



**SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA
CONSTRUCTION**

Mémoire déposé dans le cadre du projet de loi n° 42

Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique
et la violence à caractère sexuel en milieu de travail

**Présenté aux membres
de la Commission de l'économie et du travail**

Février 2024

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DU SQC _____	3
RÉSUMÉ _____	4
VOLET PRÉVENTION _____	5
FORMATIONS _____	5
VOLET RÉPARATION _____	7
IMPUTABILITÉ _____	7
LEXIQUE _____	10



PRÉSENTATION DU SQC

Le Syndicat québécois de la construction (SQC) est reconnu comme association représentative en vertu de l'article 28 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* (R-20).

Notre organisation représente exclusivement des travailleuses et des travailleurs des métiers et occupations de l'industrie de la construction dans toutes les régions du Québec. Notre nombre de membres s'élève actuellement à près de 42 222.

Notre analyse du projet de loi n° 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, vise donc exclusivement les intérêts des travailleuses et des travailleurs de l'industrie de la construction, et ce, tant sur le volet de la prévention que de la réparation.

En matière de prévention, nous exposons nos constats et nos recommandations principalement sur l'importance de former les employeurs et de leur donner les outils pour bien gérer les cas de harcèlement sur les chantiers.

En matière de réparation, nous exposons nos constats et nos recommandations sur l'importance de rendre imputable la bonne personne dans les cas de harcèlement sur les chantiers, et pas seulement l'employeur de la victime.

Nous espérons que ce mémoire saura apporter un éclairage pertinent et constructif sur les modifications légales et réglementaires à venir.

Julie Brissette

Coordonnatrice — Relations du travail et Lésions professionnelles



RÉSUMÉ

Ce mémoire a pour objet d'émettre des recommandations sur le projet de loi n° 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, en fonction de la réalité et des intérêts des travailleuses et des travailleurs de la construction au Québec.

Ces recommandations s'énoncent comme suit :

VOLET PRÉVENTION

- Rendre obligatoire une formation en lien avec le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel à tous les répondants d'une licence RBQ qu'ils soient en démarche pour obtenir leur licence ou dans un exercice de maintien de licence.

VOLET RÉPARATION

- Mettre en place la recommandation numéro 66 que l'on retrouve dans le rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* :
« Le comité recommande que l'article 62 de la Loi R-20 soit modifié afin qu'en matière de harcèlement psychologique, l'entrepreneur puisse être reconnu comme un coemployeur. Ce faisant, l'employeur et l'entrepreneur pourraient être tenus conjointement et solidairement responsables des obligations prévues à l'article 81.19 de la LNT. »



VOLET PRÉVENTION

FORMATIONS

Malgré de nombreuses avancées, l'industrie de la construction demeure un milieu réputé pour être dur, dans lequel il est plus fréquent de retrouver des comportements agressifs, vexatoires, grossiers et irrespectueux. Malheureusement, ces comportements sont toujours normalisés et font partie du quotidien de l'ensemble des travailleurs qui y œuvrent. Ces comportements font en quelque sorte partie de la culture du milieu. C'est cette même culture à laquelle les employeurs doivent s'attaquer s'ils souhaitent respecter les obligations prévues à l'article 81.19 de la LNT et rendre les milieux de travail sains.

L'article 81.19 de la LNT prévoit que 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. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.

En plus de l'adoption d'une politique d'entreprise sur le harcèlement psychologique, l'obligation prévue à l'article 81.19 de la LNT suppose que les employeurs doivent mettre en place des moyens de prévention et de contrôle afin de s'assurer que ses travailleurs se retrouvent dans un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Il est difficile d'identifier les comportements qui ont le potentiel de devenir du harcèlement psychologique ou sexuel, surtout lorsque ces comportements en question sont normalisés. C'est pourquoi nous croyons que les employeurs de l'industrie de la construction ont besoin d'outils et de formation pour être en mesure de bien déceler les comportements problématiques. Le SQC croit donc qu'il serait pertinent que le projet de loi prévoie une obligation de formation à cet effet.

Le Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs et des constructeurs propriétaires impose aux répondants d'une licence en construction de faire entre 16 et 32 heures de formation sur chaque période de référence de deux ans afin de maintenir leur qualification. Pour remplir cette obligation, les personnes concernées peuvent s'inscrire à une ou plusieurs



formations sur le répertoire de la formation continue de la RBQ. Ce répertoire ne propose pas moins de 1 274 formations concernant plusieurs sujets. L'offre de formation est variée et disponible sous plusieurs formats. D'ailleurs, le répertoire contient des formations en lien avec le harcèlement psychologique et sexuel. Bien que cette formation soit disponible, elle n'est pas obligatoire. Les employeurs sont donc peu nombreux à les suivre puisqu'ils préfèrent suivre des formations en lien avec leur champ d'expertise. Ces derniers manquent malheureusement une opportunité de s'outiller pour prévenir et faire face aux situations de harcèlement.

Depuis 2022, le cours de 30 heures de Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction comprend un volet sur les risques psychosociaux et le harcèlement psychologique. Il est donc obligatoire pour les nouveaux salariés qui souhaitent travailler sur les chantiers de construction de suivre une formation qui traite de ce sujet. Alors que cette formation est obligatoire pour les travailleurs, il est à noter que le cours sur le harcèlement psychologique et sexuel du répertoire de la RBQ ne l'est pas pour les employeurs, ce qui, de notre point de vue, constitue une certaine incohérence, surtout que c'est l'employeur qui a l'obligation de faire de la prévention en matière de harcèlement et de faire cesser la pratique lorsque celle-ci est portée à sa connaissance.

Recommandation :

- Rendre obligatoire une formation en lien avec le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel à tous les répondants d'une licence RBQ qu'ils soient en démarche pour obtenir leur licence ou dans un exercice de maintien de licence.



VOLET RÉPARATION

IMPUTABILITÉ

La gestion des relations du travail, dans l'industrie de la construction, est très différente de ce que l'on retrouve, dans l'ensemble des secteurs d'activité au Québec. En effet, contrairement à la majorité des secteurs où l'on retrouve un employeur unique qui porte l'ensemble des charges légales, l'industrie de la construction se distingue par l'utilisation accrue de la sous-traitance. Cette caractéristique rend les relations du travail complexes notamment en matière d'application des droits du travail des salariés qui œuvrent, dans cette industrie.

La dynamique que l'on retrouve sur un chantier de construction est généralement constituée d'un entrepreneur général qui s'occupe principalement de la gestion et de la supervision des travaux, ainsi que plusieurs entreprises spécialisées qui seront responsables d'une partie bien spécifique dans la réalisation du projet. Plusieurs travailleurs à l'emploi d'entreprises différentes devront donc se côtoyer et travailler ensemble afin de mener à terme le projet. Dans ce contexte, il est fréquent de voir des conflits survenir entre des individus travaillant pour deux entreprises différentes. Lorsque ces conflits dégénèrent et qu'ils ne sont pas, ou qu'ils sont mal gérés, cela peut mener à des situations de violence tant physique, psychologique que sexuelle.

Lorsqu'une victime de violence psychologique, physique ou sexuelle dénonce une telle situation à son employeur, celui-ci se retrouve avec peu ou pas de marge de manœuvre pour faire cesser les pratiques et ainsi respecter ses obligations prévues à la LNT. Puisque l'employeur de la victime n'a pas de contrôle sur les agissements du harceleur et qu'il est impossible pour lui de le discipliner. Malheureusement, il n'aura pas d'autre choix, dans bien des cas, d'agir sur la victime elle-même. Trop souvent, les employeurs pris dans ces situations auront le réflexe de relocaliser la victime sur un autre chantier, par manque d'options. Et cela ne se fait pas sans heurts pour la victime. Un changement de chantier peut signifier une diminution de ses conditions de travail. Par exemple, elle peut se retrouver sur un chantier d'un autre secteur, ce qui équivaut à des conditions de travail issues d'une autre convention collective. La victime se retrouve alors dans une situation de représailles parce qu'elle a essayé de dénoncer une situation de violence ou de harcèlement qu'elle vivait.



Aussi, la victime peut se retrouver en mise à pied pour manque de travail, advenant le cas que l'employeur est dans l'impossibilité de relocaliser son employé sur un autre chantier. Cette situation inacceptable se produit fréquemment. L'employeur est dans l'obligation de respecter ses obligations, mais il manque d'options pour le faire. En empêchant d'imputer l'employeur du harceleur, lorsque celui-ci diffère de l'employeur de la victime, c'est malheureusement sur la victime que les mesures de redressement sont prises. Le harceleur continue son travail sans aucune diminution de ses conditions de travail et surtout sans aucune conséquence. De plus, cette personne continuera de harceler les travailleurs sur le chantier, créant ainsi plus de victimes. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que le sondage mené par la firme Léger en novembre 2023, à la demande de la CCQ, ait mis en lumière que 32% des travailleurs victimes d'une situation de harcèlement n'ont pas signalé la situation à leur employeur parce qu'ils avaient peur des représailles et de perdre leur emploi.

Pour enrayer les situations de harcèlement et de violence à caractère sexuel, il faut créer un climat où les victimes ne craindront pas de dénoncer les agissements de leur agresseur. Il faut aussi se donner les moyens d'agir sur la personne fautive et son employeur afin que celle-ci en vienne à modifier son comportement. L'état de la loi actuel, sans aucune responsabilité solidaire, permet à plusieurs employeurs de se mettre la tête dans le sable, sans aucune crainte de représailles. Cette situation n'est pas normale et ne peut pas fonctionner puisque ces employeurs possèdent le contrôle sur la gestion disciplinaire du harceleur et ont le pouvoir de faire changer les choses.

Il faut donner des outils aux employeurs pour aider leurs travailleurs victimes de harcèlement ou de violence. En situation de pénurie de main-d'œuvre, les employeurs ont besoin de connaître les bonnes pratiques pour assurer une rétention de leur personnel. Avoir la possibilité d'agir sur le harceleur et maintenir la victime en chantier aurait pour effet d'augmenter la satisfaction des travailleurs envers leur employeur, mais aussi envers l'industrie. L'objectif est de se donner les moyens de travailler ensemble, dans un milieu sain.

Cette forme de responsabilité solidaire existe déjà, dans la Loi R-20. L'article 54 a pour effet de rendre l'entrepreneur solidairement responsable du salaire dû par un sous-entrepreneur avec qui il a un contrat. Nous souhaitons étendre cette responsabilité aux situations de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel sur un chantier de construction.



Recommandation :

- Mettre en place la recommandation numéro 66 que l'on retrouve dans le rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* : « Le comité recommande que l'article 62 de la Loi R-20 soit modifié afin qu'en matière de harcèlement psychologique, l'entrepreneur puisse être reconnu comme un coemployeur. Ce faisant, l'employeur et l'entrepreneur pourraient être tenus conjointement et solidairement responsables des obligations prévues à l'article 81.19 de la LNT. »



LEXIQUE

CCQ	Commission de la construction du Québec
LNT	Loi sur les normes du travail
Loi R-20	Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
RBQ	Régie du bâtiment du Québec

