Déconstruire les préjugés dans l'industrie : le harcèlement sexuel en 2017

22 novembre 2017

Récemment, la Commission de la construction du Québec (la « CCQ »), appuyée par les associations d'employeurs et les syndicats de l'industrie de la construction, a annoncé la mise en place d'une ligne de dénonciation visant le harcèlement et les inconduites de nature sexuelle sur les chantiers. Comme l'a souligné Mme Diane Lemieux, présidente-directrice générale de la CCQ, dans le cadre de son allocution : « Je crois que, dans le contexte actuel, c'était sage de prendre cette décision. De ne pas attendre d'avoir 22 articles dans les journaux pour commencer à s'organiser, mais plutôt de prendre les devants. »

La présence de harcèlement sexuel en milieu de travail est troublante et engendre beaucoup de réflexions au sein des entreprises, peu importe le domaine dans lequel elles évoluent. En effet, derrière le voile des victimes de ces actes se trouvent, inévitablement, plusieurs employés ainsi que des entreprises qui, malgré un bilan financier et une image de marque assez favorable jusqu'à tout récemment, se retrouvent aujourd'hui dans une situation particulièrement difficile.

Bien que la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de* la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction de même que les conventions collectives pertinentes soient laconiques quant à la portée des obligations et responsabilités de l'employeur face au harcèlement sexuel, il faut se rappeler que les dispositions sur le harcèlement psychologique de la *Loi sur les normes du travail* trouvent tout de même application au sein de l'industrie. Ainsi, comme tous les autres employeurs au Québec, les employeurs de l'industrie devront être proactifs et avant-gardistes, notamment pour lutter contre les préjugés associés à l'industrie de la construction, à tort ou à raison, et être en mesure de prévenir et de gérer adéquatement tout cas de harcèlement ou d'inconduite de nature sexuelle pouvant survenir sur un chantier de construction.

Devant ces constats, il sera sans contredit important pour les employeurs d'entamer une réflexion profonde sur la suffisance de leur politique et surtout sur le caractère adéquat des outils, moyens et ressources qu'ils mettent en œuvre afin de permettre à cette politique d'accomplir ces objectifs au quotidien.

Les employeurs avertis, inéluctablement, se questionnent sur ce qu'ils peuvent faire de plus pour prévenir de telles situations et surtout intervenir efficacement et sans délai lorsqu'elles surviennent.

Comme pour plusieurs problématiques en matière de droit du travail, agir en amont ne peut avoir qu'un effet positif, non seulement pour sensibiliser les employés et autres intervenants amenés à interagir dans l'environnement de travail, mais également pour communiquer les intentions de l'entreprise à l'égard de tels actes d'une manière encore plus éloquente.

Parmi les mesures qui pourront, dans un avenir très rapproché, être considérées dans un tel contexte, il nous semble important d'attirer votre attention sur les questions et enjeux suivants.

Dans un premier temps, ne serait-il pas approprié d'adopter ou de réviser les politiques en place afin d'y ajouter des outils qui sauront venir en aide aux personnes chargées de l'application de ces politiques, le cas échéant? Dans le cadre de cette réflexion, pourrait-il être opportun de s'interroger sur l'adoption d'une politique réitérant de façon non équivoque la très grande gravité de toute conduite de harcèlement sexuel, et ce, quelle que soit la position du présumé harceleur dans l'entreprise?

Bien que plusieurs politiques prévoient déjà une procédure à suivre pour dénoncer un acte dont un employé n'a été que témoin, l'inclusion d'une obligation pour les employés de dénoncer ces situations, lorsqu'ils en sont témoins, à l'instar de certaines politiques en matière de drogues et d'alcool, pourrait-elle aussi accélérer le signalement à l'employeur des cas de harcèlement sexuel?

Quant aux enquêtes, ne devraient-elles pas être déclenchées dès qu'une situation est portée à la connaissance de l'employeur, peu importe le moyen utilisé et même en l'absence d'une dénonciation officielle?

Au surplus, pourrait-il être approprié de revoir la façon d'effectuer l'enquête ou de communiquer les conclusions de l'enquête aux différentes personnes concernées? Des précisions à cet égard pourraient certes être ajoutées dans une politique existante.

Les politiques adoptées par l'employeur à ce sujet devraient aussi être facilement consultables : il conviendrait de mettre à la disposition des employés un exemplaire dans un endroit facilement accessible sur le chantier de construction, de prévoir une présentation sur le harcèlement sexuel lors de la rencontre d'accueil sur le chantier et de charger une personne en autorité de procéder à un rappel hebdomadaire pour indiquer aux employés comment se procurer une copie papier de la politique en question. À notre avis, la divulgation des politiques et procédures en place demeure un élément clé.

De même, les employeurs devraient-ils envisager d'offrir à l'ensemble des gestionnaires des formations personnalisées et obligatoires visant à démystifier le concept de harcèlement sexuel? Devraient-ils même intégrer un volet sur le harcèlement sexuel lors de la formation d'accueil de tout employé au sein de l'entreprise ou sur un chantier de construction? Qu'en est-il de la formation sur la conduite générale en milieu de travail?

Une chose est certaine : à la lumière des événements récents, l'industrie de la construction sera touchée et devra modifier ses méthodes et pratiques. La CCQ avait déjà proposé une formation intitulée « Gestion au travail au sein d'une équipe mixte » afin de favoriser l'évolution de certaines pratiques sur les chantiers de construction. À notre avis, il sera important pour les employeurs de l'industrie au Québec d'envisager également des formations personnalisées spécifiquement axées sur le harcèlement sexuel. Les employeurs ayant déjà adopté de telles pratiques pourraient songer à augmenter la fréquence des séances de formation offertes à leurs employés.

Pareillement, les employeurs québécois devront accorder davantage d'importance (et possiblement davantage de ressources) à la détermination des rôles des différents intervenants identifiés dans la politique et à la coordination entre ces différentes personnes, le cas échéant. Les victimes et les témoins de ces actes doivent savoir à qui s'adresser, qu'il s'agisse du service des ressources humaines ou du comité de santé et de sécurité au travail, mais également connaître la procédure à suivre. Selon nous, il faudra également veiller à une représentation féminine suffisante au moment de choisir ces personnes-ressources. Désignées par l'employeur, celles-ci devront être formées adéquatement afin de savoir comment réagir lorsque de telles situations seront portées à leur connaissance.

À l'ère des médias sociaux, où les procès ont parfois davantage lieu sur la place publique que dans une salle d'audience, il deviendra de plus en plus essentiel d'être proactif plutôt que réactif.

Par

Katherine Poirier, Catherine Deslauriers

Services

Travail et emploi, Infrastructures

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.