



MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Intervenir pour contrer le harcèlement et les violences
discriminatoires et systémiques

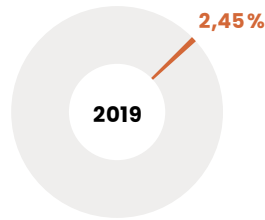
Constats et recommandations pour
favoriser le maintien des travailleuses dans
l'industrie de la construction

Pour les associations patronales et employeurs
de l'industrie de la construction

BREF PORTRAIT DES TRAVAILLEUSES DANS LES MÉTIERS ET LES OCCUPATIONS

2,45 %*

En 2019, les femmes ne représentaient que 2,45 % de la main-d'œuvre active. Le taux de présence des femmes évolue très lentement malgré les efforts déployés depuis plus de 20 ans pour accroître leur présence.



* Malgré l'objectif de 3 % visé par la Commission de la construction du Québec (CCQ) pour 2018

71 %

En moyenne, les femmes ne travaillent que 71 % des heures travaillées par les hommes. Cette situation accentue les disparités salariales et rallonge les parcours d'apprentissage des femmes.

55 %

Le taux de départ des femmes est alarmant : 55 % des femmes qui joignent l'industrie n'y sont plus après 5 ans, alors que le taux de départ des hommes est de 35 % (CCQ, 2018).

La discrimination et le harcèlement vécus constituent les principaux motifs de départ de l'industrie par les femmes (CCQ, 2008).

PRÉSENTATION DU PROJET « MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION »

La problématique de la participation et de l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction dépasse largement les enjeux d'intégration de nouvelles travailleuses. Les expériences d'accompagnement d'ATF auprès des travailleuses de la construction et les travaux menés dans le cadre du projet « Maintien et droits des travailleuses » révèlent l'ampleur du harcèlement et de la discrimination, ainsi que leurs impacts sur les parcours des travailleuses. Ces constats sont appuyés par plusieurs recherches menées dans les dernières décennies sur la situation des travailleuses de la construction¹.

OBJECTIFS

Déterminer les obstacles systémiques rencontrés par les travailleuses et les impacts sur leurs parcours et leurs possibilités de maintien, particulièrement les impacts sur leurs droits et leurs possibilités de recours en cas de discrimination et de harcèlement sexuel et sexiste.

Sensibiliser et outiller les différents acteurs concernés face aux réalités et aux enjeux spécifiques du maintien des femmes dans les métiers et les occupations de l'industrie de la construction.

Contre les obstacles systémiques à l'aide de mesures concrètes et structurantes adaptées aux réalités spécifiques des femmes et au contexte particulier de l'industrie, notamment par des pratiques collaboratives d'intervention en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel et sexiste.

PRINCIPAUX CONSTATS

1 Le fonctionnement particulier de l'industrie (instabilité structurelle, mobilité de la main-d'œuvre, progression et apprentissage par compagnonnage, absence de sécurité d'emploi, etc.) et son encadrement juridique et réglementaire unique complexifient l'accès à la justice et l'activation des droits pour les travailleuses.

Il y a un important manque d'informations sur les droits et les procédures de recours, particulièrement en ce qui concerne la discrimination et le harcèlement sexiste et sexuel.

La présence d'une culture de banalisation du sexisme, d'une omerta et d'un climat d'impunité contribue à alimenter un contexte où les travailleuses doivent « prendre sur elles » et encaisser les difficultés vécues. Les travailleuses victimes de harcèlement et de discrimination ont souvent tendance à quitter leur emploi plutôt qu'à dénoncer les situations et à porter plainte.

Parce qu'elles sont très « visibles » en raison de leur faible nombre, les travailleuses sont sujettes à une aggravation des violences et à des représailles si elles dénoncent les situations problématiques. Les représailles peuvent prendre différentes formes : congédiement, non-rappel en emploi, stigmatisation, escalade de la violence, etc.

La non-reconnaissance des situations problématiques (et aussi du caractère de leur caractère discriminatoire) et leur prise en charge inadéquate par les différents acteurs impliqués entraînent un important phénomène de re-victimisation des femmes qui dénoncent.

2 Les travailleuses de la construction sont susceptibles, en raison des obstacles rencontrés, de connaître des situations de précarité économique. Elles peuvent se retrouver dans des situations où elles sont vulnérables et exposées à des relations de dépendance et d'exploitation. En d'autres mots, la précarité économique exacerbe la vulnérabilité aux violences à caractère sexiste et sexuel.

En raison de la précarité dont elles peuvent souffrir, les travailleuses peuvent être amenées à « tolérer » des situations graves, notamment lorsque leur admissibilité à l'assurance-emploi est en jeu. De même, le fait de quitter un emploi pour échapper au harcèlement (ou à sa non-prise en charge) peut compromettre le cumul d'heures annuel, la progression dans l'apprentissage du métier ou encore la possibilité de se replacer auprès d'un autre employeur.

Les travailleuses peuvent subir des dynamiques de chantage, d'extorsion de faveurs sexuelles ou d'extorsion de rendement afin d'accéder à un emploi ou de le préserver.

Les travailleuses tendent à être refoulées vers les emplois les moins avantageux de l'industrie, comme le hors-construction, mais aussi vers des arrangements contractuels qui peuvent échapper aux réglementations : agences de placement, travail de shop, entreprises « chaudrons », travail au noir, etc.

RAPPEL DES CADRES JURIDIQUES APPLICABLES ET DES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, SEXUEL ET DISCRIMINATOIRE

La **Loi sur les normes du travail (LNT)** prévoit des droits, des obligations et des recours en matière de harcèlement psychologique et sexuel.

La LNT prévoit entre autres (art. 81.18 et suivants) :

- Le droit pour les salariées à un milieu de travail exempt de harcèlement;
- L'obligation pour l'employeur d'adopter et de rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel et de traitement des plaintes.
- L'obligation pour l'employeur de faire cesser le harcèlement lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance;
- L'obligation pour l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement;

La **Loi R.20** et les **conventions collectives** prévoient des mesures de protections et des recours en matière de pratiques interdites (congédiement, mouvements de main-d'œuvre) et en cas de représailles ou de mesures discriminatoires.

La **Charte des droits et libertés de la personne (C-12)** prévoit aussi des droits, des mesures de protection et des recours en cas de discrimination et de harcèlement discriminatoire. Les recours en vertu de la Charte permettent notamment d'engager la responsabilité civile de l'employeur et du harceleur.

La Charte prévoit entre autres :

- Le respect de l'intégrité physique et psychologique des employé.es (art. 1);
- Le respect de la dignité et de la vie privée des employé.es (art. 4 et 5);
- Le droit à un traitement en toute égalité, sans discrimination ni harcèlement fondés sur le sexe, la race, la couleur, la grossesse ou tout autre motif de discrimination illicite (art. 10);
- L'interdiction de harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'art. 10 (art. 10.1);
- Le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent la santé et la sécurité des employé.es (art. 46).

Comme le rappelle la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) :

L'obligation à laquelle est tenu l'employeur en vertu de la LNT en est une de moyens. L'objectif du recours prévu à la Charte est tout autre, il confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte (art. 49). La responsabilité de l'employeur est renforcée du fait que la Charte prévoit que toute personne qui travaille a le droit « à des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ». Il revient de ce fait à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour qu'un milieu de travail soit exempt de harcèlement².

Les dispositions et mesures de protection en matière de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire qui émanent de la LNT et de la Charte sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective au Québec et peuvent donc faire l'objet de plaintes par le mécanisme du grief. De plus, comme confirmé en 2018 par la Cour suprême, le Tribunal administratif du travail (et tout tribunal de droit ordinaire) doit appliquer la Charte lorsqu'il rend une décision qui relève de sa compétence³.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

- **Il est recommandé que les associations patronales, au moment de négocier des conventions collectives, jouent un rôle proactif afin de s'assurer que les conventions désignent explicitement les cadres juridiques applicables — et leurs libellés — qui assurent aux travailleur.euses des milieux exempts de harcèlement et de discrimination, soit les dispositions de la LNT et celles qui émanent de la Charte.**
- **Il est recommandé que les associations patronales, à l'aide d'activités de sensibilisation, de formation et de prévention, communiquent avec les employeurs et leur rappellent les obligations en matière de harcèlement sexuel et discriminatoire qui leur sont conférées entre autres par la Charte.**
- **Il est recommandé que les associations patronales collaborent avec la CDPDJ et que ces collaborations contribuent au développement d'une expertise particulière pour soutenir les employeurs du secteur de la construction.**
- **Il est recommandé que, dans le cadre de leurs engagements dans le Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF), les associations patronales s'assurent de la conformité du PAEF à la Loi et à ses principes suite à une consultation avec la CDPDJ.**



**POUR TOUS RENSEIGNEMENTS
ET BESOINS SPÉCIFIQUES**

Contactez Action travail des femmes

7001, rue Hutchison
Montréal (Québec)
H3N 1Y9

Téléphone : 514.768.7233
Télécopieur : 514.768.8697

Courriel : optionnontrad@atfquebec.ca



1. Voir notamment : Beeman, Jennifer. *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec*, Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), 2012; Charest, Éric et autres. *Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction : comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir*, Montréal, CCQ, 2017; Dugré, Geneviève. *Travailleuses de la construction*, Montréal, Remue-ménage, 2006; Dumont, Geneviève et autres. *Une mixité en chantier : les femmes dans les métiers de la construction*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2013; Dupuis, Pauline et Louis Delagrave. *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction : ampleur et causalité*, CCQ, Montréal, 2008.
2. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), Mémoire déposé à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale – Projet de loi no 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, mai 2018. https://www.cdpdj.gc.ca/storage/app/media/publications/memoire_PL_176_LNT.pdf
3. Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron, 2018 CSC 3.

Projet réalisé par



Réalisé grâce au soutien financier de



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada