriminatoire, ou tenir de l'abus de pouvoir. De façon générale, on regroupe les différentes formes de harcèlement sous le vocable de harcèlement psychologique.

CE QU'AFFIRME LA LOI

Par ailleurs, la Loi définit ce qui constitue du harcèlement psychologique en regard des salariés.

Ainsi constituera du harcèlement psychologique :

- Une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés ; portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique, entraînant un milieu de travail néfaste. Selon la Loi, une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

Il est à noter que diverses dispositions législatives prévoient que le milieu de travail doit être sain, exempt de danger pour la santé et la sécurité physique et psychologique, tout comme le milieu de travail doit être exempt de harcèlement psychologique.

Depuis quelques années, on a même prévu que l'employeur doit prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique ou le faire cesser, y compris lorsque celui-ci se manifeste dans le cadre du télétravail.

Par ailleurs, les partys de bureau organisés pour ses travailleurs par un employeur, que ce soit à Noël ou à d'autres moments, peuvent faire partie de ce qu'on considère comme des événements reliés au travail.

Lorsqu'il s'agit de décider s'il y a effectivement harcèlement psychologique, sexuel ou autres, les tribunaux ont établi diverses balises impliquant qu'il faut examiner une plainte pour harcèlement dans une perspective globale.

Comme chacun d'entre nous possède un seuil de tolérance différent, il peut facilement arriver qu'une personne trouve certains actes harcelants, alors que d'autres y seront complètement indifférents. Il faut donc départager entre le fait de se sentir harcelé et le fait de l'être réellement.

Pour ce faire, il faut recourir au critère de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances que celle visée par le harcèlement allégué. À cet égard, il a déjà été décidé par les tribunaux que la preuve de l'intention ou des motivations de l'auteur du harcèlement n'est pas nécessaire pour conclure à la présence de harcèlement.

Est-ce qu'une personne accusée de harcèlement peut invoquer le consentement ?

En fait, le consentement est l'un des critères qui peuvent éventuellement être considérés par les tribunaux pour décider s'il y a ou non harcèlement. Cependant, celui qui l'invoque a un difficile fardeau à rencontrer. Il doit en effet démontrer, non par une simple affirmation, qui serait insuffisante, mais par un ensemble de faits, à la fois les circonstances d'un éventuel consentement et son étendue. À ce chapitre, aucune présomption ne favorise le harceleur présumé.

PARFOIS UN ACCIDENT DE TRAVAIL

Peut-on considérer le harcèlement comme étant un accident de travail indemnisable par la CNESST ?

La réponse à cette question est positive. Cependant, la personne désirant être indemnisée devra démontrer la présence d'un diagnostic médical précis découlant du harcèlement. On parlera alors de réactions anxio-dépressives ou plus simplement d'une dépression. La Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles prévoit une procédure très précise qui doit être suivie en pareil cas. Nous y reviendrons plus tard.

BIENTÔT UNE NOUVELLE LÉGISLATION

Il y a quelques jours était déposé à l'assemblée nationale le projet de loi numéro 42 visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Si ce projet de loi est adopté, on modifiera de façon substantielle les dispositions de la loi concernant la prévention du harcèlement psychologique ou encore la violence à caractère sexuel en milieu de travail, de même que les mécanismes d'indemnisation en pareil cas.

Dès qu'il sera adopté, nous vous ferons part des principales modifications et de leurs impacts pratiques particulièrement en milieu de travail.

Comparaisons salariales public-privé

Que valent la sécurité d'emploi et le stress moindre ?



PHOTO ERICK LABBÉ, ARCHIVES LE SOLEIL

« Quelques employés du gouvernement m'ont remercié d'avoir dit qu'ils ne sont pas des enfants gâtés, d'avoir bien expliqué que leur paye est somme toute moindre qu'ailleurs d'environ 7 %, tout pris en compte », écrit notre chroniqueur.



FRANCIS VAILLES
LA PRESSE



Que vaut la sécurité d'emploi à vie des employés de l'État ? Et comment tenir compte, dans les comparaisons salariales, de la pression moins grande au public qu'au privé pour atteindre des résultats ?

Mis à jour le 2 décembre

Ces questions, bien difficiles, font partie des nombreux commentaires que j'ai reçus au sujet de ma chronique qui faisait état des moins bonnes conditions salariales du gouvernement du Québec. L'étude citée dans la chronique ne portait pas sur les employés de la santé et de l'éducation, essentiellement, mais sur les autres, souvent des fonctionnaires.

Quelques employés du gouvernement m'ont remercié d'avoir dit qu'ils ne sont pas des enfants gâtés, d'avoir bien expliqué que leur paye est somme toute moindre qu'ailleurs d'environ 7 %, tout pris en compte. D'autres ont mal compris l'effet du régime de retraite, dont je vous parlerai plus loin.

« Énorme écart de productivité »

Surtout, des lecteurs ont réagi en me faisant valoir les grandes différences de pression entre le privé et le public.

« Ayant travaillé au public et au privé, la tâche, la pression, le niveau d'exigences et l'implication au travail demandée au privé rendent la comparaison injuste. Tout

simplement », m'écrit l'un d'eux.

Deux lecteurs ayant travaillé comme cadres au public et au privé tiennent des propos très durs envers le public. Ils ne veulent pas être nommés ni identifier publiquement les organisations pour lesquelles ils ont travaillé pour pouvoir s'exprimer librement ou ne pas être poursuivis.

Le premier dit avoir eu 70 personnes à sa charge, au privé comme au public.

« Premièrement, il y a une différence énorme de productivité entre le public et le privé. Cet écart a énormément affecté la capacité de mon service, lorsque je suis arrivé au public, à livrer de manière prévisible.

« Deuxièmement, les absences pour maladie au public (surtout les absences prolongées) sont très nettement plus élevées qu'au privé. Cela coûte aux contribuables des sommes importantes et vient aussi impacter la productivité.

« Cela dit, certaines demandes des travailleurs sont très justifiées, surtout en santé et en éducation, mais il faudrait en même temps revoir le fonctionnement total de nos organisations, la sacro-sainte puissance des syndicats, ainsi que la couche sans cesse grandissante de cadres hauts salariés qui ne font pas réellement avancer les choses. »

Très dur, que je vous disais...

L'autre dirigeant qui témoigne, sans connaître le premier, me dit essentiellement la même chose. La personne, aujourd'hui retraitée, a été cadre supérieure au privé puis dans une société d'État, hors de l'éducation et de la santé.

« Il y a un monde entre les deux. Au public, jamais d'urgence, jamais de pression, un projet devait coûter 2 millions et il en coûte plus de 10 à la fin ? Pas grave, pas d'imputabilité, on a des milliards. Il n'y a pas de conscience de la valeur de l'argent. »

— Une personne retraitée qui a été cadre supérieure au privé et dans une société d'État

« En plus, je n'ai jamais vu autant de soi-disant "burn-out" et ils durent très longtemps. J'ai eu le choc de ma vie en passant au public », m'écrit cette personne, qui dit avoir réussi à faire le travail en embauchant pour son comité de direction des cadres venant du privé.

Ouch...

Par ailleurs, plusieurs n'ont pas compris que les comparaisons de rémunération globale de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) tenaient compte de la valeur du régime de retraite du gouvernement du Québec.

Essentiellement, l'ISQ ajoute à la paye la portion invisible du salaire que verse l'employeur (environ 22 % du salaire) pour les avantages sociaux des employés. À lui seul, le régime de retraite représente environ 7 % des 22 % de ces avantages, le reste étant constitué des assurances et des cotisations salariales légales, notamment.

Un lecteur ingénieur au privé me fait valoir que cet avantage est tout de même sous-estimé par les syndicats. « C'est tout un effort de créer votre propre fonds de retraite. Bien sûr, j'ai mis les bonis offerts par l'entreprise dans mes REER, entre autres, mais cela compte bien peu si on compare aux pensions de certaines organisations du public », m'explique-t-il essentiellement.

Ma réplique à ce sujet ?

Pendant toute leur carrière, les employés du gouvernement ont cotisé à leur fonds de retraite une somme souvent équivalente à celle du gouvernement. Ces versements ont réduit leur niveau de vie, mais ils en bénéficient plus tard.

Les travailleurs du privé devraient faire de même, dans leur REER, en mettant de 12 à 18 % de leur paye par année, y compris la part de l'employeur, mais ils ne le font pas, bien souvent, préférant dépenser l'argent pour vivre le moment présent.

Dit autrement, le drôle d'avantage du régime de retraite n'est pas seulement son ajout à la rémunération globale, mais l'épargne forcée qu'il constitue.

À méditer, tout cela...

Les propos des lecteurs ont été édités par souci de synthèse et de cohésion.

© La Presse Inc. Tous droits réservés.



Ensemble, on fait vivre l'info

Les dons de nos lecteurs nous permettent d'offrir gratuitement une information de qualité accessible à tous. Vous aussi, soutenez notre mission.

Je fais un don

Milieu de travail

Quand les produits menstruels s'invitent au bureau

Par Annie Lafrance, Le Soleil

|4 décembre 2023

MILIEU DE TRAVAIL / Il se passe actuellement une petite révolution derrière la porte des toilettes dans des milieux de travail : en plus du savon et du papier, on y retrouve désormais des produits menstruels offerts gracieusement.

Le phénomène a pris de l'ampleur au cours des derniers mois. Influencées par les modifications au Code canadien du travail qui entreront en vigueur le 15 décembre (et qui obligeront les organisations régies par le fédéral à rendre accessible les produits menstruels), de plus en plus de PME québécoises ont emboîté le pas.

Les gestionnaires n'ont pas besoin de se rendre en magasin pour faire leurs achats : les produits peuvent leur être livrés directement au bureau. Alea Protection, une jeune pousse montréalaise, vient d'ailleurs de compléter sa première livraison.

«On a livré nos premières commandes dans 450 salles de bain corporatives au pays», lance fièrement la fondatrice, Roxane Champagne-Duval.

En trois mois d'activités, elle s'est bâti une clientèle diversifiée, en débarquant notamment dans les bureaux d'Intelcom, de la Banque de développement du Canada (BDC) et dans des PME, comme les sacs Lambert et Sismik.

La jeune femme travaillait son projet d'entreprise depuis deux ans. «Je voyais qu'il y avait un besoin et que d'autres pays et provinces avaient

déjà adopté des politiques pour obliger l'accessibilité. On savait que ça s'en venait ici», explique-t-elle.

Selon elle, le Québec pourra rapidement rattraper son retard.

«Depuis quelques semaines, on constate qu'il y a un engouement dans les organisations. La loi fédérale a en quelque sorte accéléré le mouvement.»

— Roxane Champagne-Duval, présidente d'Alea Protection

Roxane Champagne-Duval a fondé Alea Protection dans le but d'offrir des produits menstruels sains aux particuliers et aux entreprises. (fournie par Alea Protection)

Un mouvement qui prend de l'ampleur

Plusieurs entreprises ont même devancé cette échéance, et ce, même si elles ne sont pas concernées par cette loi fédérale.

«On s'est dit : on aurait dû le faire avant, c'est tellement une évidence!», lance Ann-Florence Brouillard, directrice générale et associée de Brouillard Communication. La petite agence de Québec met à la disposition de ses employées des tampons et des serviettes.

Brouillard a été parmi les premières à joindre le mouvement initié par Iris + Arlo, en mars dernier. Basée à Montréal, la jeune pousse Iris + Arlo a contribué à «faire avancer les choses», soutient Ann-Florence Brouillard, «en mettant sur la place publique un enjeu qui relevait de la sphère intime».

Iris + Arlo est une initiative de l'entrepreneure Lara Émond. Rapidement, elle a eu un effet boule de neige. «Il fallait que quelqu'un en parle tout haut pour que ça bouge», estime Mme Brouillard.

Dans les derniers mois, 150 entreprises et organisations ont joint le mouvement en devenant client chez Iris + Arlo. La liste des clients est variée; on y retrouve le bureau d'avocats Lavery, les Hôtels Le Germain, le studio Squeeze, Omy Laboratoires et le fabricant de produits ménagers Myni. Ceux-ci reçoivent ces jours-ci la première livraison de leur plan d'abonnement.

L'entreprise a également mis sur pied un projet-pilote à l'Assemblée nationale et espère conclure des ententes de distribution avec des institutions d'enseignement et des centres de services scolaires.

Mousser la marque employeur

Qu'est-ce qui incite les employeurs à offrir des produits menstruels sur les lieux de travail? La volonté de mousser la marque employeur, estime Mme Champagne-Duval. «C'est une mesure qui peut faire la différence pour attirer de nouveaux employés ou pour favoriser le retour au bureau.»

Mais c'est surtout pour favoriser le bien-être au travail. «Les employeurs et les gestionnaires veulent que les employés se sentent bien au bureau, qu'ils et elles soient à l'aise. Ça peut être un geste simple comme celui de diminuer l'anxiété des menstruations», soutient-elle.

Selon elle, l'engouement est motivé par la loi fédérale, certes, mais aussi par «le gros bon sens».

«Je suis toujours en train de courir après des tampons dans ma sacoche, donc d'en avoir pour moi et pour les filles de l'équipe, à disposition dans l'endroit où on passe le plus de temps dans une journée est tout simplement logique et naturel», intervient Ann-Florence Brouillard.

Ce que dit la loi

À compter du 15 décembre, des modifications au Code canadien du travail garantiront un accès gratuit à des produits menstruels, mais pas partout.

Cette directive s'appliquera dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. En plus de la fonction publique fédérale et de la plupart des sociétés d'État, elle concerne aussi les entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale – essentiellement les institutions financières, le transport, la radiodiffusion et les télécommunications.

Ainsi, des tampons et des serviettes hygiéniques devront être mis à la disposition autant des employés que des usagers.

Rappelons que le budget fédéral de 2022 a alloué une somme de 25 millions \$ pour lancer un projet pilote afin de constituer un Fonds d'équité menstruelle. Le projet vise à favoriser l'accès aux produits menstruels pour les personnes qui en ont besoin ou peuvent avoir des difficultés à les payer.