

MÉMOIRE DU CPQ

**Projet de règlement modifiant
certains règlements pris en
vertu du Code canadien du
travail (produits menstruels)**

Novembre 2022



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca

Table des matières

Introduction	3
L'accès aux produits menstruels : une question sociétale	3
L'analyse des coûts-avantages liés à la réglementation proposée	4
Les enjeux d'équité et de discrimination	5
La gestion de la demande	5
Les sanctions administratives pécuniaires et le délai de mise en application de la réglementation	6

Introduction

Les employeurs du Québec peuvent compter sur la participation active du CPQ partout où s'élaborent les politiques susceptibles de les affecter, tant au palier municipal, provincial que fédéral. Le CPQ intervient également sur de nombreuses tribunes pour faire entendre la voix des employeurs du Québec et faire reconnaître leur contribution à l'amélioration du niveau et de la qualité de vie des citoyens.

C'est dans ce contexte que le CPQ désire aujourd'hui présenter ses observations et recommandations en lien avec le projet de Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail (produits menstruels) (ci-après le « projet de règlement »).

Les commentaires du CPQ portent sur six aspects de ce projet de règlement, soit la nature de l'enjeu relatif à l'accès aux produits menstruels, les coûts-avantages liés à la réglementation proposée, les enjeux d'équité et de discrimination liés à l'accès aux produits menstruels, la gestion de la demande par l'employeur et enfin, les questions des sanctions administratives pécuniaires en cas de non-conformité et du délai de mise en application du projet de règlement.

L'accès aux produits menstruels : une question sociale

Le projet de règlement vise à exiger des employeurs sous réglementation fédérale qu'ils fournissent sans restriction des produits menstruels à l'usage de leurs employés dans les lieux de travail placés sous leur entière autorité.

Cette nouvelle exigence permettrait entre autres de répondre aux enjeux liés aux risques pour la santé et la sécurité physiques et psychologiques des employés, découlant de l'absence de produits menstruels sur le lieu de travail lors du déclenchement de leurs règles. Dans de telles situations en effet, les employés sont souvent contraints de se tourner vers des solutions improvisées, comme l'utilisation de papier hygiénique ou de serviettes en papier, et sont susceptibles d'éviter le lieu de travail en raison de l'anxiété, de la honte et de la stigmatisation associée aux menstruations.

L'exigence de fournir des produits menstruels dans les lieux de travail sous réglementation fédérale permettrait également d'alléger le fardeau financier et psychologique des employés qui doivent se procurer des produits menstruels parfois coûteux, ou dans des conditions d'approvisionnement difficiles, notamment dans les milieux de travail non traditionnels ou en région éloignée.

Enfin, elle permettrait de réduire l'incidence des difficultés d'accès aux produits menstruels sur la performance et la productivité des employés ayant leurs menstruations, de même que sur leur taux d'absentéisme.

Le CPQ est très sensible à ces enjeux et applaudit la volonté du gouvernement de prendre des mesures visant à y remédier. Cependant, selon le CPQ, il s'agit là d'un problème de société dont la solution ne devrait pas reposer sur les épaules des employeurs, mais sur l'État ou les institutions publiques.

Une étude de fond réalisée en 2018 par Plan International Canada révèle en effet qu'entre 23 et 25 % des Canadiens qui ont des menstruations ont du mal à se procurer des produits menstruels en raison de contraintes économiques. Parmi les répondants dont le revenu annuel familial se situait entre 40 000 \$ et 59 999 \$, un peu plus de 40 % étaient confrontés à de telles difficultés.

Ces données sur la précarité menstruelle démontrent que l'enjeu touche une population beaucoup plus large que les travailleurs sous réglementation fédérale qui ont des menstruations. On peut penser notamment aux personnes itinérantes, aux mères monoparentales, aux personnes défavorisées qui ne sont pas itinérantes, ou aux jeunes aux études.

D'ailleurs, lorsqu'on examine les modèles comparatifs utilisés par le gouvernement au soutien de son projet de règlement, la solution au problème ne passe pas par les employeurs, mais par les organisations publiques ou étatiques. Par exemple, certaines provinces canadiennes ont introduit la fourniture de produits menstruels dans toutes les écoles de leur territoire. Certains pays, comme l'Écosse, fournissent l'accès gratuit et universel aux produits menstruels.

Nulle part, semble-t-il, la solution aux enjeux liés à l'accès aux produits menstruels n'est portée par les employeurs ni financée par ceux-ci, et encore moins par les employeurs du secteur privé.

À cet égard, le CPQ croit important de souligner que l'analyse des coûts associés à la réglementation proposée démontre que ce sont les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui devront en assumer la plus grande part, et ce, tant au niveau des coûts initiaux associés à l'achat et à l'installation de distributeurs et de contenants munis d'un couvercle pour disposer de produits menstruels, que des coûts permanents liés à l'achat des produits menstruels et à la rémunération du personnel chargé de voir à approvisionner les distributeurs.

Considérant ce qui précède, le CPQ recommande que l'initiative du gouvernement fédéral visant à remédier aux enjeux liés à l'accès aux produits menstruels se traduise par des mesures publiques et étatiques globales, et non par des mesures limitées aux lieux de travail, qui n'offrent qu'une solution incomplète à un problème sociétal de bien plus grande envergure, et qui de surcroît ne relève pas du domaine des relations industrielles.

L'analyse des coûts-avantages liés à la réglementation proposée

L'analyse quantitative effectuée par le gouvernement fédéral indique que la valeur actualisée des coûts de la réglementation proposée sur une période de 10 ans (2024 à 2033) se chiffre à environ 116,6 millions de dollars. Quant aux avantages monétaires, ils découleraient de la réduction des dépenses en produits menstruels des employés sous réglementation fédérale ayant leurs règles, de l'ordre de 73,5 millions de dollars pour la même période.

Le gouvernement en conclut que le projet de règlement entraînerait un coût net de 43,1 millions de dollars pour la période d'analyse de 10 ans. Or, cette conclusion ne tient pas compte du fait que les avantages monétaires bénéficient uniquement aux employés. Ainsi pour les entreprises, le coût net représentera le coût total de mise en œuvre de la réglementation, c'est-à-dire 116,6 millions de dollars.

Dans le contexte économique actuel, ce fardeau économique supplémentaire posera un défi pour plusieurs entreprises, défi qui dans certains cas pourra se traduire par des répercussions sur les conditions de travail des employés. En ce sens, le règlement proposé constitue en lui-même un obstacle à son objectif global d'amélioration des conditions de travail des employés sous réglementation fédérale.

Le CPQ estime par ailleurs important de souligner que dans la documentation accompagnant la publication du projet de règlement, le gouvernement reconnaît que les avantages qualitatifs de l'initiative pour les employés, tels que la réduction de l'anxiété et de la honte souvent associées aux menstruations, se révéleront probablement faibles.

Seront probablement faibles également les avantages pour les employeurs en lien avec l'augmentation de la productivité des employés et la réduction de l'incidence de l'absentéisme lié à l'absence de produits menstruels sur le lieu de travail.

Il faut donc en conclure que le projet de règlement obligera les entreprises sous réglementation fédérale à assumer des coûts supplémentaires de l'ordre de 116,6 millions de dollars sur une période de 10 ans, pour

soutenir une solution incomplète à un enjeu sociétal ne relevant pas des relations industrielles, et dont ils ne tireront que des avantages négligeables.

Dans les circonstances, et compte tenu des enjeux économiques découlant de la réglementation proposée, le CPQ est d'avis que les employeurs concernés ne devraient pas être tenus de mettre des produits menstruels à la disposition de leurs employés dans tous les lieux d'aisance sous leur entière responsabilité, mais plutôt être autorisés à évaluer les endroits les plus propices à la distribution de ces produits.

De plus, le gouvernement devrait laisser aux comités de santé et de sécurité de ces entreprises le soin de déterminer les besoins réels de leurs employés, en tenant compte de la démographie de l'entreprise.

Les enjeux d'équité et de discrimination

Le CPQ reconnaît que les produits menstruels constituent des articles nécessaires et essentiels à la santé d'une grande partie des Canadiens; pas uniquement celle des femmes cisgenres, mais également des personnes non binaires, des hommes transgenres et des personnes intersexes.

Le CPQ reconnaît également que parmi les Canadiens ayant leurs règles, nombreux sont ceux qui doivent faire face à des contraintes socio-économiques au moment de se procurer des produits menstruels, que ce soit en raison d'obstacles financiers ou de difficultés d'approvisionnement. Plusieurs Canadiens vivent aussi, en raison de leur identité de genre, des situations d'iniquités ou des moments humiliants lorsqu'ils doivent s'approvisionner en produits menstruels, ce qui contribue à l'augmentation de leur détresse psychologique et peut les amener à adopter des solutions de rechange risquées pour leur santé.

Cependant, tel que mentionné précédemment, il s'agit là de questions sociétales dont la solution doit passer par l'État ou les institutions publiques, de façon à permettre à tous les Canadiens ayant des menstruations de pouvoir en bénéficier. Selon le CPQ, la question de l'équité menstruelle doit être envisagée à un niveau national, et non sous l'angle limité des relations industrielles et des milieux de travail.

Le CPQ ne nie pas l'avantage important de la réglementation proposée pour les employés concernés, mais estime que cette réglementation offre une solution incomplète à l'enjeu de la précarité menstruelle, en limitant l'avantage offert aux employés sous réglementation fédérale, et en excluant les autres Canadiens ayant des menstruations.

Dans cette perspective, la réglementation proposée, plutôt que de contribuer à la lutte contre la discrimination fondée sur l'identité de genre ou des considérations socio-économiques, est au contraire susceptible de créer une iniquité entre les personnes qui « ont la chance » de travailler pour des entreprises de juridiction fédérale, et les autres Canadiens.

De plus, par la réglementation qu'il propose, le gouvernement se trouve à se décharger de ses propres engagements en matière de lutte contre la discrimination fondée sur l'identité de genre et les facteurs socio-économiques, en faisant assumer la plus grande part des coûts de la solution par les entreprises privées sous réglementation fédérale.

La gestion de la demande

Le CPQ souligne par ailleurs qu'au-delà de l'objectif du projet de règlement qui est de fournir aux employés sous réglementation fédérale des produits menstruels sur les lieux de travail, la nature sociétale de l'enjeu de la précarité menstruelle fait en sorte qu'il est fort à parier que des employés, pour des raisons socio-économiques, géographiques, d'identité de genre ou autre, cherchent à s'approvisionner chez leur employeur pour combler l'ensemble de leurs besoins en produits menstruels, voire même ceux de leur famille.

Or, bien que les besoins et difficultés d'accès aux produits menstruels soient réels et reconnus, il ne revient pas aux employeurs de les combler dans leur intégralité.

Le CPQ recommande donc, advenant le cas où le projet de règlement était adopté, l'utilisation d'un système de gestion de l'approvisionnement qui permette d'éviter d'éventuelles situations d'abus tout en préservant la vie privée des personnes qui se procurent des produits menstruels mis à leur disposition par leur employeur.

À titre d'exemple, dans le cadre d'un projet pilote de distribution de produits menstruels gratuits dans ses établissements, la Ville de Montréal a utilisé des distributeurs dotés d'une minuterie. Après chaque utilisation, il fallait attendre une minute avant de pouvoir obtenir de nouveau une serviette hygiénique ou un tampon.

Le coût de tels distributeurs ou systèmes de gestion de la demande pouvant toutefois s'avérer exorbitant pour certaines entreprises, le CPQ recommande que le gouvernement les fournisse à tous les employeurs sous juridiction fédérale.

Les sanctions administratives pécuniaires et le délai de mise en application de la réglementation

Afin de s'assurer que les employeurs sous réglementation fédérale se conforment aux nouvelles exigences en matière de fourniture de produits menstruels, le gouvernement envisage d'apporter des modifications au Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires, pris en vertu de la partie IV du Code canadien du travail.

Considérant les coûts importants associés à la réglementation proposée, notamment pour les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, ainsi que la nature sociétale de l'enjeu de la précarité menstruelle, le CPQ recommande au gouvernement de ne pas contraindre les employeurs à s'y conformer, mais plutôt à adopter des mesures visant à les sensibiliser et à les inciter à adhérer à l'initiative.

Le CPQ met par ailleurs en garde le gouvernement contre l'effet insidieux d'une réglementation contraignante en matière d'accès aux produits menstruels, qui est susceptible de faire de la précarité menstruelle un enjeu de relations de travail pouvant nuire à la paix industrielle, alors qu'il s'agit d'un enjeu de société.

Si néanmoins le gouvernement décidait d'aller de l'avant avec une réglementation contraignante, le CPQ recommande, tel que mentionné précédemment, d'accorder aux employeurs une certaine flexibilité quant aux modalités de distribution des produits menstruels. Compte tenu du large éventail des lieux de travail sous réglementation fédérale, il serait suffisant de prescrire, par exemple, que des produits menstruels doivent être fournis à tous les employés, d'une façon qui respecte leur vie privée.

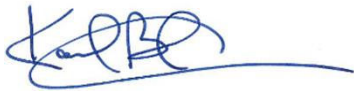
Selon le CPQ, une réglementation trop prescriptive pourrait avoir des conséquences imprévues au niveau de sa mise en œuvre, ou devenir trop coûteuse dans certains lieux de travail, particulièrement les lieux non traditionnels.

Enfin, si la réglementation contraignante devait être la solution retenue, le CPQ souligne qu'un délai de mise en œuvre suffisant devrait être accordé aux employeurs, compte tenu de la nécessité dans certains milieux d'apporter des changements structurels aux lieux d'aisances existants, ce qui nécessite du temps et des ressources dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre que nous connaissons.

De plus, certains secteurs, comme ceux du transport, ont des activités très étendues nécessitant un délai plus long de mise en application de la réglementation.

En pareil contexte, le CPQ est d'avis que le délai de six mois prévu dans le projet de règlement est trop court et devrait être étendu à un an, afin de permettre à tous les types d'entreprise sous réglementation fédérale de s'y conformer en fonction de leur réalité.

En espérant que ces commentaires et recommandations vous seront utiles, nous vous remercions de votre considération.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Karl Blackburn', with a long horizontal flourish extending to the right.

Karl Blackburn, président et chef de la direction
Conseil du patronat du Québec

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone : 514-288-5161
Sans frais au Québec : 1-877-288-5161

Courriel : info@cpq.qc.ca

cpq.qc.ca



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca