



**« QUAND LA DÉTERMINATION NE SUFFIT PAS :
LA SITUATION DESTRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC »**

*publié par le
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 29 octobre 2012*

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

« Recommandation : Une structure indépendante pour traiter les cas de harcèlement psychologique et sexuel et pour soutenir les victimes ainsi qu'un programme obligatoire de sensibilisation et de prévention du harcèlement. »

Selon les lois québécoises, notamment la Loi sur les normes du travail (LNT), l'employeur est responsable de créer un milieu exempt de harcèlement. Cette responsabilité semble être évacuée sur les chantiers. Les syndicats ont aussi des responsabilités de défense des travailleuses et travailleurs, mais semblent être également défaillants à cet égard. Finalement, selon les répondantes de notre étude, la Commission de la construction du Québec (CCQ) n'offre aucune information ni aucune aide face aux problèmes graves auxquels les travailleuses sont confrontées.

En outre, les recours actuellement disponibles, pour les travailleuses de la construction victimes de harcèlement psychologique et sexuel, sont inadéquats et inadaptés aux réalités que vivent les femmes sur les chantiers. Il incombe à l'employeur, en premier lieu, de s'assurer que le milieu de travail soit exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination. Par ailleurs, pour ce qui est des employés syndiqués, incluant ceux de l'industrie de la construction, les articles sur le harcèlement psychologique de la LNT sont intégrés directement dans les conventions collectives. Les protections dont bénéficient les travailleuses de la construction et les recours auxquels celles-ci ont accès en cas de harcèlement devraient, en principe, y être énumérés. Les travailleuses de la construction victimes de harcèlement psychologique ou sexuel doivent ainsi déposer un grief, auprès de leur syndicat.

Or, plusieurs obstacles, provenant de leur statut minoritaire dans un milieu qui leur est généralement hostile, peuvent se dresser et amener les travailleuses à renoncer à porter plainte. En effet, les travailleuses dans un milieu majoritairement masculin sont souvent confrontées à une situation de solidarité masculine particulière. Pour certains travailleurs, il apparaît problématique de défendre et soutenir une travailleuse, aux dépens d'un collègue masculin, et ce, même si les travailleurs ou l'employeur reconnaissent la nature inacceptable du comportement de leur collègue ou employeur masculin harceleur.



Dans les faits, en choisissant de tenter de faire valoir leurs droits, les travailleuses s'exposent à la possibilité de :

- 1) voir la situation de harcèlement s'intensifier ou encore s'étendre aux autres travailleurs, représentants syndicaux ou employeurs qui voient, dès lors, ces femmes comme des cas problématiques dans leur milieu de travail, leur reprochant de n'avoir pas su s'adapter à la culture du milieu de la construction ;
- 2) perdre leur emploi et ne plus être embauchées sur d'autres chantiers ;
- 3) ne pas recevoir l'appui de leur syndicat.

Malgré ces obstacles majeurs, si une travailleuse, armée de courage et de détermination, dépose un grief pour harcèlement, le manque de clarté quant aux responsabilités des différentes instances, la complexité des démarches à suivre, selon les cas, et la longueur du traitement des plaintes par la Commission de la construction du Québec, chargée de recevoir les plaintes et d'enquêter, font en sorte que la très vaste majorité des victimes décident de ne pas aller de l'avant et finissent par quitter leur emploi, en espérant trouver une situation moins pénible ailleurs, ou encore, dans les cas graves, décident de quitter définitivement l'industrie. La déficience des mesures en place pour les salariés syndiqués est d'ailleurs reconnue par la Commission des normes du travail : *«... les recours sont actuellement disséminés et parcellaires, avec des processus et procédures plus ou moins adaptés aux circonstances de chaque affaire.»* L'objectif premier des dispositions de la LNT sur le harcèlement psychologique en est un de prévention et de sensibilisation aux devoirs et responsabilités de chacun. Malheureusement, la loi ne prévoit pas de recours efficaces pour les victimes de harcèlement, pas plus qu'elle ne prévoit de conséquences claires pour les contrevenants.

Dans tous les cas, il est inacceptable que les travailleuses de la construction victimes de harcèlement psychologique et sexuel dans leur milieu de travail soient, ni plus ni moins, laissées à elles-mêmes face à ces violations graves de leurs droits.

Le harcèlement est un comportement de pouvoir et de contrôle qui survient dans un milieu spécifique. La culture du milieu a un grand pouvoir sur la condamnation et l'interdiction ainsi que sur les conséquences découlant de tels comportements, ou sur la tolérance et le laxisme à leur endroit. Actuellement, dans le secteur de la construction, il semble y avoir une très grande tolérance pour des comportements inacceptables qui sont non seulement néfastes pour la culture du travail, mais qui briment des vies. Cette déresponsabilisation permet malheureusement aux harceleurs de jouir d'une impunité complète.



CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

- Art. 4 – Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.
- Art. 5 – Toute personne a droit au respect de sa vie privée.
- Art. 10 – Droit à la reconnaissance, exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe ou la grossesse.
- Art. 10.1 – Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

- Art. 81.19 – Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. (Devoir de l'employeur : L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.)
- Art. 81.20 – Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute **convention collective**, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

LE RÔLE DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20) confère plusieurs pouvoirs et responsabilités à la Commission de la construction du Québec (CCQ) qui se doit d'assurer « des conditions de travail cohérentes et uniformes partout au Québec ».

« La CCQ peut ainsi :

- *considérer toute plainte écrite, provenant d'un employeur ou d'un salarié, se rapportant à l'exécution de son mandat. De plus, elle est le seul organisme habilité à recevoir des plaintes relatives au placement, à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre ;*
- *s'adresser aux tribunaux afin d'exercer pour les salariés certains recours découlant des conventions collectives ;*
- *recommander des poursuites pénales contre les employeurs et les salariés qui violent les dispositions de la loi, des règlements ou de la convention collective. »*

La CCQ est d'ailleurs explicitement responsable de la réception des griefs portant sur les plaintes pour harcèlement psychologique selon la loi R-20 :

*Article 62 : Tout grief portant sur un sujet visé au deuxième alinéa de l'article 61 ou sur l'ancienneté, la mobilité de la main-d'œuvre, les mouvements de main-d'œuvre, le tableau d'affichage ou le **harcèlement psychologique** doit être déféré à un arbitre unique. Cet arbitre est choisi par les parties au moment des négociations; à défaut d'entente, il est nommé par la Commission parmi les personnes dont les noms apparaissent sur la liste dressée annuellement (...).*



La CCQ doit aussi «faire enquête chaque fois qu'une plainte écrite lui signale qu'une infraction a été commise à la présente loi» (Article 121 de la loi R-20). Cependant, les mécanismes en place pour la réception et le traitement des plaintes pour harcèlement psychologique et sexuel sont inadaptés, inadéquats et manquent de clarté quant au processus.

Comme il l'est actuellement mentionné sur le site de la CCQ, les plaintes peuvent être expédiées par courriel à la CCQ, ou un formulaire peut être imprimé et lui être posté: «Pour déposer une plainte pour intimidation, discrimination et ralentissement de travail, vous pouvez nous écrire en toute sécurité ou télécharger le formulaire.» Cela dit, il n'y a aucun renseignement sur le harcèlement psychologique ou sexuel en général sur le site, aucune mention du harcèlement psychologique ou sexuel sur le formulaire de plainte, aucune information disponible sur la procédure qui suivra ce dépôt de plainte et aucune prise en charge des dossiers n'est garantie par ce processus.

Source : Commission de la construction du Québec, consulté le 14 octobre 2012



Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail [CIAFT]

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403 Montréal (Québec) H2Y 1E6
Téléphone : 514-954-0220 poste 1703 • Télécopieur : 514-954-1230
info@ciaft.qc.ca • www.ciaft.qc.ca