

Cahier des  
recommandations du  
Comité d'analyse du  
cadre légal en matière  
de harcèlement sexuel  
(CLAS)







Cahier des recommandations du Comité  
d'analyse du cadre légal en matière de  
harcèlement sexuel (CLAS)

*MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS  
LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : Intervenir pour  
contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et  
systémiques*

Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres



**Condition féminine** **Status of Women**  
**Canada** **Canada**

Ce projet a été réalisé grâce au soutien financier du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres.

Membres du Comité d'analyse du cadre légal en matière de harcèlement sexuel (CLAS) :

- Samia Belouchi, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (GAIHST)
- Geneviève Dumont, Conseil du statut de la femme (CSF)
- Irina Gueorguiev, Action Travail des Femmes (ATF)
- Virginie Maloney, Juripop
- Karina Montminy, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à titre d'observatrice des travaux du CLAS
- Valérie Tanguay, chercheure en relations industrielles de l'Université de Montréal

Analyse :

Les membres du CLAS

Analyse et rédaction :

Irina Gueorguiev

Collaboration :

Katia Atif

Élise Dumont-Lagacé

Laurence Hamel-Roy

Judith Larivière

Révision linguistique :

Stéphanie Audet Brazeau

Conception graphique et impression :

Imprime-Emploi

# INTRODUCTION

L'industrie de la construction représente l'une des dernières chasses gardées masculines du marché du travail. Au Québec, les femmes ne constituent que 1,91 % de la main-d'œuvre de cette industrie<sup>1</sup>. La moyenne canadienne se situe à 3 %<sup>2</sup>.

Cette réalité est particulièrement inquiétante, car le faible taux de présence des femmes dans l'industrie de la construction au Québec, comparativement au reste du Canada, réside dans l'incapacité du secteur à maintenir ses travailleuses en emploi. Ainsi, ce sont près de 56 % des travailleuses qui quittent définitivement l'industrie après cinq ans, comparativement à 35 % des hommes<sup>3</sup>. En 2014, la proportion d'entrées des nouvelles travailleuses a atteint 4 %, se situant au-dessus de la moyenne canadienne.

Les recherches menées par la Commission de la construction du Québec (CCQ) en 2004, par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) en 2012 et par le Conseil du statut de la femme (CSF) en 2013 révélaient que deux des motifs significatifs de départ des femmes du milieu sont la discrimination systémique et le harcèlement sexuel et sexiste.

À travers ses services de soutien, Action Travail des Femmes (ATF) demeure en contact quotidien avec des travailleuses qui vivent des problématiques de discrimination et de harcèlement graves et complexes dans le secteur de la construction. Une forte proportion des femmes accompagnées ont été victimes de violences ou d'agressions à caractère sexuel et sexiste.

---

<sup>1</sup> Commission de la construction du Québec, Direction de la recherche et de la documentation, « Les femmes dans la construction, portrait statistique 2017 », (juin 2017) *Commission de la construction du Québec*, en ligne : <[https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/Femmes\\_Portrait\\_stats\\_2017.pdf](https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/Femmes_Portrait_stats_2017.pdf)> (consulté le 18 février 2018), p. 1.

<sup>2</sup> Commission de la construction du Québec, « Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée; Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024 », (2015) *Commission de la construction du Québec*, en ligne : <[https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/PAEF\\_2015\\_2024.pdf](https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/PAEF_2015_2024.pdf)> (consulté le 6 mars 2019), p. 16.

<sup>3</sup> *Id.*, p. 23.

Le projet *MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques* entrepris par ATF, financé par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres et réparti sur trois années est issu des constats faits par l'organisme alors qu'il accompagnait des travailleuses de la construction sur le terrain.

Ce projet de trois ans s'attaque aux obstacles systémiques quant au maintien en poste des femmes dans le secteur de la construction. L'un des objectifs de la deuxième année du projet est de formuler des recommandations pour améliorer les dispositions législatives visant la violence et le harcèlement sexuels dans l'industrie à travers une analyse des biais et obstacles systémiques issus des cadres légaux qui gouvernent le travail et les droits de la personne.

Le Comité d'analyse du cadre légal en matière de harcèlement sexuel, communément nommé « Comité CLAS », est composé d'organismes experts quant à l'accompagnement des femmes dans les recours et plaintes en matière de harcèlement sexuel. En plus du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (GAIHST), de Juripop, d'ATF et de Valérie Tanguay, chercheure en relations industrielles de l'Université de Montréal, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) était présente durant les travaux à titre d'observatrice et a alimenté le Comité sur l'état du droit actuel ainsi que sur les positions de la CDPDJ. L'étude *Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et impacts sur le maintien en emploi des femmes*, effectuée pendant la première année du projet, a servi à jeter les bases des travaux du comité.

Le Comité avait pour mandat d'analyser les différents cadres légaux et réglementaires ainsi que les recours légaux en matière de harcèlement sexuel et psychologique. Ces analyses ont permis au Comité de formuler des recommandations permettant d'agir sur les biais systémiques du cadre légal dans le traitement du harcèlement et des violences discriminatoires. Le Comité est conscient que le Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF) dans l'industrie de la construction 2015-2024 élaboré par la CCQ fait état de la volonté collective de promouvoir l'égalité entre les femmes et les

hommes sur les chantiers de construction<sup>4</sup>. Notant néanmoins un manque dans le caractère obligatoire et coercitif des mesures qui y sont proposées, le Comité a élaboré ses propres recommandations tout en tenant compte de ce qui a été réalisé dans le cadre du PAEF de la CCQ.

---

<sup>4</sup> Commission de la construction du Québec, préc., note 1, p. 5.

# RECOMMANDATIONS

## 1 SYNDICATS ET ASSOCIATIONS PATRONALES

### Considérant que :

- L'arrêt *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*<sup>5</sup> vient réaffirmer que toute loi ordinaire, sauf exception, est soumise à la *Charte des droits et libertés de la personne* et souligne « l'obligation pour un tribunal spécialisé d'appliquer sa loi constitutive en tenant compte de la loi quasi constitutionnelle qu'est la Charte<sup>6</sup> ». Les arbitres de grief ont l'obligation d'appliquer la Charte<sup>7</sup>.
- Les conventions collectives renferment des dispositions explicitement négociées par les parties ainsi qu'un contenu implicite composé des droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi et les lois relatives aux droits de la personne<sup>8</sup>. Le droit implicite est celui qui trouve application sans être expressément nommé dans un document donné, soit les conventions collectives dans ce cas d'espèce.
- Depuis l'arrêt *Parry Sound c. S.E.E.F.P.O.* en 2003, il est clair que les dispositions de la Charte québécoise font partie intégrante du contenu implicite des conventions collectives<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, [2018] 1 R.C.S. 35.

<sup>6</sup> *Id.*

<sup>7</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, S.R.Q. 1964, c. 296, ci-après « la Charte ».

<sup>8</sup> *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157.

<sup>9</sup> Guylaine VALLÉE, Dalia GESUALDI-FECTEAU, « La constitutionnalisation du droit du travail : une menace ou une opportunité pour les rapports collectifs de travail? », (2007) 48 *Les Cahiers de Droit* 1-2, 153, 172.



- La *Loi sur les normes du travail*<sup>10</sup> représente le minimum applicable en milieu de travail, syndiqué ou non, et est du fait même d'ordre public, frappant de nullité absolue toute convention collective y dérogeant (article 93 de la *Loi sur les normes du travail*).
- L'article 126.0.1. (1) de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*<sup>11</sup> édicte que :

La Commission [de la construction du Québec] doit élaborer, après consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des mesures visant à favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre des femmes sur le marché du travail dans l'industrie de la construction<sup>12</sup>.

- Seulement deux conventions collectives sur quatre font actuellement référence au harcèlement sexuel et aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* applicables.

## Il y a lieu :

- i. De faire explicitement référence, dans les conventions collectives, au harcèlement psychologique, au harcèlement sexuel et à toute autre forme de harcèlement discriminatoire ainsi qu'aux dispositions applicables, notamment les articles de la section V.2 de la *Loi sur les normes du travail*. La finalité est de donner plus de visibilité à la problématique et de pouvoir la soulever explicitement lors d'arbitrage de griefs.

<sup>10</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.

<sup>11</sup> *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, RLRQ, c. R-20, ci-après « loi R-20 ».

<sup>12</sup> Loi R-20, art. 126.0.1. (1).

- ii. De donner des exemples de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement discriminatoire en annexe des conventions afin d'assurer une meilleure compréhension de ce que constituent de tels actes.
- iii. De faire explicitement référence, dans les conventions collectives, à la *Charte des droits et libertés de la personne*, notamment à ses articles 10, 10.1, 16.
- iv. Que les syndicats soumettent une situation de harcèlement sexuel ou sexiste comme étant une situation de discrimination et de harcèlement sexuel ou sexiste afin que les arbitres en tiennent compte dans leur analyse.
- v. De s'assurer que les délais pour déposer une plainte de harcèlement psychologique et discriminatoire (auquel est assimilé le harcèlement sexuel) ainsi que les délais prévus pour la réception de toute plainte soient mis à jour dans toutes les conventions collectives. Ainsi, c'est le délai de deux ans édicté à l'article 123.7 de la *Loi sur les normes du travail* qui trouve application.
- vi. D'adopter dans les conventions collectives des mesures explicites visant à reformuler le droit de rappel tel qu'actuellement rédigé afin de prioriser les travailleuses. Elles devraient notamment être les premières à être rappelées à la suite d'une mise à pied et le nombre d'heures accumulées pour bénéficier du droit de rappel devrait être adapté à leur réalité.

**Considérant que :**

- La pression de la productivité présente au sein de l'industrie de la construction favorise le harcèlement hiérarchique et constitue de ce fait un catalyseur d'intimidation et de harcèlement<sup>13</sup>.

**Il y a lieu :**

- i. De s'assurer de contrer les effets néfastes de cette pression sur les travailleuses et travailleurs des chantiers, ainsi que les comportements dommageables.

**Considérant que :**

- Il y a souvent une division du travail en fonction du sexe, attribuant aux travailleuses les tâches dites féminines associées au travail. À titre d'exemple, plusieurs travailleuses de différentes régions ont mentionné qu'il incombait aux femmes de s'assurer que la roulotte du chantier soit bien rangée<sup>14</sup>.

**Il y a lieu :**

- i. De s'assurer que les travailleuses ne soient pas reléguées aux tâches dites féminines et que les différentes tâches soient réparties équitablement entre les travailleuses et travailleurs des chantiers.

---

<sup>13</sup> É. CHAREST, C. CHATIGNY, M. LABERGE, J. RIEL, M. CHADOIN, T. CHANADY, A. POIRIER-SAUMURE, T. SEDZRO, « Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction, comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir », (2017) *Commission de la construction du Québec*, p. 34.

<sup>14</sup> *Id.*, p. 52.

## COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### Considérant que :

- La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a un rôle de promotion, d'éducation et de prévention et est experte en matière de lutte au harcèlement en milieu de travail.
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* vise à la fois la santé physique et psychologique<sup>15</sup>.
  - L'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, tout comme l'article 2987 du *Code civil du Québec* et les articles 1 et 4 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, impose à tout employeur l'obligation d'offrir à ses salariés un environnement exempt de toute forme de harcèlement<sup>16</sup>.
  - Les inspecteurs de la CNESST exercent l'autorité en ce qui a trait à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur les normes du travail*<sup>17</sup>.

### Il y a lieu :

- i. De s'assurer que les inspecteurs de la CNESST fassent respecter les normes de sécurité liées au harcèlement dans le milieu de la construction.

<sup>15</sup> *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, ci-après « LSST », RLRQ, c. S-2.1, art. 51.

<sup>16</sup> *Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du CISSL (FSSS-CSN)*, [2018] QCCRT 119.

<sup>17</sup> Institut national de santé publique du Québec, « Risques psychosociaux du travail : des risques à la santé mesurables et modifiables », INSPQ, en ligne : <[https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2373\\_risques\\_psychosociaux\\_travail\\_mesurables\\_modifiables.pdf](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2373_risques_psychosociaux_travail_mesurables_modifiables.pdf)> (consulté le 18 février 2019), p. 2.

- ii. De s'assurer que les inspecteurs soient formés en ce qui concerne le harcèlement sexuel et sexiste et toute autre forme de harcèlement. De plus, ils doivent être disponibles en tout temps afin de se présenter sur les lieux en cas d'urgence.

3

## MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE DU QUÉBEC

### Considérant que :

- Il y a, au sein de l'industrie de la construction, un manque de connaissance des recours possibles en cas de harcèlement sexuel et sexiste ou de toute autre forme de harcèlement. Cela est également le cas pour les responsabilités des différentes instances administratives et législatives (CCQ, employeurs, syndicats, normes du travail, etc.) en ce qui concerne la réception et le traitement des plaintes<sup>18</sup>.
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* vise la santé physique et psychologique. Elle édicte que « [l]e travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique<sup>19</sup> ».
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* impose à tout employeur l'obligation d'assurer la sécurité et l'intégrité des travailleurs, tant sur le plan physique que psychologique<sup>20</sup>.

<sup>18</sup> Laurence HAMEL-ROY, Élise DUMONT-LAGACÉ, Sophie COULOMBE, « Typologie des violences sexistes et sexuelles dans l'industrie de la construction et impacts sur le maintien en emploi des femmes », (2018) *Action Travail des Femmes Québec inc.*, p. 15; É. CHAREST, C. CHATIGNY, M. LABERGE, J. RIEL, M. CHADOIN, T. CHANADY, A. POIRIER-SAUMURE, T. SEDZRO, préc., note 13, p. 21.

<sup>19</sup> LSST, art. 9.

<sup>20</sup> LSST, art. 51.

- L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction, fondée en vertu de l'article 99 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, fournit aux employeurs et aux travailleurs de l'industrie des services de formation, d'information, de recherche et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail.

### Il y a lieu :

- i. D'élaborer une formation obligatoire pour tous les acteurs de l'industrie de la construction portant sur le harcèlement sexuel et sexiste et toute autre forme de harcèlement, les responsabilités de chaque acteur de la construction (en matière de prévention, de traitement des plaintes, etc.) et les recours.
- ii. Que l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction offre cette formation. Celle-ci devrait également inclure un volet d'évaluation de la matière présentée visant tous les acteurs de l'industrie de la construction.
- iii. Que l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail procède à une évaluation d'impact de ladite formation.

### Considérant que :

- Le contremaître est un compagnon dans un métier et supervise et coordonne les activités des travailleuses et travailleurs en construction.
- Les superviseurs hiérarchiques (contremaître général, chef de chantier, représentant désigné de l'employeur, etc.) ont des lacunes sur le plan de la formation puisqu'ils n'ont

souvent pas de formation approfondie sur la gestion du personnel et ne sont parfois pas suffisamment formés pour régler des conflits<sup>21</sup>.

- Une proportion de 31 % des travailleuses et travailleurs de la construction ayant pris part à l'étude pour le compte de la CCQ et déclaré avoir été victime d'intimidation ou de harcèlement ont affirmé que le harceleur était une supérieure ou un supérieur hiérarchique ou encore une ou un contremaître<sup>22</sup>.
- Les contremaîtres ont tendance à outrepasser leurs prérogatives sur les chantiers<sup>23</sup>.

### Il y a lieu de :

- i. Mettre sur pied une formation obligatoire pour les contremaîtres en devenir et actuels en matière d'encadrement du travail et de gestion du personnel et des conflits.

---

<sup>21</sup> É. CHAREST, C. CHATIGNY, M. LABERGE, J. RIEL, M. CHADOIN, T. CHANADY, A. POIRIER-SAUMURE, T. SEDZRO, préc., note 13, p. 57.

<sup>22</sup> *Id.*, p. 40.

<sup>23</sup> *Id.*, p. 67.

**Considérant que :**

- En date de 2017, les femmes représentent seulement 1,91 % de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction<sup>24</sup>.
- Il est primordial de favoriser l'accès, l'intégration et la diplomation des femmes dans les programmes d'études menant aux métiers et occupations en construction<sup>25</sup>.

**Il y a lieu :**

- i. D'accorder la priorité aux femmes pour les programmes d'études de métiers et d'occupations en construction. À titre d'exemple, un nombre minimal de places devrait leur être réservé.
- ii. De s'assurer de former le personnel des centres de formation professionnelle aux notions de mixité, de harcèlement sexuel et sexiste et de toute autre forme de harcèlement et de discrimination.

---

<sup>24</sup> Commission de la construction du Québec, préc., note 1, p. 1.

<sup>25</sup> Commission de la construction du Québec, préc., note 2.



**Considérant que :**

- Le PAEF dans l'industrie de la construction 2015-2024 de la CCQ vise « à ouvrir toutes grandes les portes de l'industrie aux Québécoises, dans le respect absolu de leurs droits. [...] [C]e plan d'action vise à corriger les situations discriminatoires et inéquitables en emploi [...] <sup>26,27</sup>. »
- Le PAEF dans l'industrie de la construction 2015-2024 comporte des mesures de redressement, d'égalité des chances et de soutien pour les femmes.
- Les mesures 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13 et 37 visent directement les centres de formation professionnelle.
- Certains centres de formation professionnelle ont adhéré au PAEF dans l'industrie de la construction 2015-2024<sup>28</sup>.

**Il y a lieu :**

- i. Que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur adhère au PAEF dans l'industrie de la construction 2015-2024 à l'aide de mesures effectives, d'indicateurs précis et d'une reddition de comptes. Cela permettra d'assurer l'engagement de l'ensemble des centres de formation par des mesures concrètes ciblant des objectifs de diversification des choix professionnels en formation et en emploi des femmes et des jeunes filles.

---

<sup>26</sup> *Id.*, p. 10.

<sup>27</sup> Loi R-20, art. 126.0.1.

<sup>28</sup> Commission de la construction du Québec, préc., note 2, p. 49.

**Considérant que :**

- Pour travailler dans l'industrie de la construction, il faut obtenir un certificat de compétence assujéti 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*.
- La CCQ délivre les certificats de compétence compagnon, les certificats de compétence apprenti et les certificats de compétence occupation.
- La CCQ a un rôle de surveillance qui touche notamment le comportement des individus sur les chantiers.

**Il y a lieu :**

- i. De mettre sur pied une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel et sexiste et toute autre forme de harcèlement, ainsi qu'une évaluation sur la fin de délivrance du certificat et le renouvellement de la carte de compétence.

**Considérant que :**

- Il revient au Conseil d'administration de la CCQ de proposer les changements appropriés aux textes réglementaires qui régissent l'industrie<sup>29</sup>.

<sup>29</sup> Commission de la construction du Québec, « Plan stratégique 2015-2019 », (2015) *Commission de la construction du Québec*, en ligne : <[https://www.ccq.org/~media/PDF/Communications/PlanStrategique/Plan\\_Strategique\\_2015\\_2019.pdf?profil=GrandPublic](https://www.ccq.org/~media/PDF/Communications/PlanStrategique/Plan_Strategique_2015_2019.pdf?profil=GrandPublic)> (consulté le 20 février 2019), p. 24.

- La CCQ affirme que le respect, soit une « attitude ouverte, attentive, diligente et non discriminatoire à l'égard de toute personne avec qui elle est appelée à interagir » représente une de ses valeurs phares<sup>30</sup>.
- Le PAEF dans l'industrie de la construction 2015-2024 ne contient pas de mesures précises en matière de conciliation travail-famille.
- L'organisation de l'industrie de la construction est inflexible et ne favorise pas la conciliation travail-famille<sup>31</sup>, favorisant conséquemment le harcèlement et l'intimidation<sup>32</sup>.

### Il y a lieu :

- i. De promouvoir la mise en place de politiques favorisant la conciliation travail-famille. Celles-ci doivent prendre en compte la réalité des travailleuses et travailleurs de la construction, comme le besoin d'horaires plus flexibles<sup>33</sup>.

### Considérant que :

- Le régime de relations du travail dans le secteur de la construction au Québec a un statut particulier, l'industrie ne relevant pas du *Code du travail*.

<sup>30</sup> *Id.*, p. 11.

<sup>31</sup> Laurence HAMEL-ROY, Élise DUMONT-LAGACÉ, Sophie COULOMBE, préc., note 13, p. 77; É. CHAREST, C. CHATIGNY, M. LABERGE, J. RIEL, M. CHADOIN, T. CHANADY, A. POIRIER-SAUMURE, T. SEDZRO, préc., note 18, p. 24.

<sup>32</sup> *Id.*, p. 23.

<sup>33</sup> *Id.*, p. 54.

- Il existe un problème quant au respect des droits fondamentaux dans le secteur de la construction. Dans le PAEF dans l'industrie de la construction, la CCQ a notamment déterminé que l'efficience du respect des droits fondamentaux en milieu de travail et de l'exercice des recours en la matière était l'une des cibles à atteindre.
- La CDPDJ assure le respect et la promotion des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. Elle veille notamment à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

### Il y a lieu :

- i. Que la CDPDJ soit consultée lors de la rédaction de la troisième phase du PAEF dans l'industrie de la construction (2015-2024)<sup>34</sup> ainsi que pour tous les programmes d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction à venir.

### Considérant que :

- L'analyse différenciée entre les sexes (ADS) est :

[U]n processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entremise des orientations et des actions des instances décisionnelles de la société sur le plan local, régional et national. Elle a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et sur les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet [...]. Elle peut mener à une

<sup>34</sup> Art. 126.0.1, loi R-20.

offre de mesures différentes faites aux femmes et aux hommes<sup>35</sup>.

- Il est primordial qu'il y ait une application effective de l'ADS afin de prévenir et réduire les inégalités entre les sexes dans l'industrie.

### Il y a lieu :

- i. De tenir compte de l'ADS dans l'élaboration des politiques, projets et de tout document de la CCQ.

### Considérant que :

- Il n'existe pas de balises ou de règlements entourant le rôle de la compagne ou du compagnon par rapport à l'apprentie ou à l'apprenti, ce qui mène à des abus de pouvoir fréquents<sup>36</sup>.
- Cette situation peut créer une relation de pouvoir abusive qui force la personne apprentie à se conformer à toute demande de la compagne ou du compagnon<sup>37</sup>.

### Il y a lieu :

- i. De bien définir le rôle de la compagne et du compagnon et de restreindre ses pouvoirs afin d'éviter l'arbitraire et les abus.

<sup>35</sup> Éducation et Enseignement supérieur, « Analyse différenciée des sexes », *éducation.gouv.qc*, en ligne : <<http://www.education.gouv.qc.ca/le-ministere/condition-feminine/analyse-differenciee-selon-les-sexes-ads/>> (consulté le 1<sup>er</sup> mars 2019).

<sup>36</sup> É. CHAREST, C. CHATIGNY, M. LABERGE, J. RIEL, M. CHADOIN, T. CHANADY, A. POIRIER-SAUMURE, T. SEDZRO, préc., note 8, p. 37.

<sup>37</sup> *Id.*

### Considérant que :

- Une proportion de 56 % des travailleuses quittent l'industrie de la construction après cinq ans, comparativement à 35 % des travailleurs<sup>38</sup>.
- Les discussions avec les personnes salariées et les employeurs sont primordiales pour changer les mentalités du milieu<sup>39</sup>.
- Il faut adopter des mesures concrètes visant à restreindre les départs des travailleuses en tenant compte de la réalité à laquelle elles font face.

### Il y a lieu :

- i. De rencontrer individuellement les femmes quittant le milieu de la construction au moment du départ pour documenter et comprendre les raisons précises entourant leur départ ainsi que pour compiler des données permettant de trouver des solutions.

<sup>38</sup> Commission de la construction du Québec, préc., note 1, p. 10.

<sup>39</sup> É. CHAREST, C. CHATIGNY, M. LABERGE, J. RIEL, M. CHADOIN, T. CHANADY, A. POIRIER-SAUMURE, T. SEDZRO, préc., note 8, p. 37.

## 7

# COMITÉ CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec)

### Considérant que :

- Le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre dresse annuellement la liste des arbitres en s'assurant que la liste est constituée « d'arbitres impartiaux, compétents, disponibles, dynamiques et respectueux des règles de compétence et de conduite professionnelle de façon à conserver [...] la confiance des parties<sup>40</sup> ».

### Il y a lieu :

- i. D'inclure une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel et discriminatoire au travail pour les arbitres en fonction et en devenir. Cela vise entre autres à sensibiliser les arbitres à l'aspect discriminatoire du harcèlement sexuel, à les outiller et à contrer la tendance à la victimisation.

<sup>40</sup> Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, « Politique générale du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre concernant la confection et la gestion de la liste des arbitres », 15 février 2017, en ligne : <[https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Politique\\_generale\\_du\\_CCTM.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Politique_generale_du_CCTM.pdf)> (consulté le 22 janvier 2019).

### **Pistes de réflexion additionnelles**

Le CLAS aimerait également suggérer des pistes additionnelles de réflexion qui sont ressorties des travaux et échanges du comité faits dans le cadre du projet.

## **8**

## **RÉGIE DU BÂTIMENT DU QUÉBEC**

### **Considérant que :**

- La Régie du bâtiment du Québec s'assure de faire respecter la *Loi sur le bâtiment*, le *Code de construction* et le *Code de sécurité*.
- La Régie du bâtiment du Québec délivre la licence d'entrepreneur, nécessaire à toute personne qui exécute ou fait exécuter pour autrui des travaux de construction, ou fait ou présente des soumissions dans le but d'exécuter ou de faire exécuter de tels travaux<sup>41</sup>.
- L'évaluation pour l'obtention d'une licence de la Régie du bâtiment du Québec est pour l'instant composée de trois parties et de trois examens obligatoires : administration (formation de 16 heures), gestion de projets et de chantiers (formation de huit heures) et gestion de la sécurité (formation de huit heures). La formation sur la gestion de la sécurité porte sur les lois encadrant le régime de santé et sécurité du travail du Québec (*Loi sur la santé et la sécurité du travail* [LSST], *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* [LATMP] et *Code de sécurité pour les travaux de construction*).

---

<sup>41</sup> Régie du bâtiment du Québec, « La licence », *rbq.gouv.qc.ca*, en ligne : <<https://www.rbq.gouv.qc.ca/domaines-d'intervention/batiment/la-licence.html>> (consulté le 21 janvier 2019).



## Il y a lieu :

- i. D'inclure une section portant sur le harcèlement sexuel et sexiste et toute autre forme de harcèlement dans l'évaluation des compétences des entrepreneurs pour fin de délivrance de ladite licence.
- ii. De s'assurer que cette exigence soit appliquée à ceux détenant déjà une licence ou un permis.

## 9

## BUREAU DES SOUMISSIONS DÉPOSÉES DU QUÉBEC

### Considérant que :

- Le Bureau des soumissions déposées du Québec (BSDQ) reçoit et achemine des soumissions d'entrepreneurs spécialisés de l'industrie de la construction œuvrant sur le territoire québécois<sup>42</sup>.
- L'article C-1 du *Code de soumission* du BSDQ édicte que « [t]out soumissionnaire doit, s'il veut que sa soumission soit acceptée par le BSDQ, détenir une licence d'entrepreneur délivrée en vertu de la Loi sur le bâtiment (RLRQ, chapitre B-1.1) [et] en remettre une copie au BSDQ<sup>43</sup> ».
- Le BSDQ est un organisme privé qui opère selon un mandat qui lui est confié par les parties signataires de l'entente, soit l'Association de la construction du Québec (ACQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ).

<sup>42</sup> BSDQ, « Qui sommes-nous? », *BSDQ.org*, en ligne : <<http://www.bsdq.org/fr/bsdq/qui-sommes-nous/>> (consulté le 22 janvier 2019).

<sup>43</sup> BSDQ, *Code de soumission*, mis à jour au 1<sup>er</sup> mai 2018, en ligne : <[http://www.bsdq.org/docs/documents/soumission/FR\\_Code\\_de\\_soumission\\_BSDQ\\_2017\\_copie\\_officielle\\_1mai2018.pdf](http://www.bsdq.org/docs/documents/soumission/FR_Code_de_soumission_BSDQ_2017_copie_officielle_1mai2018.pdf)> (consulté le 6 mars 2019).

## Il y a lieu :

- i. D'énoncer dans le *Code de soumission* du BSDQ l'embauche des travailleuses en proportion du pourcentage de femmes exerçant les divers métiers et occupations en construction comme condition requise pour la présentation d'une soumission pour un contrat et une sous-traitance publics. Cela doit constituer une condition pour prendre part aux appels d'offres. Il est primordial que le gouvernement donne l'exemple.
- ii. De procéder aux vérifications du respect de ces conditions une fois l'autorisation accordée.

10

## AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS

### Considérant que :

- L'Autorité des marchés financiers (AMF) a été désignée pour délivrer les autorisations aux entreprises qui souhaitent conclure des contrats et sous-traitances publics.
- Selon l'article 21.17 de la *Loi sur les organismes publics*, une entreprise qui souhaite conclure avec un organisme public tout contrat comportant une dépense égale ou supérieure au montant déterminé par le gouvernement doit obtenir à cet effet une autorisation de l'AMF. Est également visée l'entreprise souhaitant conclure toute sous-traitance publique comportant une dépense égale ou supérieure à ce montant.

## Il y a lieu :

- i. Que l'AMF délivre les autorisations aux entreprises souhaitant conclure des contrats et des sous-traitances publics lorsque l'entreprise en question s'engage à embaucher un pourcentage minimal de travailleuses en fonction de la proportion de femmes exerçant les divers métiers et occupations en construction au moment de la soumission.
- ii. De s'assurer de mettre en place un mécanisme de suivi.

## 11 TOUS LES ACTEURS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

### Considérant que :

- La féminisation des noms de métiers est une question d'actualité<sup>44</sup> et reflète les changements sociaux actuels. De plus, il s'agit d'un important outil de sensibilisation et d'inclusion des femmes dans les différents milieux de travail.
- Il y a une pénurie de la main-d'œuvre dans certains secteurs de la construction au Québec, alors qu'il existe un bassin de professionnelles et de professionnels.

## Il y a lieu :

- i. Que tous les acteurs de l'industrie de la construction s'assurent d'inclure les noms de métiers féminisés dans les documents officiels, les formations, les documents distribués, etc. Il est important de changer les perceptions dans ce milieu.

<sup>44</sup> Alain JEAN-ROBERT, « L'Académie française se résout à la féminisation des noms de métiers », *Le Devoir*, 1<sup>er</sup> mars 2019, en ligne : <<https://www.ledevoir.com/societe/548829/l-academie-francaise-se-resout-a-la-feminisation-des-noms-de-metiers>> (consulté le 6 mars 2019).

# CONCLUSION

Le CLAS tient aussi à souligner que la structure même du secteur actuel de la construction au Québec est notamment caractérisée par un contexte d'instabilité et de roulement des contrats<sup>45</sup>. De cela découle entre autres le silence entourant les manifestations de harcèlement dans l'industrie<sup>46</sup>.

Le CLAS souhaiterait finalement engager la réflexion sur la prise en compte des droits et libertés protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne* dans le traitement des griefs déposés par des personnes syndiquées œuvrant dans l'industrie de la construction. Il s'agirait notamment d'examiner si les situations ayant mené au dépôt d'un grief sont comprises et traitées comme étant des atteintes aux droits de la Charte lorsqu'elles apparaissent constituer un cas de discrimination ou de harcèlement.

---

<sup>45</sup> É. CHAREST, C. CHATIGNY, M. LABERGE, J. RIEL, M. CHADOIN, T. CHANADY, A. POIRIER-SAUMURE, T. SEDZRO, préc., note 13, p. 21.

<sup>46</sup> *Id.*

# TABLES BIBLIOGRAPHIQUES

## TABLE DE LA LÉGISLATION

### *Textes québécois*

*Charte des droits et libertés de la personne*, S.R.Q. 1964, c. 296

*Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1

*Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, RLRQ, c. R-20

*Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ, c. S-2.1

## TABLE DE LA JURISPRUDENCE

### *Jurisprudence canadienne*

*Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du CISSL (FSSS-CSN)*, [2018] QCCRT 119

*Julie Beaulieu c. 9015-6308 Québec inc./Pizzeria Stratos Ste-Jeanne D'Arc 9002-7103 Québec inc.*, [2017] QCTAT 5777

*Anissa Berrad c. 9352-5897 Québec inc. (Chez Blanche Neige) et Restaurant Blanche Neige inc.*, [2018] QCTAT 4928

*Marco Diaz Lopez c. Costco Wholesale Canada Ltd. (Costco Laval)*, [2012] QCCRT 491

*Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, [2018] 1 R.C.S. 35

*Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157

### *Projet de loi*

*Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (projet)*, (2017) G.O. I

# BIBLIOGRAPHIE

## *Articles et études*

Action Travail des Femmes, « Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques, synthèse du projet », (2016) *Action Travail des Femmes Québec inc.*

Agence QMI, « La pénurie de main-d'œuvre en construction pourrait causer d'importants retards », *Le Journal de Montréal*, 26 septembre 2018, en ligne : <<https://www.journaldemontreal.com/2018/09/26/la-penurie-de-main-duvre-en-construction-pourrait-causer-dimportants-retards-1>>

Patrick BELLEROSE, « Québec s'attaque à la pénurie de main-d'œuvre », *TVA Nouvelles*, 17 janvier 2019, en ligne : <<https://www.tvanouvelles.ca/2019/01/17/quebec-sattaque-a-la-penurie-de-main-duvre-1>>

Jean BERNIER, « L'arbitrage de griefs : un système de justice privé ou public? », (2012) 53 *Les Cahiers de Droit* 1

Michelle BOIVIN, « La catégorie "Femme/s" dans la discrimination sur le sexe », (1998) 13 *CJLS/RCDS* 1

Josée BOUCHARD, « La personne raisonnable en matière de harcèlement sexuel : une appréciation féministe », (1995) 8 *RFD/CJWL*

Sophie BRIÈRE, « Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire », (2016), *Fonds de recherche Société et culture Québec*

É. CHAREST, C. CHATIGNY, M. LABERGE, J. RIEL, M. CHADOIN, T. CHANADY, A. POIRIER-SAUMURE, T. SEDZRO, « Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction, comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir », (2017) *Commission de la construction du Québec*

Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, « Politique générale du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre concernant la confection et la gestion de la liste des arbitres », 15 février 2017, en ligne : <[https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Politique\\_generale\\_du\\_CCTM.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Politique_generale_du_CCTM.pdf)>

Commission de la construction du Québec, « Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée; Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024 », (2015) *Commission de la construction du Québec*, p. 23, en ligne : <[https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/PAEF\\_2015\\_2024.pdf](https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/PAEF_2015_2024.pdf)>

Commission de la construction du Québec, « Plan stratégique 2015-2019 », (2015) *Commission de la construction du Québec*, en ligne : <[https://www.ccq.org/~media/PDF/Communications/PlanStrategique/Plan\\_Strategique\\_2015\\_2019.pdf?profil=GrandPublic](https://www.ccq.org/~media/PDF/Communications/PlanStrategique/Plan_Strategique_2015_2019.pdf?profil=GrandPublic)>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, « Projet de loi sur les normes du travail : reconnaissance du rôle de la Commission comme recours en cas de harcèlement sexuel au travail », CDPDJ, *salle des médias*, 22 mars 2018, en ligne : <<http://www.cdpedj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showItem=806>>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire sur le Projet de loi n° 176, Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, (Cat. 2.412.86.5), 2018  
Geneviève DUMONT, « Une mixité en chantier : Les femmes dans les métiers de la construction », (2013) *Conseil du statut de la femme*

Jennifer L. GRENIER, « Les recours pour harcèlement psychologique en milieu syndiqué : Le grief, la représentation syndicale, et les droits des travailleuses dans les secteurs majoritairement masculins », (2015) *Action Travail des Femmes Québec inc.*

Laurence HAMEL-ROY, Élise DUMONT-LAGACÉ, Sophie COULOMBE, « Typologie des violences sexistes et sexuelles dans l'industrie de la construction et impacts sur le maintien en emploi des femmes », (2018) *Action Travail des Femmes Québec inc.*

Institut national de santé publique du Québec, « Risques psychosociaux du travail : des risques à la santé mesurables et modifiables », *INSPQ*, en ligne : <[https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2373\\_risques\\_psychosociaux\\_travail\\_mesurables\\_modifiables.pdf](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2373_risques_psychosociaux_travail_mesurables_modifiables.pdf)>

Alain JEAN-ROBERT, « L'Académie française se résout à la féminisation des noms de métiers », *Le Devoir*, 1<sup>er</sup> mars 2019, en ligne : <<https://www.ledevoir.com/societe/548829/l-academie-francaise-se-resout-a-la-feminisation-des-noms-de-metiers>>

Anne-Marie LAFLAMME et Jennifer NADEAU, « Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne? », *XIX<sup>e</sup> Conférence des juristes de l'État*, en ligne : <<http://bit.ly/2Glz1pf>>

Lia LÉVESQUE, « Femmes dans la construction : Action travail des femmes dépose une plainte », *La Presse*, 19 août 2016, en ligne : <<https://www.lapresse.ca/actualites/national/201608/19/01-5012087-femmes-dans-la-construction-action-travail-des-femmes-depose-une-plainte.php>>

Stéphanie MARIN, « Harcèlement : des avocats veulent changer le Code du travail », *La Presse*, 18 novembre 2018, en ligne : <<https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/actualites-judiciaires/201811/18/01-5204676-harcèlement-des-avocats-veulent-changer-le-code-du-travail.php>>

Sébastien PARENT, « Le Tribunal rejette sa plainte car elle n'a pas dénoncé à temps », *Droit Inc.*, 26 avril 2018, en ligne : <<http://www.droit-inc.com/article22159-Le-Tribunal-rejette-sa-plainte-car-elle-n-a-pas-denonce-a-temps>>

Guylaine VALLÉE, Dalia GESUALDI-FECTEAU, « La constitutionnalisation du droit du travail : une menace ou une opportunité pour les rapports collectifs de travail? », (2007) 48 *Les Cahiers de Droit* 1-2, 153



## Thèse de maîtrise

Valérie TANGUAY, *Le traitement du harcèlement discriminatoire et du harcèlement psychologique en milieu de travail : continuité ou rupture?*, mémoire de maîtrise, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 2011

## Autres documents

Bureau des soumissions déposées du Québec, *Code de soumission*, mis à jour au 1<sup>er</sup> mai 2018, en ligne : <[http://www.bsdq.org/docs/documents/soumission/FR\\_Code\\_de\\_soumission\\_BSDQ\\_2017\\_copie\\_officielle\\_1mai2018.pdf](http://www.bsdq.org/docs/documents/soumission/FR_Code_de_soumission_BSDQ_2017_copie_officielle_1mai2018.pdf)>

Bureau des soumissions déposées du Québec, « Qui sommes-nous? », *BDSQ.org*, en ligne : <<http://www.bsdq.org/fr/bsdq/qui-sommes-nous/>>

Carrières en construction, « Contremaître d'atelier », en ligne : <<http://www.careersinconstruction.ca/fr/carriere/contremaitre-datelier>>

Commission de la construction du Québec, « Intimidation, discrimination et harcèlement », *Commission de la construction du Québec*, en ligne : <[https://www.ccq.org/fr-CA/H\\_AccederIndustrie/H08\\_Femmes/H08\\_4\\_Intimidation?profil=GrandPublic](https://www.ccq.org/fr-CA/H_AccederIndustrie/H08_Femmes/H08_4_Intimidation?profil=GrandPublic)>

Commission de la construction du Québec, Direction de la recherche et de la documentation, « Les femmes dans la construction, portrait statistique 2017 », (juin 2017) *Commission de la construction du Québec*, en ligne : <[https://www.ccq.org/~media/PDF/DossierFemmes/Femmes\\_Portrait\\_stats\\_2017.pdf](https://www.ccq.org/~/media/PDF/DossierFemmes/Femmes_Portrait_stats_2017.pdf)>

Éducation et Enseignement supérieur, « Analyse différenciée des sexes », *éducation.gouv.qc*, en ligne : <<http://www.education.gouv.qc.ca/le-ministere/condition-feminine/analyse-differenciee-selon-les-sexes-ads/>>

Régie du bâtiment du Québec, « La licence », *rbq.gouv.qc.ca*, en ligne : <<https://www.rbq.gouv.qc.ca/domaines-dintervention/batiment/la-licence.html>>





