



INTIMIDATION ET HARCÈLEMENT DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

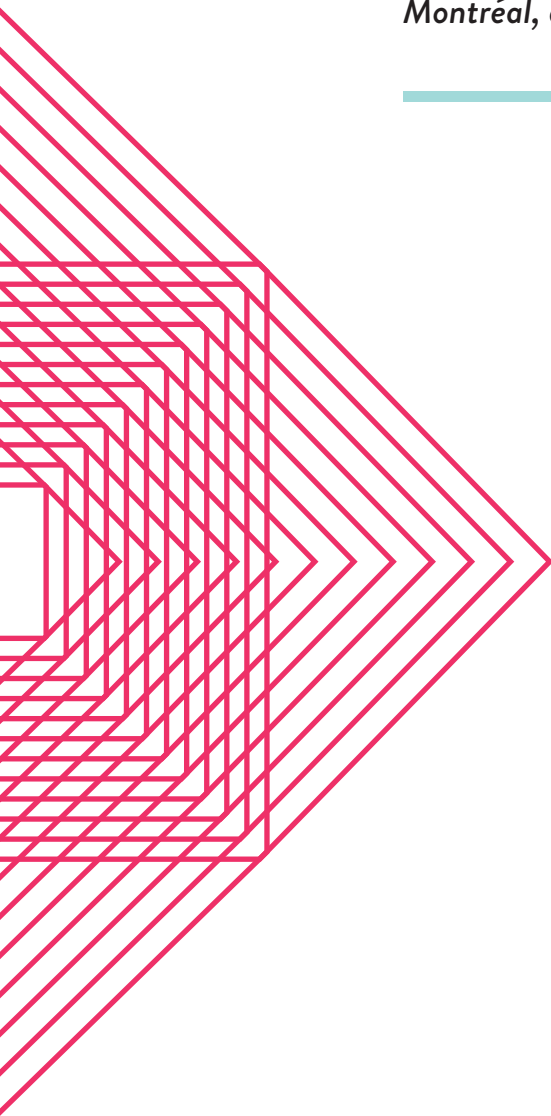
COMPRENDRE UNE RÉALITÉ COMPLEXE
AFIN DE MIEUX INTERVENIR

Éric Charest, Céline Chatigny, Marie Laberge, Jessica Riel,
Martin Chadoin, Tara Chanady, Alexis Poirier-Saumure et
Tom Sedzro

*Rapport de recherche réalisé pour le compte
de la Commission de la construction du Québec (CCQ)*

*Intimidation et harcèlement dans le secteur
de la construction : comprendre une réalité
complexe afin de mieux intervenir*

Montréal, août 2017



ÉQUIPE DE RECHERCHE

Éric CHAREST, Ph. D. et CRHA, professeur agrégé, chercheur affilié au Centre des études ethniques des universités montréalaises, École nationale d'administration publique et coordonnateur de l'équipe de recherche

Céline CHATIGNY, Ph. D., professeure titulaire, chercheuse affiliée au Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement Université du Québec à Montréal

Marie LABERGE, Ph. D., professeure agrégée, chercheuse affiliée au Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement et au CHU Ste-Justine, Université de Montréal

Jessica RIEL, Ph. D., professeure adjointe, chercheuse affiliée au Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement, Université du Québec en Outaouais

Martin CHADOIN, étudiant de 3e cycle, étudiant-chercheur affilié au Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement, Université du Québec à Montréal

Tara CHANADY, étudiante de 3e cycle, Université de Montréal

Alexis POIRIER-SAUMURE, étudiant 2e cycle, Université de Montréal

Tom SEDZRO, étudiant 2e cycle, École nationale d'administration publique

REMERCIEMENTS

Nous souhaitons exprimer notre reconnaissance à l'ensemble des personnes qui ont accepté de participer à cette recherche, qu'il s'agisse des travailleuses et travailleurs, des employeurs, des représentantes et représentants syndicaux et patronaux, ainsi que du personnel de la Commission de la construction du Québec. Sans leur collaboration et leurs conseils, ce rapport n'aurait pas pu voir le jour.

Nous sommes reconnaissants envers la Commission de la construction du Québec (CCQ), en particulier envers sa Présidente-directrice générale Diane LEMIEUX et sa Vice-présidente service à la clientèle et développement Audrey MURRAY, de nous avoir fait confiance pour la réalisation de cette recherche.

Nous tenons également à remercier Amélie CLERMONT-TROTTIER, étudiante de 1er cycle, Université de Montréal et Université du Québec à Montréal, pour le soutien administratif et logistique.

ÉDITION ET RÉVISION

Amélie CLERMONT-TROTTIER, Alexis POIRIER-SAUMURE et Sebastian MEACA.

TABLE DES MATIÈRES

◆ LEXIQUE.....	5
◆ INTRODUCTION.....	7
◆ 1. Cadre juridique et portrait du secteur de la construction.....	8
1.1- Un cadre juridique particulier et unique.....	8
1.2- Portrait de la population de l'industrie.....	10
◆ 2. Revue de la littérature et repères conceptuels.....	14
2.1- Définir et comprendre le harcèlement et l'intimidation.....	14
2.2- Les recours existants.....	21
2.3- Femmes, intimidation et construction.....	24
◆ 3. Méthodologie.....	28
3.1- Entretiens avec des répondantes et les répondants-clés de la CCQ.....	28
3.2- Sondage.....	29
3.3- Les groupes de discussion.....	31
3.4- Éthique de la recherche.....	32
◆ 4. Résultats.....	33
4.1- Les entretiens avec les répondantes et répondants-clés de la CCQ.....	33
4.2- Le sondage.....	38
4.2.1- Résultats du sondage des personnes salariées.....	38
4.2.2- Résultats du sondage « employeur ».....	46
4.3- Les groupes de discussion.....	48
◆ 5. Principaux constats et pistes de réflexion.....	60
◆ Conclusion.....	71
◆ Bibliographie.....	75

LEXIQUE

Apprenti

Travailleuse ou travailleur qui obtient son certificat de compétence apprenti.

Associations syndicales

Les associations syndicales ont pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de leurs membres. Elles négocient les conventions collectives des quatre secteurs d'activités de la construction.

Association d'employeurs

Les associations d'employeurs ont chacune un poids relatif en ce qui a trait à la ratification de l'entente relative aux dispositions communes aux quatre conventions collectives.

Commission de la Construction du Québec (CCQ)

Organisme responsable de l'application de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* qui encadre cette industrie. Son financement provient principalement d'un prélèvement effectué sur la masse salariale de la main-d'œuvre et des employeurs de l'industrie de la construction. Elle offre également des services en matière d'avantages sociaux, de retraite et assurance, de formation professionnelle et de gestion de la main-d'œuvre.

Compagnonne ou compagnon

Travailleuse ou travailleur qui obtient son certificat de compétence-compagnon.

Continuum

Différents événements constituant une série et qui se succèdent de façon continue, possédant des caractéristiques sous-jacentes communes.

Convention collective

Entente écrite concernant les conditions applicables au personnel d'une ou un employeur, que ce soit le salaire, les vacances, les jours fériés, le régime de retraite, les congés parentaux, les horaires ou les assurances collectives. Elle contient aussi diverses autres clauses, comme les droits syndicaux, le mode de règlement des litiges, les mouvements de main-d'œuvre ou l'ancienneté.

Culture

La culture organisationnelle (ou sectorielle si on réfère au secteur de la construction) se comprend comme un ensemble particulier de postulats, de valeurs et de croyances partagées et défendues par les individus les membres d'une organisation (ou qui travaillent dans le secteur). La culture exerce une influence sur les comportements adoptés et les décisions prises par les individus; celle-ci « colore », souvent à notre insu, notre perception et compréhension du monde.

Discrimination

Lorsqu'une personne ou un groupe de personnes est traité différemment en raison de caractéristiques personnelles. La discrimination peut se manifester sous la forme d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence. Elle peut être exercée par une personne ou une organisation.

Harcèlement

Comportements agressifs, non physiques, de faible intensité (Le Roy et coll., 2012). Ex. : insulter une personne; utiliser des termes dérogatoires à propos des membres d'un groupe; faire des allusions à caractère sexuel lorsqu'on s'adresse à une collègue; etc.

Industrie de la construction

L'industrie de la construction est divisée en quatre secteurs : institutionnel et commercial, génie civil, résidentiel et industriel.

Intimidation

Comportements agressifs physiques ou non-physiques de forte et de moyenne intensité (Le Roy et coll., 2012). Ex. : menacer de licenciement une personne car elle a exercé un droit; laisser à entendre à une personne qu'un accident pourrait lui arriver dans les prochains jours; etc.

Métier

Emploi nécessitant une formation spécifique ainsi qu'une période d'apprentissage pour être exercé sur un chantier de construction.

Occupation

Emploi ne nécessitant pas de formation spécifique dans le domaine de la construction pour être exercé sur un chantier de construction. Aucune période d'apprentissage n'est nécessaire. Elle est généralement définie dans les conventions collectives.

Violence

Toute action, incident ou comportement, qui se distingue d'une conduite raisonnable, où une personne est agressée, menacée, blessée au cours de son travail.

INTRODUCTION

Les différentes manifestations de la violence en milieu organisationnel préoccupent de plus en plus les pouvoirs publics, les organisations syndicales et patronales, la société civile ainsi que le milieu de la recherche. Historiquement, l'attention des chercheuses et chercheurs ainsi que du grand public a surtout été dirigée vers des manifestations plus spectaculaires de cette violence comme, par exemple, l'agression physique en milieu de travail. Or, et sans pour autant nier l'importance de ces situations, les recherches en sont venues à affirmer que dans les deux dernières décennies ces agressions ne seraient que la pointe de l'iceberg de la violence au travail (Chappell et Di Martino, 2006). En effet, de nombreuses manifestations plus subtiles, plus pernicieuses, de cette violence se doivent d'être reconnues si nous souhaitons combattre plus efficacement le problème, car celles-ci entraînent également leur lot de souffrances et de mal-être au travail chez les personnes salariées. C'est d'ailleurs dans cette perspective que s'inscrivait en 2002 l'ajout à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., ch. N-1.1) de la section V.2 portant sur le harcèlement psychologique¹.

Dans le secteur de la construction, plusieurs témoignages, notamment de travailleuses, sur différentes tribunes au cours des dernières années, ont attiré l'attention sur des situations d'intimidation et de harcèlement. Il devenait de plus en plus impératif de mieux comprendre ce phénomène dans le secteur de la construction en tentant d'identifier sa prévalence, mais surtout les facteurs individuels et sociaux, ainsi que les conditions structurelles qui favorisent ou, au contraire, préviennent les manifestations des comportements d'intimidation et de harcèlement qui enveniment les rapports sociaux au travail ou à proximité du travail et qui affectent la santé mentale des travailleuses et des travailleurs et des autres protagonistes du secteur, et, par ricochet, nuisent à la capacité concurrentielle des entreprises.

C'est dans ce contexte que la Commission de la construction du Québec (CCQ) a proposé à notre équipe de recherche d'étudier ces phénomènes dans l'objectif de proposer des avenues d'interventions.

Dans les prochaines pages de ce rapport, nous débuterons en présentant un portrait global du secteur de la construction au Québec. Par la suite, nous poserons un ensemble de repères conceptuels afin de mieux saisir ce qu'est la violence au travail, en mettant l'emphasis sur les aspects d'intimidation et de harcèlement. Nous présenterons ensuite la méthodologie de recherche qui a été suivie. Dans l'ordre, nous avons réalisé une série d'entretiens individuels avec des intervenantes et intervenants de la CCQ. Ensuite, nous avons élaboré et administré deux sondages en ligne (un sondage pour les travailleuses et les travailleurs et un autre pour les employeurs). Finalement, nous avons réalisé une série de groupes de discussion regroupant des travailleuses et travailleurs et des employeurs à Montréal et en région². Tous les résultats qui en découlent seront présentés dans cet ordre. À la suite de cette présentation, nous procéderons à une discussion qui nous orientera vers différentes suggestions susceptibles d'alimenter les réflexions de la CCQ, dans la mesure où celle-ci souhaite intervenir afin de réduire les situations d'intimidation et de harcèlement.

¹ Notons que ces dispositions législatives ne sont cependant entrées en vigueur que le 1^{er} juin 2004.

² Nous ne nommerons pas les villes particulières afin d'éviter de compromettre la confidentialité.

1. Cadre juridique et portrait du secteur de la construction

1.1- Un cadre juridique particulier et unique

Le secteur de la construction est en très grande partie régi par 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). Cette loi a deux objectifs : proposer un cadre législatif et réglementaire aux travaux de construction ainsi qu'aux relations du travail.

Elle découpe l'industrie de la construction en quatre secteurs : industriel, institutionnel/commercial, génie civil et voirie, résidentiel. Chacun de ces secteurs est régi par une convention collective négociée entre les associations d'employeurs et de travailleuses et travailleurs désignées.

Pour les employeurs, il y en a quatre :

- L'Association de la construction du Québec (ACQ), qui représente les entrepreneuses et entrepreneurs œuvrant dans le secteur industriel, ainsi que dans le secteur institutionnel et commercial;
- L'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGQTQ), qui représente les entrepreneuses et entrepreneurs œuvrant dans le secteur du génie civil et de la voirie;
- L'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ), qui représente les entrepreneuses et entrepreneurs œuvrant dans le secteur résidentiel;
- L'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), qui négocie les clauses communes des conventions collectives des quatre secteurs.

Pour les travailleuses et travailleurs, il y en a cinq :

- La Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction);
- La Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction);
- Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction – International (CPQMC - International);
- La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction);
- Le Syndicat québécois de la construction (SQC).

La Loi R-20 est administrée par la Commission de la construction du Québec, organisme public financé par l'industrie. Elle a la responsabilité de sa mise en œuvre.

La CCQ a plusieurs missions (CCQ, 2015a) :

- Administrer les régimes d'avantages sociaux négociés dans le cadre des conventions collectives sectorielles et assurer leur développement;

- Administrer les fonds qui lui sont confiés de façon à favoriser la pérennité des programmes qu'ils soutiennent;
- Satisfaire les besoins de main-d'œuvre et maintenir ses compétences à un niveau élevé;
- Offrir un service de référence de main-d'œuvre;
- Assurer le respect des conventions collectives sectorielles des travailleuses et travailleurs de l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20 et à sa réglementation;
- Lutter contre le travail non déclaré, en vue de favoriser une concurrence loyale entre les entrepreneuses et entrepreneurs de l'industrie;
- Collaborer aux efforts de prévention et de lutte contre la corruption et à l'application des lois fiscales dans l'industrie de la construction.

La CCQ est aussi en charge d'offrir un service de référence de main-d'œuvre. Pour ce faire, elle administre le Carnet référence construction, qui remplace le système de placement syndical depuis 2011. Les employeurs soumettent leur demande de main-d'œuvre via le Carnet référence construction. La CCQ leur transmet alors une liste du personnel, et se charge de transmettre cette demande patronale de main-d'œuvre aux associations syndicales titulaires de permis. Ces dernières envoient également une liste de références, et l'employeur se charge de sélectionner le personnel qui répond le mieux aux besoins du chantier.

Les enjeux du plan stratégique

Dans son plan stratégique 2015-2019, la CCQ fixe 5 priorités fondamentales :

- « agir pour accroître la conformité et améliorer les normes et pratiques », qui nous intéresseront particulièrement ici parce qu'elle fixe des stratégies relatives aux situations de harcèlement, mais aussi en termes de diversité de main-d'œuvre;
- « agir pour un paritarisme contributif et une saine gouvernance »;
- « améliorer l'expérience client »;
- « améliorer la performance »;
- « mobiliser le personnel par l'engagement ».

Concernant la première des priorités, qui traite d'intimidation, de discrimination et de diversification de la main-d'œuvre, la CCQ aborde comme première stratégie « d'agir pour un climat sain sur les chantiers de construction ». Pour ce faire, elle se fixe deux objectifs : « augmenter la confiance des [plaignantes et] plaignants envers le recours en matière d'intimidation et de discrimination » ainsi que « favoriser les signalements et dénonciations reliés à l'intimidation ou à la discrimination ».

Concernant ce point, la CCQ a déjà pris comme initiative de renseigner le phénomène d'intimidation à travers le passage d'au moins trois sondages (CCQ, 2014, 2015b, 2016). Ces sondages montrent qu'entre 10 et 22% des travailleuses et travailleurs ont subi de l'intimidation. Les employeurs seraient, quant à eux, entre 13 et 24% à en avoir subi.

Concernant la diversification de la main-d'œuvre, la CCQ identifie comme stratégie « d'entreprendre une réforme réglementaire et de nouvelles façons de faire afin de moderniser, notamment, les régimes de gestion de la main-d'œuvre, de qualification professionnelle et d'avantages sociaux ». Pour ce faire, trois objectifs, entre autres, sont fixés : « augmenter la proportion de femmes dans l'industrie à 3% », « augmenter la proportion d'autochtones dans l'industrie à 1% » (qui représentaient seulement 0,69% des travailleuses et travailleurs du secteur en 2011 – CCQ, 2012) et « augmenter la proportion [des salariés] qui se perfectionnent grâce au Fonds de formation ».

1.2- Portrait de la population de l'industrie

Comparativement à d'autres secteurs au Québec, la population dans l'industrie de la construction est plutôt homogène, avec une faible représentation de femmes ou de personnes minorisées (Dugré, 2006).

Les entrepreneuses et entrepreneurs

Concernant les entrepreneuses et entrepreneurs, les chiffres récents montrent que 83% des 25736 employeurs du secteur de la construction au Québec embauchent 5 personnes salariées ou moins. Ce sont donc principalement de très petites et petites entreprises qui œuvrent dans le secteur (CCQ, 2017). Elles représentent un peu plus de 20% des heures travaillées en 2016.

C'est dans les secteurs institutionnel et commercial, ainsi que résidentiel, que l'on retrouve le plus de petites entreprises (5 personnes salariées et moins). Elles représentent plus de 83% pour le premier, et plus de 92% pour le deuxième (voir tableau 1).

Tableau 1 : Nombre d'entreprises en fonction du nombre de personnes salariées et du secteur (2016).

Nombre de personnes salariées	Génie civil et voirie	Industriel	Institutionnel et commercial	Résidentiel
5 et moins	1752	1250	13586	14001
Plus de 5	817	376	2691	1136
Total	2569	1626	16277	15137

C'est autour des centres urbains que l'on retrouve le plus d'employeurs : plus de 57% pour le Grand Montréal et plus de 16% pour Québec (voir tableau 2).

Tableau 2 : Nombre d'employeurs en fonction des régions (2016).

Région	Nombre d'employeurs	Part en %
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	986	3,83
Saguenay-Lac-Saint-Jean	947	3,68
Québec	4224	16,41
Mauricie-Bois-Francs	1761	6,84
Estrie	1135	4,41
Grand Montréal	14823	57,6
Outaouais	1022	3,97
Abitibi-Témiscamingue	450	1,75
Côte-Nord	252	0,98
Extérieur	136	0,53
Ensemble du Québec	25736	100

Les travailleuses et travailleurs

Les dernières statistiques produites par la CCQ sur les travailleuses et travailleurs de la construction rendent compte d'un très faible nombre de femmes (CCQ, 2017). En 2016, on en comptait seulement 2494, soit 1,62% de la population totale de travailleuses et travailleurs du secteur, ce qui est nettement en deçà de la moyenne canadienne (3,1%, 4,7% en Alberta; Statistique Canada 2011 dans CCQ, 2015b). De plus, celles-ci se retrouvent majoritairement dans quatre métiers ou occupations (voir tableau 3). Elles sont :

- Peintre (29%);
- Charpentière-menuisière (14,5%);
- Manœuvre (14,5%)
- Électricienne (8,3%)

Tableau 3 : Nombre de travailleurs et travailleuses dans les différents métiers et occupations de la construction selon le sexe (2016).

Métiers	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (en %)
Briqueur-maçon / Briqueteuse-maçonner	19	4924	4943	0,38
Calorifugeur / Calorifugeuse	57	972	1029	5,54
Carreleur / Carreleuse	98	2304	2402	4,08
Charpentier-menuisier / Charpentière-menuisière	362	40 099	40 461	0,90
Chaudronnier / Chaudronnière	11	734	745	1,48
Cimentier-applicateur / Cimentière-applicatrice	31	2960	2991	1,04
Couvreur / Couvreuse	33	5435	5468	0,60
Électricien / Électricienne	207	17158	17365	1,19
Ferblantier / Ferblantière	42	4218	4260	0,99
Ferrailleur / Ferrailleuse	7	1423	1430	0,49
Frigoriste	11	3492	3503	0,31
Grutier / Grutière	12	1675	1687	0,71
Mécanicien / Mécanicienne d'ascenseur	18	1082	1100	1,64
Mécanicien industriel / Mécanicienne industrielle de chantier	3	1019	1022	0,29
Mécanicien / Mécanicienne de machines lourdes	0	379	379	0
Mécanicien / Mécanicienne en protection-incendie	2	1149	1151	0,17
Monteur-assembleur / Monteuse-assembleuse	22	3088	3110	0,71
Monteur-mécanicien (vitrier) / Monteuse-mécanicienne (vitrière)	12	2459	2471	0,49
Opérateur / Opératrice de pelles	38	6787	6825	0,56
Opérateur / Opératrice d'équipement lourd	43	5832	5875	0,73
Peintre	723	4864	5587	12,94
Plâtrier / Plâtrière	130	2879	3009	4,32
Poseur / Poseuse de revêtements souples	24	1218	1242	1,93
Poseur / Poseuse de systèmes intérieurs	29	2565	2594	1,12
Tuyauteur / Tuyauteuse	50	9228	9278	0,54
Occupations				
Boutefeu-foreur / Boutefeu-foreuse	2	515	517	0,39
Main-d'œuvre de lignes	12	2148	2160	0,56
Manœuvre	362	17320	17682	2,05
Soudeur / Soudeuse	11	814	825	1,33
Autres occupations	123	2466	2589	4,75
Total	2494	151 206	153 700	1,62

Également, on note une certaine disparité parmi les différents niveaux de qualification des travailleuses et travailleurs (CCQ, 2017). En 2015, seulement 25,6% des femmes œuvrant dans le secteur de la construction sont compagnonnes. Par opposition, la majorité d'entre elles sont apprenties (53,9%). Les hommes, quant à eux, sont majoritairement des compagnons (58,2%), alors que seulement 26,4% d'entre eux sont des apprentis (voir tableau 4). Ainsi, lorsque l'on croise une femme sur un chantier de construction, ce qui est déjà rare, il y a plus d'une chance sur deux que celle-ci soit une apprentie.

Tableau 4 : Nombre de travailleurs et travailleuses en fonction de leur statut professionnel et selon le sexe (2016).

	Femmes		Hommes		Total		Part des femmes (en %)
	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	
Statut							
Compagnon/ Compagnonne	639	25,6%	87 974	58,2%	88 613	57,7%	0,7
Apprenti/ Apprentie	1345	53,9%	39 969	26,4%	41 314	26,9%	3,3
Occupation	510	20,5%	23 263	15,4%	23 773	15,4%	2,1
Total	2494	100%	151 206	100%	153 700	100%	1,62

Finalement, les chiffres démontrent un taux d'abandon de l'emploi presque deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes (CCQ, 2014; 2015B). En 2014, il ne restait plus que 2 238 femmes des 5 592 qui avaient amorcé une carrière en 1997. Près de 60% des femmes apprenties ou « occupations » ont quitté après cinq ans, qu'elles soient diplômées ou non.

2. Revue de la littérature et repères conceptuels

Les situations de harcèlement et d'intimidation dans l'industrie et les métiers de la construction ont été dénoncées à de nombreuses reprises par plusieurs organismes et individus (notamment CSF, 2013; CIAFT, 2012; Ministère du Travail, 2011). Cette situation est parfois expliquée en faisant une référence explicite à la culture du secteur qui serait peu inclusive et compétitive, voire machiste (Galea et coll., 2015; Powell et Sang, 2013; Styhre, 2011). Dans ce contexte, il apparaît impératif de mieux comprendre le phénomène en présence en identifiant les facteurs individuels et sociaux, ainsi que les conditions structurelles qui favorisent ou, au contraire, préviennent les manifestations de ces comportements qui enveniment les rapports sociaux au travail, ou à proximité du travail, qui affectent la santé mentale des travailleuses et des travailleurs et des autres acteurs du secteur, et nuisent à la capacité concurrentielle des entreprises (Soares, 2006). Dans sa planification stratégique, la Commission de la construction du Québec (CCQ, 2015a), constate l'importance de ce dossier.

2.1- Définir et comprendre le harcèlement et l'intimidation

Du flou dans les concepts

Il n'existe pas une définition commune des concepts d'intimidation et de harcèlement (Chappell et Di Martino, 2006; Appelbaum et coll., 2012).

Par exemple, Einarsen (1999) définit l'intimidation comme *« des actions et pratiques répétées d'un agresseur [ou d'une agresseuse] dirigées vers [une ou plusieurs personnes salariées], non désirées par la victime, qui peuvent être faits délibérément ou inconsciemment, mais qui causent clairement de l'humiliation ou de la détresse, et qui peuvent interférer avec la performance au travail et/ou causer un mauvais climat de travail³ »* tandis qu'Harvey et coll. (2006) identifient des manifestations du phénomène, décrit par de la *« (1) déstabilisation en rappelant aux victimes leurs échecs, (2) de l'isolement en leur empêchant d'avoir accès à des informations importantes, ou en retenant, (3) du travail supplémentaire, ou sous pression, en augmentant la charge de travail [de personnes] spécifiques, (4) des menaces concernant la vie personnelle, des insultes ou de la taquinerie, (5) des menaces concernant le statut professionnel via de la stigmatisation ou de l'humiliation publique »*. Boddy (2011) y voit *« les traitements répétés, non éthiques d'une personne par une autre dans le milieu de travail »* alors que le Workplace Bullying Institute (Namie, 2014) considère plutôt *« les mauvais traitements répétés et blessants [d'une personne salariée] par une [autre personnes ou plusieurs], à travers des actes ou des omissions comme l'abus verbal, des comportements menaçants, intimidants ou humiliants, qu'ils soient physiques ou non, du sabotage au travail, des interférences avec la production, l'exploitation de la vulnérabilité (physique, sociale ou psychologique), ou une combinaison d'une ou plusieurs de ces catégories »*.

Concernant le harcèlement, Hirigoyen (2001) le définit comme *« toute conduite abusive (gestes, paroles, comportements, attitudes, ...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail »*. Björkvist et coll. (1994), quant à eux, y voient *« des activités répétées, ayant pour but d'amener de la souffrance psychologique (mais parfois aussi physique), dirigées vers [une ou plusieurs personnes] qui, pour une raison ou pour une autre, ne sont pas capables de se défendre [seules] »*. Soares (2002) reprend la définition d'Au bas de l'échelle (1998), quand il propose que le harcèlement soit constitué de *« toute action qui porte atteinte, par sa répétition ou sa gravité, à la dignité ou à l'intégrité d'une travailleuse ou d'un travailleur (...) ». Il peut prendre différentes formes, et se traduire notamment par des*

3 Traduction libre de « the repeated actions and practices (of a perpetrator) that are directed to one or more workers, which are unwanted by the victim, which may be done deliberately or unconsciously, but clearly cause humiliation, offense, distress, may interfere with job performance, and/or cause an unpleasant working environment ».

insultes, des humiliations, des menaces, du chantage, des accusations parfois ouvertes, parfois exprimées à demi-mot, des insinuations non fondées, des représailles injustifiées, des critiques constantes portant plus sur la personnalité que sur le travail accompli».

Du côté de la législation québécoise, le concept de harcèlement est défini dans la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., ch. N-1.1). L'article 81.18 le définit comme « (...) *une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique [de la personne salariée] et qui entraîne, pour [celle-ci], un milieu de travail néfaste* ». À noter que la loi précise également « *qu'une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée* ».

En anglais, la notion de *mobbing* est largement utilisée. Or, en français, cette notion peut se traduire à la fois par la notion d'intimidation, mais qui aurait une caractéristique plus psychologique que le *bullying* qui serait, lui, plus physique (Tinaz et coll., 2008, cité par Acar, 2016), et par la notion de harcèlement, ce qui démontre bien la porosité des définitions balisant ces deux concepts.

En 2001, ce constat avait déjà mené l'Academy of Management à créer un groupe de travail rassemblant les spécialistes du domaine afin de s'entendre sur ces définitions. L'intimidation avait alors été définie comme des « *comportements agressifs physiques ou non physiques de forte et de moyenne intensité* » alors que le harcèlement au travail était associé à des « *comportements agressifs, non-physiques, de faible intensité* » (Le Roy et coll., 2012). Ainsi, l'intimidation se différencierait du harcèlement par le niveau d'intensité de la conduite en question. En effet, en situation d'intimidation, la victime pourrait, en se basant sur des situations passées qui lui sont rapportées par des tiers ou encore à la suite de rencontres ayant un caractère menaçant avec une personne intimidatrice, raisonnablement craindre pour son intégrité physique et psychologique, ce qui l'inciterait à accepter de se conformer aux demandes de la personne qui intimide ou à l'éviter (Collins, 2009). L'intimidation serait intimement liée à l'idée d'une « menace », soit la crainte de l'exécution ou de la répétition d'un comportement de la personne intimidatrice. Cependant, l'évaluation d'une menace n'est pas uniquement liée aux menaces directement proférées, mais aussi au fait d'être témoin d'une agression vécue par une personne tierce, ou d'en entendre parler (Gomez de Prado, 2013).

Malgré cette impression de flou dans les définitions et les contours de ces deux notions, il existe une forte interrelation et certaines similarités. En effet, trois paramètres ressortent comme communs (Trépanier et coll., 2013) :

- La persistance, c'est-à-dire, la durée dans le temps;
- La fréquence de répétition des comportements⁴;
- La perception d'incapacité à se défendre de la part de la victime.

Allant de pair avec la porosité des définitions balisant les concepts d'intimidation et de harcèlement, il est très difficile de catégoriser des comportements spécifiques dans l'une ou l'autre de ces définitions. Parmi les comportements cités dans la littérature scientifique⁵, on retrouve⁶ :

4 Ce qui est différent de ce qui est porté dans la Loi sur les normes du travail, qui prend aussi en compte les conduites graves et uniques.

5 D'après Soares, 2002; Heames et Harvey, 2006; Fox et Stallworth, 2006; Yildirim, 2009; McIntosh et coll., 2010; MacIntosh et coll., 2011; O'Donnell et MacIntosh, 2016; Akella, 2016).

6 Liste non exhaustive.

- Des insinuations sans rien dire directement;
- Des regards négatifs ou des gestes qui ont un sens négatif;
- Des gens qui parlent dans le dos d'autres;
- Une personne dirigeante qui limite les possibilités à une personne salariée d'exprimer ses opinions;
- Des gens qui remettent en question le jugement de la victime;
- Des gens qui crient après une personne;
- Des insultes;
- Des abus physiques;
- Des interruptions fréquentes quand la victime parle;
- De l'hostilité;
- De l'intimidation verbale et émotionnelle;
- De l'incivilité;
- De la manipulation.

Il n'est pourtant pas clair quels sont les comportements qui relèvent essentiellement de l'intimidation ou du harcèlement. Dans tous les cas, il s'agit cependant d'une violence exercée à l'encontre d'individus ou de groupes et dont les conséquences sont suffisamment graves pour justifier les interventions afin de prévenir l'apparition de ces comportements.

Intimidation, harcèlement : composantes d'un même continuum

Pour faire face à ces difficultés conceptuelles, plusieurs auteures et auteurs nous invitent à arrêter de percevoir l'intimidation et le harcèlement comme des composantes strictement séparées, mais plutôt de les concevoir comme appartenant à la catégorie des comportements hostiles (Le Roy et coll., 2012), ou faisant partie d'un même continuum : celui de la violence (Berlingieri, 2015).

Ici, la violence ne se comprend pas seulement dans les frontières de l'acte en soi : c'est un processus. En effet, elle doit être perçue comme un moment où tout ce qui l'a précédé, le compose et le suivra va se cristalliser sous une forme visible. La violence ne se termine pas avec l'acte, puisque les personnes impliquées, la communauté ou l'organisation continueront de se transformer en fonction de celui-ci (Berlingieri, 2015). Le Bureau International du Travail propose une définition de la violence comme « *toute action, incident ou comportement, qui se distingue d'une conduite raisonnable, dans laquelle une personne est agressée, menacée, blessée, au cours de son travail* » (Chappell et Di Martino, 2006).

Penser l'intimidation et le harcèlement comme composantes du continuum de la violence présente deux avantages :

- L'intégration d'un grand nombre de comportements, qu'ils soient directs, indirects, cachés, physiques, non physiques, extrêmes, mineurs, etc.;

- Une sortie de l'analyse traditionnelle de l'intimidation et du harcèlement centrée sur la relation entre deux personnes pour naviguer davantage vers le concept de violence, qui permettrait d'intégrer les relations et contextes sociaux;

En ce qui concerne le deuxième point, l'auteure remarque que la perspective qui a dominé les recherches concernant l'intimidation est celle des psychologues organisationnels. On se centre ainsi sur « *qui fait quoi à qui, quand, où, pourquoi et avec quelles conséquences pour l'organisation et pour les victimes* » (Einarsen et coll., 2011 cité par Berlingieri, 2015). Il est alors nécessaire de dépasser ces relations dyadiques pour les comprendre comme « *le produit de processus et pratiques [qui vont] au-delà d'une perspective individuelle* » (Berlingieri, 2015). Ainsi, les causes et conséquences de l'intimidation et du harcèlement, donc de la violence, résident dans cinq niveaux différents (Hoel et Cooper, 2001) :

- Individuel (personnalité et internalisation des discours);
- Dyadique (entre deux personnes);
- Collectif (le groupe);
- Organisationnel;
- Sociétal.

L'intérêt de cette classification en cinq niveaux ne réside pas seulement dans l'étude d'un niveau de façon isolée, mais bel et bien dans leurs interactions, ce qui permet de comprendre les phénomènes micro (la relation dyadique) en lien avec des mécanismes de plus grande envergure, comme le racisme (Lifeooghe et Mackenzie Davey, 2003), le sexisme, le classisme ou encore l'âgisme (Berlingieri, 2015). On parle alors de violence institutionnalisée et dépersonnalisée, où l'acte en soi peut être analysé comme une forme de vengeance, ou de résistance, face à une organisation.

Les recherches concernant les deux premiers niveaux mettent l'accent sur les traits de personnalité et les pathologies des personnes impliquées dans cette relation violente, ce qui tend à individualiser la compréhension de ce phénomène et à engendrer des actions pouvant mener au blâme de la victime pour avoir provoqué la personne qui l'a agressée, ou n'avoir pas su y résister.

Concernant la perspective organisationnelle et sociétale qui seront au cœur de cette recherche, l'intimidation est souvent vue comme une des caractéristiques du travail contemporain : l'environnement de travail ne joue qu'un rôle de contexte où les conflits individuels sont facilités par certains facteurs psychosociaux (Hoel et Salin, 2003; Leymann, 1996). Ces phénomènes d'intimidation et de harcèlement ne seraient que le contrecoup des stratégies de coupure et d'intensification du travail que les entreprises développent pour lutter contre la globalisation de l'économie (Hoel et Salin, 2003; Akella, 2016). Un autre aspect à considérer : la culture organisationnelle. Par exemple, une étude turque montre un lien fort entre la culture de l'entreprise et l'intimidation, et identifie deux cultures particulières qui favorisent le développement de comportements d'intimidation : la culture de marché, favorisant la compétition entre les membres pour l'obtention de résultats et l'atteinte des objectifs; la culture de clan, qui impose des normes et règles, repose sur un sens de loyauté et de tradition (Acar et coll., 2014).

On en vient donc à affirmer que la perspective théorique à privilégier par rapport aux concepts d'intimidation et de harcèlement doit s'éloigner de ce qu'il convient d'appeler une « psychologisation du social » (Salah-Eddine, 2010).

Le cadre d'analyse doit demeurer social et organisationnel, et éviter de se concentrer exclusivement sur les victimes et leurs caractéristiques (Cox, 2012; Carroll et coll., 2012).

Considérer le continuum de la violence comme outil de compréhension des phénomènes d'intimidation et de harcèlement nécessite de concevoir les organisations pas seulement comme des contextes d'émergence de conflits entre plusieurs personnes, mais comme participant bel et bien à leurs constructions et persistance (Berlingieri, 2015). Chaque situation d'intimidation et de harcèlement vécue par une personne ne peut être examinée comme un événement séparé de l'expérience des autres, et décontextualisé de leur environnement social.

Les effets de l'intimidation et du harcèlement

La littérature scientifique sur l'intimidation et le harcèlement fait état de différents impacts à au moins deux niveaux différents : la personne et l'organisation.

Concernant la personne, des recherches suggèrent que l'intimidation a des impacts sur la santé allant d'une faible satisfaction au travail, des pleurs et la volonté de ne pas aller au travail, jusqu'à des conséquences extrêmes comme des symptômes de stress posttraumatique (Namie, 2003) ou encore le suicide (Bryant et Buttigieg, 2009). D'autres impacts sur la santé mentale et physique ont également été identifiés : l'irritabilité, l'anxiété, la colère, l'incapacité à se concentrer, la perte de mémoire (Appelbaum et Roy-Girard, 2007), la dépression, les problèmes de sommeil, les maux de tête (Zapf, 1999). En plus de ces conséquences sur la santé, les victimes d'intimidation peuvent également subir des impacts sur leur santé financière et sociale, notamment en devant s'absenter du travail temporairement ou définitivement (Tepper, 2000; MacIntosh et coll., 2010; Zapf, 1999).

Aussi, l'intimidation et le harcèlement ont des impacts sur la performance de l'organisation (Harvey et coll., 2006), que ce soit en démotivait le personnel, en freinant les comportements généraux de prises d'initiatives, en favorisant l'inflexibilité, en empêchant l'interdépendance entre les groupes, en augmentant le taux de roulement (Bowling et Beehr, 2006), le taux de cotisation pour absences prolongées (Eriksen et coll., 2016) ou encore, en créant de mauvaises conditions de travail affectant ainsi la coopération, la communication et les flux de communication (Zapf, 1999). Pour certaines personnes, l'intimidation au travail représente même « *un cancer organisationnel qui, à la longue, peut tuer la firme* » (Harvey et coll., 2006).

Les stratégies individuelles pour faire face

Les stratégies développées pour faire face⁷, que l'on appelle généralement les stratégies de *coping*, peuvent se définir comme « *les comportements développés pour gérer les demandes internes et externes des situations perçues comme stressantes* » (Folkman et Moskowitz, 2004). Il existe généralement deux formes de coping : celle centrée sur les émotions et celle centrée sur le problème (Lazarus et Folkman, 1984). Les premières se caractérisent par des stratégies de réévaluation, de confrontation ou de recherche de soutien social pour agir, tandis que les deuxièmes se caractérisent par de la pensée positive, de la gestion de ses émotions ou de l'évitement (Van den Brande et coll., 2016).

Certaines études tendent à montrer que toute stratégie pour faire face n'est pas bénéfique. En effet, les stratégies centrées sur les émotions, comme l'évitement, seraient moins efficaces (Mulder, 2017) et pourraient augmenter les risques de se faire intimider (Baillien et coll., 2009). De même, une étude réalisée auprès de femmes œuvrant dans des métiers non traditionnels du secteur des télécommunications a révélé une diversité de stratégies développées

⁷ Nous reviendrons plus loin sur les stratégies particulières déployées par les femmes.

par ces femmes afin de s'intégrer et se maintenir en emploi en contrant les comportements d'intimidation et de harcèlement. Or, aucune de ces stratégies, notamment faire la démonstration de ses capacités à réaliser le travail, nier l'intimidation et le harcèlement afin de se fondre dans le groupe, répliquer à chaque fois lorsqu'on est victime d'intimidation ou de harcèlement, revendiquer un statut particulier dans l'organisation, développer des alliances avec ponctuelles avec des collègues, s'isoler, etc. ne s'avérerait efficace dans toutes les situations, en particulier à long terme (Couture et coll., 2004). Au contraire, les stratégies centrées sur le problème, comme la confrontation, seraient plus efficaces (Salin et coll., 2014; Lechner et coll., 2007). Cependant, d'autres recherches tendent à montrer que cette proposition n'est pas vraie dans tous les cas, et que certaines stratégies fonctionnent dans certaines situations, mais pas dans d'autres, ce qui oblige à considérer le contexte afin d'opter pour une stratégie mieux adaptée (Dewe et coll., 2010; Hewett et coll., 2016).

Le développement de stratégies de *coping* a une influence sur la façon dont perçoivent et réagissent les collègues de travail qui sont témoins de la situation d'intimidation : ces personnes ont tendance à attribuer plus de responsabilités aux victimes qui développent des stratégies d'évitement (Mulder, 2017). On s'attend à ce qu'une victime d'intimidation réagisse d'une manière plus confrontationnelle qu'elle ne le fait réellement (Rayner, 1997). Également, ces victimes, qui réagissent en confrontant, sont perçues comme pouvant se débrouiller seules, ce qui suggère que les personnes qui développent des stratégies efficaces de *coping* ont le plus de mal à indiquer qu'elles ont besoin d'aide (Silver et coll., 1990, cité dans Mulder, 2017).

Une étude qualitative canadienne s'est intéressée aux stratégies de *coping* développées par des femmes victimes d'intimidation (MacIntosh et coll., 2010). Elle montre que ces femmes sont toutes passées à travers quatre étapes principales, qui s'inscrivent dans les deux types stratégies:

1. Être conciliante, en essayant de comprendre l'intimidation, ou de l'éviter;
2. Reconsidérer le problème, en validant leurs perceptions et explorant toutes les options possibles pour agir. Cette étape apparaît quand elles se rendent compte que la conciliation n'est pas efficace;
3. Réduire les impacts de l'intimidation, en anticipant les situations d'intimidation, en allant chercher du soutien de professionnels de santé ou encore en quittant l'emploi;
4. Retrouver un équilibre, où ces femmes vont délibérément « réfléchir sur les pratiques de travail et décider combien d'énergie, d'effort et de temps investir au travail », mais aussi en cherchant à tourner la page sur cet épisode d'intimidation, puis finalement, en acceptant et en développant du confort dans une nouvelle approche du travail.

Ce processus est fortement influencé par les ressources de soutien qu'elles ont à disposition, mais aussi par leurs capacités financières et leurs états de santé.

La question des ressources est un élément à prendre en considération : il y a d'une part les ressources disponibles (« *coping resources* »; Van de Brande, 2016), sur lesquelles s'appuient les victimes pour pouvoir faire face, par exemple, à la possibilité d'avoir un soutien social des collègues, de la famille ou des proches (Karatza et coll., 2017).

Une recherche similaire, mais s'intéressant aux stratégies de *coping* développées par les hommes, montre qu'ils ont tendance à moins faire appel à de l'aide, par peur d'empirer la situation ou par volonté de maintenir une image ou une identité masculine. De plus, il semblerait qu'ils développent deux types de réactions (O'Donnel et MacIntosh, 2016), sans qu'il y ait un ordre particulier :

- La survie, en s'occupant seul de sa santé (par l'exercice, par la lecture, la poursuite de loisirs et autres activités récréatives, mais aussi par la prise de substances alcoolisées ou de drogues ou en se blessant volontairement), et en s'adressant à des spécialistes de la santé quand cette dernière est fortement impactée.
- La recherche de soulagement, en cherchant à éviter la personne intimidatrice, en quittant le milieu de travail, ou en cherchant la résolution de ce conflit. Cette recherche de résolution n'intervient généralement que lorsque le milieu de travail n'offre pas le soutien nécessaire à la victime. On parle ici de conseils légaux, d'associations concernées par les Droits Humains et la SST, ou encore de la police.

L'intimidation dans le secteur de la construction au Québec

Bien que dans les dernières années on ait beaucoup parlé de ces phénomènes, il demeure toutefois difficile d'en estimer l'importance puisque, comme le mentionnent Brun et Kedl (2006), dans la plupart des cas, il ne s'agit pas d'un geste « posé en public, mais plutôt d'une manifestation discrète et exercée à couvert » (p. 384) qui demeure éminemment complexe car « doit être interprété à la lumière, notamment, des styles de gestion, du climat organisationnel, des conflits interpersonnels, des complicités ou des oppositions entre groupes de [personnes] » (Brun et Kedl, 2006; p. 402). En 2004, la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval estimait qu'entre 7 et 9% des personnes qui occupent un travail vivaient des situations de harcèlement psychologique au travail; la situation la plus fréquente était celle de personnes qui rapportaient être victimes de propos injurieux, menaçants ou dégradants.

Un sondage récent de la CCQ (2016) mené auprès d'employeurs et de personnes salariées montre qu'environ 3 employeurs sur 10, ainsi qu'environ 4 personnes salariées sur 10, considèrent que l'intimidation sur les chantiers de construction est fréquente ou très fréquente. 13% des employeurs et 20% des personnes salariées estiment avoir subi de l'intimidation. Sur 10 employeurs intimidés, plus de 3 déclarent l'avoir été durant la dernière année. Pour les personnes salariées intimidées, cette proportion grimpe à un peu plus de 4 sur 10.

Une autre source de données intéressantes permettant d'estimer l'importance du problème d'intimidation et de harcèlement dans le secteur de la construction est l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) (Vézina et coll., 2011). Cette enquête réalisée auprès de 24 830 individus indique que 9,6% des travailleuses et travailleurs des « industries primaires, utilité publique et construction » ont rapporté avoir vécu du harcèlement psychologique au cours de l'année précédant la tenue de l'enquête: 9,3% chez les hommes, 12,6% chez les femmes⁸.

Il est cependant aussi important de considérer d'autres populations minorisées dans l'étude des phénomènes d'intimidation et de harcèlement. En effet, il semblerait que les minorités ethniques traversent en partie les mêmes défis que les populations de femmes du secteur de la construction (Dainty et coll., 2004; Clarke et Gribling, 2008; Loosemore et coll., 2010; Bergbom et coll., 2015). Également, les minorités sexuelles peuvent être visées spécifiquement par ces comportements (Iaccone, 2005; Chan, 2013). Finalement, il semblerait que les jeunes apprenties et apprentis soient une population spécifiquement cible de ces comportements d'intimidation et de harcèlement (Riggall et coll., 2017).

⁸ Pour bien comprendre l'intérêt, mais aussi les limites de cette estimation, nous vous référons au chapitre 1 « Méthodes et profil de la population » de Vézina et coll., 2011.

2.2- Les recours existants

Un très petit nombre de travailleuses et travailleurs du secteur de la construction décide de porter plainte suite à une ou des situations de harcèlement ou d'intimidation. En effet, un sondage réalisé par la CCQ en 2016 indique que seulement 10% des employeurs et des personnes salariées intimidés ont décidé de porter plainte auprès de la CCQ. Les employeurs expliquent cela par deux raisons principales : ces personnes ont réglé la situation elles-mêmes, ou il n'y a pas grand-chose à faire contre les syndicats (un sondage mené par la CCQ en 2015 montre que 3% des employeurs mentionnent avoir subi des pressions ou de l'intimidation de la part des syndicats (CCQ, 2015b)). Une personne salariée sur deux déclare ne pas porter plainte par peur de représailles, tandis qu'un sur trois dit avoir réglé le problème par elle-même.

Si dans certains cas il y a résolution informelle du problème (ententes à l'amiable, règlements à l'interne), une majorité des cas ne seront jamais reportés puisque les travailleuses et travailleurs « hésitent à dénoncer leurs collègues et préfèrent se taire pour ne pas mettre en péril leur situation d'emploi actuelle ou à venir sur les chantiers, où encore [...] quittent carrément leur emploi » (CSF, 2013, p.62). On ajoute qu'« Il est démontré, dans les cas de harcèlement psychologique [...] que seule une minorité persiste dans leur lutte jusqu'à un règlement en cours, alors que de nombreuses victimes souffrent en silence. Ceci par peur de représailles, notamment la perte de contrats. Le taux effarant d'abandon dans les métiers et occupations de la construction vient appuyer ces faits » (CDDFMOC, 2011, p.11).

Le contexte d'instabilité et de roulement des contrats, et donc des liens d'emploi, offre un cadre de compréhension approprié pour penser au silence qui entoure les manifestations d'intimidation et de harcèlement dans le secteur : « Rappelons aussi que, dans le secteur de la construction, un travailleur ou une travailleuse peut obtenir de deux à trois contrats d'embauche différents par année. Quand on sait que le processus de plainte pour harcèlement est bien souvent long et laborieux, il y a un risque réel que le contrat [...] se termine bien avant le règlement du litige » (CSF, 2013, p.63). En effet, plutôt que de devoir traîner le poids d'une action légale, les travailleuses et travailleurs préfèrent se taire afin d'éviter d'être étiquetés négativement ce qui nuirait à leurs probabilités d'obtenir de nouveaux contrats de travail.

Il apparaît également qu'un certain flou existe quant aux recours possibles en cas de harcèlement ou d'intimidation, ainsi que relativement à la responsabilité des instances administratives et législatives (CCQ, Normes du Travail, syndicats, employeur) en termes de réception et de traitement des plaintes :

« Quand une situation de harcèlement psychologique se produit dans un milieu de travail, la Commission des normes du travail invite [la personne salariée] à recourir, autant que possible, aux personnes-ressources désignées par [l'employeur] et aux mécanismes mis en place dans son organisation. Si la situation ne peut pas être résolue au sein de l'entreprise, le salarié peut exercer le recours prévu par la Loi sur les normes du travail. Le recours en cas de harcèlement psychologique au travail doit être exercé dans un délai de 90 jours après la dernière manifestation. Il semble que ce fait ne soit pas connu de la part des employeurs ou des syndicats de l'industrie, que leur application ou la responsabilité ne soient pas clairement établies, ou en tout cas, ne soient pas appliquées par tous » (CDDFMOC, 2011, p.13)

En regard de cet état de fait, il semble important de clarifier la situation législative spécifique qui caractérise la gestion des occurrences de harcèlement et d'intimidation dans les métiers et occupations de la construction. D'ailleurs, la CCQ identifie le problème de manque de connaissance des recours dans son plan stratégique 2015-2019 :

« Sur la période du plan stratégique, la CCQ agira pour augmenter la confiance des [plaignantes et] plaignants envers les recours en matière d'intimidation et de discrimination et favoriser les signalements et dénonciations reliés à l'intimidation ou à la discrimination » (CCQ, 2015a, p. 23). Pour mieux comprendre la spécificité du secteur, il faut considérer la situation des métiers et occupations de la construction comme étant à l'intersection des domaines législatifs et normatifs de la CCQ (Loi R-20), du Code du travail et des organisations syndicales (par le biais des conventions collectives).

- CCQ et 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*)

À la lecture de la Loi R-20 et plus précisément de l'article 101 (voir annexe), on note l'importance de la culture syndicale dans le milieu de la construction et les lois qui le régissent. L'intimidation et le harcèlement sont punis, mais plus spécifiquement, ils sont punis dans la mesure où ils vont à l'encontre de la liberté syndicale ou entravent la chose syndicale. Autrement dit, une travailleuse ou un travailleur aux prises avec une problématique d'intimidation ou de harcèlement ne revêtant pas un caractère syndical voit sa situation passer entre les mailles du filet qu'offre la Loi R-20.

Il est aussi à noter que, selon la Loi R-20, l'accès des femmes aux métiers de la construction doit être favorisé par des règles et des mesures (article 126.0.1, voir Bibliographie – cadre juridique), mais que nulle part on ne mentionne spécifiquement le harcèlement sexuel et la discrimination sexiste que peuvent subir les femmes dans ce milieu, alors que ces situations sont directement en lien avec le problème d'accessibilité et de maintien en emploi qu'y éprouvent les femmes (CDDFMOC, 2011, p.11).

- *La Loi sur les Normes du Travail (LNT) et l'exception syndicale dans le secteur de la construction*

Les travailleuses et travailleurs de l'industrie de la construction se retrouvent dans une situation bien particulière. L'article 81.19 de la LNT affirme : « [Toute personne salariée] a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique » et « 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 ». Bien que la LNT ne concerne pas directement les travailleuses et travailleurs de la construction puisque leurs conditions de travail sont régies par la Loi R-20 ainsi que les clauses de leurs conventions collectives respectives, les articles de la LNT concernant le harcèlement (81.19-81.21), dont celui cité ci-haut, s'appliquent au travers de leur intégration dans les conventions collectives :

« En d'autres termes, les dispositions prescrivant un milieu de travail exempt de harcèlement s'appliquent aux travailleuses [et travailleurs] de la construction. Ces dispositions font automatiquement partie mutatis mutandis de toute convention collective applicable aux [personnes] salariées de ladite industrie. Les travailleuses [et travailleurs] syndiquées ne peuvent s'adresser à la Commission des normes du travail, sauf si [ces personnes] ont épuisé tous les recours découlant de la convention collective. En d'autres mots, dès qu'une convention collective est applicable (comme c'est le cas dans le secteur de la construction où la syndicalisation est obligatoire), l'arbitrage de grief constitue le mode exclusif de règlement du litige » (Me Fontaine, citée dans CSF, 2013, p.62)

Comme l'article 81.19 de la LNT responsabilise l'employeur mais que cette responsabilisation est imposée par le truchement du pouvoir syndical, on remarque qu'il est « rare que des plaintes pour harcèlement soient acheminées aux employeurs » (CSF, 2013, p.63).

La culture du secteur de la construction, telle que décrite précédemment, n'encourage pas les victimes d'intimidation et de harcèlement à utiliser l'appareil syndical pour que justice soit faite, comme en fait foi cette remarque, qui s'applique tant aux travailleuses qu'aux travailleurs :

« De plus, les réseaux formels et informels jouent souvent un rôle déterminant dans l'obtention du travail et comme les milieux sont petits, il est donc particulièrement risqué pour les femmes d'être perçues comme des 'faiseuses de trouble' en dénonçant des gestes de discrimination. Le recours prévu en cas de harcèlement est le dépôt d'un grief auprès du syndicat » (CIAFT, 2012, p.15)

Les liens étroits entre la CCQ, les associations patronales et les syndicats rendent encore moins évidente la possibilité de porter plainte officiellement :

« Ce sont les associations patronales et syndicales qui siègent au conseil d'administration de la CCQ. Leurs implications auprès du C.A. peuvent créer une apparence de conflits d'intérêts. À un moment donné, la travailleuse ou le travailleur peut être en conflit avec leur patron, leur syndicat ou leur collègue de travail » (CDDFMOC, 2011, p.9)

Bref, si la situation de harcèlement ou d'intimidation ne peut pas être gérée avec succès à l'interne sous l'action de l'employeur, les recours qui suivent sont peu connus des travailleuses et des travailleurs, et leur application peut être laborieuse et nuire à la poursuite du travail encore davantage que les événements à l'origine de la plainte.

Deux tendances générales complémentaires se dégagent des travaux effectués sur le sujet. Premièrement, la réception confidentielle des plaintes ainsi que le suivi et l'application des recours devraient être effectués par une instance indépendante de la CCQ et des syndicats, mais qui inclut ces acteurs dans son geste de responsabilisation (CDDFMOC, 2011; CIAFT, 2012; CSF, 2013). Cette instance devrait idéalement être équipée des ressources nécessaires à ce mandat spécifique : *« [avocate et] avocat, [enquêteuse et] enquêteur, arbitre, [agente et] agent du suivi, aide psychologique, etc. » (CDDFMOC, 2011, p.16)*. Deuxièmement, un grand travail d'éducation et d'information se doit d'être fait. Ce travail concerne d'abord la connaissance des recours :

« Il faut des recours clairs, connus et efficaces pour pouvoir réagir lorsque les droits d'une travailleuse ou d'un travailleur ne sont pas respectés. En plus des recours, il faut que le message soit porté en tout temps par les instances gouvernementales qu'il y a tolérance zéro pour le non respect des droits et à l'égard du harcèlement. Il faut que ce message soit appuyé par des gestes clairs et vigoureux » (CDDFMOC, 2011, p.13)

Le travail d'éducation concerne ensuite, et de manière tout aussi importante, une conscientisation par rapport aux ravages potentiellement fatals de l'intimidation et du harcèlement :

« Bien des situations difficiles pouvant conduire à du harcèlement psychologique [...] auraient pu être évitées ou réglées avant qu'elles ne dégénèrent, si de l'information sur le sujet, ses manifestations et ses conséquences, si des mesures préventives étaient mises en place. [...]. Une vie détruite est un cas de trop » (CDDFMOC, 2011, p.13)

De nombreuses intervenantes et intervenants dans différents forums ont soulevé le fait que le harcèlement et l'intimidation correspondent à une problématique importante dans les métiers et l'industrie de la construction, où certains rapportent que la « culture » du secteur « (...) tolère un laxisme complet à l'égard du harcèlement, du « contrôle » et de l'intimidation [ce qui compromet] le droit des [personnes salariées] à travailler dans un milieu exempt de harcèlement » (CIAFT, 2012, p. 46). Certains groupes de personnes pourraient être plus touchés que d'autres, et cette situation dénoncée semble particulièrement préoccupante en ce qui concerne les travailleuses :

« (...) il est urgent d'agir pour que cessent le harcèlement, l'intimidation et la discrimination que subissent de nombreuses femmes sur les chantiers. Il existe au Québec des lois qui ont été édictées pour protéger la santé, la sécurité et la dignité des travailleuses et des travailleurs dans les différents secteurs de l'activité économique. Pourtant, il est clair que les droits fondamentaux des travailleuses sont trop souvent bafoués dans l'industrie de la construction (...) le genre masculin prédomine, et la présence des femmes demeure une exception » (CSF, 2013, p. 85)

2.3- Femmes, intimidation et construction

À notre connaissance, il existe peu de recherches spécifiques sur la question de l'intimidation des femmes dans le secteur de la construction.

Le secteur de la construction, dans de nombreux pays, présente une proportion faible de travailleuses. Par exemple, en Grande-Bretagne, les études depuis 1990 montrent qu'il y a moins de 11% de femmes dans le domaine (Gale et Skitmore, 1990; Dainty et coll., 2000; Agapiou, 2002; Whittock, 2002; Lingard et Lin, 2004; Byrne et coll., 2005; Watts, 2007; Clarke et Gribbling, 2010). En Australie, c'est un peu moins de 15% depuis 2004 (Lingard et Lin, 2004; Iaccone, 2005; Loosemore et Galea, 2008; Smith, 2013). Au Québec, cette proportion oscille aux alentours de 1,3% depuis 2006 (Dugré, 2006; CIAFT, 2012).

Également, il est reconnu qu'au Québec, les femmes qui travaillent dans le secteur de la construction n'ont pas les mêmes conditions de travail que les hommes : par exemple, elles gagnent la moitié du salaire des hommes, car elles travaillent moins et sont moins bien payées, car elles sont surtout concentrées dans des statuts d'apprenties (Dugré, 2006; CIAFT, 2012). La visibilité des femmes sur les chantiers de construction est un paradoxe : à la fois très visibles, puisqu'elles sont les seules, elles sont culturellement invisibles, puisqu'elles ne sont pas dans la hiérarchie, ne sont pas forcément reconnues comme compétentes, ou sont exclues (Whittock, 2002; Dugré, 2006; Watts, 2007).

De nombreuses recherches identifient les barrières permettant d'expliquer ces faibles taux de femmes dans ce secteur. Une des barrières principales identifiées est la culture du secteur. Cette culture est masculine, machiste, et hétérosexuelle. Un véritable culte de la force physique est développé. On y retrouve un rapport à la sexualité omniprésent, un mode de communication souvent cru et conflictuel (Iaccone, 2005). Aussi, ce sont de longues heures de travail et une organisation plutôt inflexible, ne favorisant pas la conciliation travail-famille. Finalement, c'est une culture qui favorise le harcèlement et l'intimidation (Goldenhar et coll., 1998; Dainty et coll., 2000; Agapiou, 2002; Dugré, 2006; Loosemore et Galea, 2008; Styrhe, 2011; Ness, 2012; Smith, 2013; Wright, 2013; Iaccone, 2005; Chan, 2013; Smith, 2013; Arditi et coll., 2013; Lingard et Lin, 2004; Worall et coll., 2010). La culture de ce secteur serait même différente de celle des autres secteurs d'activité : on parle de dernier bastion de la masculinité, insinuant également qu'il n'y a pas de harcèlement, mais seulement des hommes (Wright, 2013).

On retrouve de nombreuses autres barrières⁹ :

- La croyance en l'incompétence naturelle des femmes pour les métiers manuels et non traditionnels;
- Une mauvaise image du secteur auprès du public;
- Des discriminations à l'embauche : embaucher une femme est risqué, puisqu'elle peut, notamment, tomber enceinte;
- Des injustices structurelles, par exemple, lors des tests d'embauche et des évaluations qui sont faites par des hommes, à partir de critères déterminés par et pour les hommes;
- Une ségrégation horizontale (on retrouve les femmes concentrées dans des métiers spécifiques, comme les peintres) et verticale (les femmes sont très rares au sein de la structure hiérarchique);
- Les difficultés à intégrer les femmes aux équipes de travail et un faible niveau de support social;
- Accès plus limité à la formation continue;
- Des iniquités dans l'accès aux compétences des collègues et le peu d'accès donné aux femmes dans les formations aux métiers de la construction;
- Le manque d'outils et d'équipements adaptés aux caractéristiques physiques des femmes.

On doit préciser qu'il existe un déni important de ces obstacles par les principaux acteurs du secteur industriel, incluant les travailleuses du secteur, ce qui constitue en soi un obstacle qui ne saurait être ignoré (Couture et coll., 2004; Riel et coll., 2015).

Ibanez (2017) nuance ces propos : ces barrières, leur présence et leur importance relative, sont contingentes aux structures organisationnelles dans lesquelles travaillent les femmes. Par exemple, dans son étude, les femmes travaillant pour des structures dont le ou les propriétaires sont de leurs familles « *étaient les seules à ne jamais se sentir mal à l'aise, rejetées par leurs collègues ou être cibles de n'importe quel type d'harcèlement ou de micro-agression* ». Cette situation était en partie partagée par les femmes qui travaillent à leur compte.

Des stratégies particulières pour les femmes

Face à ces nombreuses barrières, les femmes développent plusieurs stratégies, cependant et comme mentionné précédemment, celles-ci seront plutôt de nature individuelle, visant ainsi l'adaptation de la travailleuse au secteur et n'ayant pas d'impacts, du moins directs, sur les possibilités d'intégration des autres travailleuses au secteur. Des exemples de ces stratégies individuelles : elles travailleront de sorte à avoir une très haute performance (Whitlock, 2002; Dugré, 2006); elles tenteront de répondre aux attentes de rôle du groupe dominant masculin, en exacerbant leur identité de « vraie femme » (Iacuone, 2005; Dugré, 2006; Kiriakidou, 2012; Smith, 2013); au contraire, elles lutteront contre ces attentes en masquant leur féminité et leurs formes pour devenir « *one of the boys* » (Dugré, 2006) ou pour atténuer les risques de sollicitation sexuelle (Couture et coll., 2005), etc. Dans les faits, les femmes semblent devoir, dans la plupart des cas, assumer seules le fardeau de l'adaptation (Dugré, 2013).

9 D'après CIME, 2007; Chatigny et al, 2014; Pratte et Chatigny, 2007; Messing et coll., 2006; Mazalon et coll., 2007; Fielden et coll., 2000; Agapiou, 2002; Whitlock, 2002; Iacuone, 2005; Dumais et Courville, 1995; Worall et coll., 2010; Couture et coll., 2005; Ardit et coll., 2013; Gale et Skitmore, 1990; Byrne et coll., 2005; Clarke et Gribling, 2010; Dainty et coll., 2000; Watts, 2007; CIAFT, 2012; Chatigny, 2014).

On note d'autres stratégies, identifiées par Dugré (2006), comme se taire quand elles sont confrontées, ou au contraire, prendre sa place et répondre. Certaines choisissent de jouer le jeu, de faire leurs preuves, de se trouver un allié ou encore, de se construire une carapace afin de tenir les difficultés du travail et des relations avec les collègues et employeurs. Cependant, Couture et coll. (2005) constataient que quelle que soit la stratégie, son efficacité à moyen et long terme n'est jamais assurée, aussi une importante proportion des travailleuses finissaient par quitter l'emploi au cours des cinq premières années.

Surtout, les femmes font face à un choix fondamental (Dainty et Lingard, 2006) : confronter directement ces différentes barrières à leur carrière, mais en risquant plus de marginalisation; se conformer au modèle de carrière et aux temporalités masculines (ce qui vient renforcer les structures et barrières culturelles existantes, et ne garantit pas l'égalité en termes d'opportunité); quitter leur organisation (ce qui renforce le stéréotype masculin du manque d'engagement des femmes dans l'industrie de la construction).

Certains auteurs notent également qu'en se confrontant à cette culture machiste, les femmes passent par un processus de redéfinition identitaire : quand elles arrêtent de réagir activement aux hommes, elles développent leurs propres buts et objectifs, en se définissant une notion positive de la féminité (Kyriakidou, 2012). Cette redéfinition passe un processus double : redéfinition des discours et de la rhétorique (ce qu'elles disent change) et redéfinition de soi (leur regard sur elle-même se transforme).

La notion de genre est ainsi une notion dynamique : les femmes n'adoptent pas tous les comportements de la masculinité hégémonique du domaine. Au contraire, elles font des compromis entre ces comportements masculins, et ceux qui sont considérés comme féminins (Smith, 2013; Raiden, 2016).

Mais les femmes ne sont pas les seules à s'adapter. Une recherche australienne montre qu'avec l'arrivée d'une masse critique de femmes dans le secteur de la construction, les hommes adaptent leurs comportements en présence de femmes. Notamment, leurs styles de communication se transforment et deviennent beaucoup moins conflictuels (Loosemore et Galea, 2008).

Cela fait plusieurs années que des réflexions dans plusieurs pays sont menées afin de favoriser l'accès des femmes aux métiers de la construction, et ce à plusieurs échelles. Par exemple, à l'échelle de la société, la mise en place de politiques qui favorisent l'embauche des femmes, sous la forme d'une discrimination positive est discutée. Or, bien qu'intéressantes, ces politiques sont critiquées pour leur inefficience : il y a une impression qui se développe d'un traitement de faveur envers les femmes (Lingard et Lin, 2004; Legault, 2005, 2006; Worall et coll., 2010).

D'autres réflexions sont portées auprès des entreprises, comme la mise en place de politiques de conciliation travail-famille et la promotion de modèles de carrières alternatifs (Dainty et Lingard, 2006).

À une échelle plus locale, on aborde le fait de former les femmes aux « *softs skills* », qui sont des aptitudes de communication, afin de leur donner plus de marges de manœuvre pour négocier leur environnement de travail, ainsi que de mieux gérer la culture du milieu (Worall et coll., 2010).

Malgré ces réflexions, il est généralement remarqué que les politiques d'entreprise, ou les politiques publiques, n'ont pas apporté de grands changements à travers le monde, surtout lorsque celles-ci ciblent l'augmentation du nombre de femmes (Dainty et Lingard, 2006). On fait état d'un manque de connaissance des entreprises du milieu pour appliquer ces politiques, ou d'une trop grande distance entre les bureaux et les chantiers pour implanter ces politiques, les suivre et identifier les manquements à celles-ci (Loosemore et coll., 2011; CIAFT, 2012; Wright, 2013; Galea et coll., 2015). Ainsi, les milieux s'adaptent peu et par conséquent, les stratégies d'adaptation sont encore le lot des femmes (Couture et coll., 2005).

3. Méthodologie

Il s'agit d'une recherche basée sur un devis mixtes (mixed method study); les données sont issues de trois sources distinctes : 1- entretiens avec des répondantes et répondants-clés de la CCQ; 2- réalisation d'un sondage auprès des travailleuses et travailleurs et des employeurs; et 3- réalisation de groupes de discussion pour les travailleuses, les travailleurs et les employeurs. Dans les prochaines pages, nous décrivons sommairement la méthodologie utilisée pour ces trois volets.

Avant d'aborder chacun de ces volets, notons que l'ensemble de cette recherche s'inscrit dans une perspective d'analyse différenciée selon le sexe (ADS). Celle-ci, dans le contexte qui nous préoccupe, vise à cerner les réalités des parcours et des situations vécues par les travailleuses et les travailleurs, leurs similarités et différences, ainsi que les effets distincts, matériels ou symboliques, manifestes ou potentiels, de stratégies, politiques, pratiques et procédures mises en œuvre par les différentes actrices et acteurs du secteur de la construction, que ceux-ci soient formalisés ou non sans considération des intentions des actrices et acteurs (ATF, 2015; Messing et Stellman, 2006). L'ADS constitue donc un outil analytique puissant afin d'appréhender et d'expliquer différents effets socioéconomiques (Comité permanent de la condition féminine, 2008).

3.1- Entretiens avec des répondantes et les répondants-clés de la CCQ

Afin de nous familiariser avec le secteur de la construction de manière générale, mais aussi avec la CCQ et ses processus, ainsi que les manifestations des phénomènes d'intimidation et de harcèlement dans le secteur, nous avons mené des entretiens individuels auprès de 6 personnes au sein de la CCQ (4 femmes et 2 hommes). Ces personnes ont toutes signé un formulaire de consentement qui expliquait précisément les objectifs de cette recherche, ainsi que les mesures mises en place pour préserver la confidentialité des données. Avec l'accord des personnes concernées, ces entretiens ont été enregistrés.

Ces personnes occupent principalement des postes d'enquêtrices et d'enquêteurs, ou de chargées et chargés de projets à la CCQ. Les entretiens semi-dirigés, d'une durée variant entre 1h et 1h30, ont été menés à partir d'un canevas qui a été construit en fonction des principales thématiques ressortant de la revue de littérature.

Ces principaux thèmes étaient :

- Les définitions de l'intimidation et du harcèlement;
- Le portrait des plaintes;
- La culture du secteur de la construction;
- Les femmes dans le secteur de la construction;
- Les autres groupes cibles d'intimidation et de harcèlement;
- L'orientation sexuelle, l'intimidation et le harcèlement;
- L'allégeance syndicale, l'intimidation et le harcèlement;
- L'organisation du travail comme cause de l'intimidation et du harcèlement;
- Les actions à poser pour contrer ces phénomènes.

Toutes ces entrevues ont été réalisées par deux membres de l'équipe. Un compte-rendu articulé en fonction des thèmes a été rédigé pour chacun des entretiens. Par la suite, une analyse thématique a été réalisée à partir de ces comptes-rendus.

3.2- Sondage

Pour réaliser ce sondage, un questionnaire en deux versions (version travailleur et employeur) a été élaboré par les membres de l'équipe de recherche à partir principalement de la traduction française (Niedhammer et coll., 2006) du *Leymann Inventory of Psychological Terror* (Leymann, 1996). Nous avons retenu ce questionnaire puisqu'il propose trois manières distinctes pour estimer la prévalence des situations de violence¹⁰, ce qui en fait un outil complet pour mieux évaluer l'importance de ces phénomènes.

Premièrement, il demande aux participantes et participants de cocher parmi 45 énoncés ceux qui correspondent à des comportements vécus (ex. « *votre supérieur hiérarchique vous refuse la possibilité de vous exprimer* ») et la fréquence à laquelle ces personnes y ont été confrontées. Si un ou plusieurs énoncés sont cochés, et que ces personnes expriment qu'elles ont été confrontées à ceux-ci plus d'une fois par semaine, pendant au moins 6 mois lors des 12 derniers mois, elles sont alors de facto considérées comme ayant vécu une situation de violence.

Deuxièmement, une des parties du questionnaire est axée sur un élément d'autodiagnostic. Plus précisément, une définition de la violence est proposée à ces personnes et elles doivent indiquer si, à la lumière de cette définition, elles considèrent en avoir été les victimes.

Finalement, l'agrégation des victimes de la violence identifiées dans la première partie du questionnaire avec celles de la seconde partie du questionnaire permet une troisième estimation de la population des personnes ayant subi de la violence au travail.

Il semble essentiel d'avoir ainsi un outil qui évalue de différentes manières la prévalence du phénomène puisque, comme le mentionnent Neall et Tuckey (2014), nos outils ont tendance à surestimer l'importance du harcèlement s'ils n'offrent pas aux répondants une définition du concept et à le sous-estimer s'ils en contiennent une.

Lors de son adaptation française, ce questionnaire a été testé auprès de 7700 travailleuses et travailleurs français (Niedhammer et coll., 2007). Il en ressort, notamment, que pour le secteur de la construction, les femmes subissent plus de violence que les hommes (8,5% pour les premières, 3,7% pour les deuxièmes).

Comme ce questionnaire avait été adapté au contexte de la France, mais jamais, à notre connaissance, à celui du Québec et encore moins au secteur de la construction du Québec, il devenait impératif de procéder à un exercice structuré d'adaptation. Cet exercice a pris la forme d'une série d'entretiens avec nos mandantes et mandants à la CCQ, ainsi qu'avec des porte-paroles d'associations syndicales (2) et patronales (7) du secteur de la construction¹¹.

Dans un premier temps, il a été décidé d'ajouter aux sondages une série de questions sociodémographiques (ex. : appartenance aux groupes des minorités visibles, personnes handicapées, Autochtones, etc.). Ces dernières ont été extraites de questionnaires couramment utilisés par Statistiques Canada. Ensuite, afin de nous assurer de la pertinence des sondages et de leur bonne compréhension par les participantes et participants du secteur de la construction, nous avons procédé à des modifications lexicales et syntaxiques. Par la suite, nous avons effectué un prétest auprès de 10 personnes identifiées par les associations syndicales et patronales. Ces prétests ont principalement permis d'identifier certaines formulations difficiles à comprendre.

¹⁰ Concept qui, selon nous, constitue un continuum regroupant intimidation et harcèlement (voir revue de littérature).

¹¹ Toutes les associations syndicales et patronales du secteur de la construction ont été contactées dans le cadre de cet exercice d'adaptation; nous avons rencontré celles et ceux qui acceptaient de nous recevoir.

En bout de ligne, ces rencontres avec les mandantes et mandants de la CCQ et les porte-paroles des associations syndicales et patronales, ainsi que les résultats du prétest, ont obligé à réaliser de nombreuses modifications par rapport aux questionnaires initiaux. Pour le questionnaire des personnes salariées, nous avons, notamment :

- Modifié des éléments de langage afin de faciliter la compréhension;
- Ajouté des manifestations spécifiques au secteur de la construction (17), retiré certaines qui n'étaient pas jugées pertinentes (10) et fusionné d'autres (2);
- Enrichi la partie sur les réactions et recours aux situations vécues d'intimidations et de harcèlement;
- Enrichi la partie autodiagnostic en leur demandant également si ces personnes avaient été victimes de harcèlement sexuel ou si elles avaient été témoins ou si on leur avait rapporté des situations de violence et de harcèlement sexuel.

Pour les employeurs, nous avons :

- Modifié des éléments de langage afin de faciliter la compréhension;
- Transformé complètement la partie « manifestations » pour ne conserver que 8 items issus du questionnaire, et en ajouter 9 issus des discussions avec les associations patronales;
- Enrichi la partie sur les réactions et recours aux situations vécues d'intimidation et de harcèlement;
- Enrichi la partie autodiagnostic en leur demandant également si ces personnes avaient été victimes de harcèlement sexuel ou si elles avaient été témoins ou si on leur avait rapporté des situations de violence et de harcèlement sexuel.

Le sondage a été mis en ligne sur la plateforme Simple Sondage en décembre 2016. Nous avons envoyé une invitation par courriel à participer au sondage avec un lien individualisé pour participer à un échantillon aléatoire de 10 842 travailleuses et travailleurs; une surreprésentation de femmes a été effectuée dans cet échantillon afin de s'assurer d'avoir en fin de compte une représentation adéquate de ces dernières. Lors de l'analyse des résultats, cette surreprésentation a été prise en considération. Le sondage employeurs, quant à lui, a été envoyé à un échantillon aléatoire de 9996 employeurs du secteur. Dans les deux cas, les échantillons ont été générés par la direction de la recherche et de la documentation de la CCQ.

Douze jours ont été accordés aux personnes contactées pour remplir le questionnaire, et deux rappels ont été faits. Le tableau 5 présente les taux de participation.

Tableau 5 : taux de participation au sondage.

	Complet	Partiel	Total
Personnes salariées	718 (6,62%)	281 (2,59%)	999 (9,21%)
Employeurs	698 (6,98%)	187 (1,87%)	885 (8,85%)

Nos mandantes et mandants à la CCQ nous ont mentionné que ces taux de participation étaient comparables aux taux habituels de participation aux sondages mis en ligne par la CCQ, ce qui nous permet de croire que les données recueillies par ce sondage ont aussi un niveau de fiabilité comparable.

3.3- Les groupes de discussion

Afin de compléter nos analyses quantitatives, nous avons tenu 11 groupes de discussion avec des personnes salariées (4 groupes de discussion regroupant des travailleuses et 7 groupes de travailleurs) et 2 groupes de discussion avec des employeurs. Ces derniers se sont déroulés lors des mois de mai et juin 2017. Afin d'avoir une variété de perspectives, les groupes de discussion pour les travailleuses et les travailleurs se sont tenus à Montréal, ainsi que dans 4 autres villes en région. Chacun des groupes de discussion, qu'il s'agisse des groupes travailleuses¹², travailleurs ou employeurs, a été d'une durée moyenne de 2 heures. Le recrutement des participantes et participants s'est fait par sollicitation téléphonique à partir de listes aléatoires de travailleuses et travailleurs et d'employeurs qui nous ont été remises par la CCQ. Toutes les participantes et participants aux groupes de discussion ont reçu une compensation financière d'un montant de 100\$.

Les canevas d'animation des groupes de discussion, incluant les principaux thèmes à aborder, ont été construits à partir des résultats :

- De la revue de littérature;
- Des entrevues individuelles avec les répondantes et répondants-clés de la CCQ;
- Des résultats préliminaires du sondage.

Les thématiques abordées ont été :

- Les définitions et la reconnaissance des phénomènes d'intimidation et de harcèlement;
- L'expérience du phénomène en tant que travailleuse, travailleur ou employeur (en fonction du groupe de discussion);
- Les femmes dans le secteur de la construction;

Les ressources, recours et réactions mis en place, ou à élaborer.

À travers ces groupes de discussion, un total de 39 travailleuses et travailleurs (11 femmes et 28 hommes) et 5 employeurs (3 femmes et 2 hommes) ont été rencontrés.

Les groupes de discussion de travailleuses et travailleurs ont été construits de manière à permettre la réalisation de comparaisons entre : 1- la compréhension et la perception des travailleuses vs celles des travailleurs; 2- les travailleuses et travailleurs de Montréal vs celles et ceux des autres régions; et 3- les travailleuses et travailleurs des grands syndicats de la construction vs celles et ceux des plus petits syndicats de la construction.

¹² Afin de permettre aux travailleuses de s'exprimer plus librement sur leurs expériences, nous avons pris la décision de séparer les individus dans les groupes de discussion en fonction de leur sexe.

Tous les groupes de discussion ont été enregistrés avec le consentement des participantes et participants. Une prise de notes a été faite durant le groupe de discussion. Ces notes ont été par la suite bonifiées après écoute des enregistrements afin de réaliser un compte-rendu complet de chacun des groupes de discussion. Tous les comptes-rendus ont fait l'objet d'une analyse thématique.

3.4- Éthique de la recherche

Le protocole de cette recherche a été étudié et approuvé par le comité d'éthique de la recherche (CER) de l'École nationale d'administration publique (numéro de référence CER-ENAP-2016-17). Compte tenu du fait que nous abordions un sujet délicat, nous avons pris la décision de remettre aux participantes et participants des groupes de discussion un document mentionnant certaines ressources accessibles aux personnes qui auraient été victimes d'intimidation ou de harcèlement en milieu de travail.

4. Résultats

Les principaux résultats obtenus seront présentés dans l'ordre suivant : 1- les résultats des entretiens menés avec les répondantes et les répondants-clés de la CCQ; 2- les résultats des sondages (travailleuses, travailleurs et employeurs); et 3- les résultats des groupes de discussions (travailleuses, travailleurs et employeurs).

4.1- Les entretiens avec les répondantes et répondants-clés de la CCQ

Manifestations des phénomènes d'intimidation et de harcèlement

Lors des entretiens, il a été indiqué que le nombre de situations d'intimidation et de harcèlement dans le secteur de la construction serait en baisse depuis quelques années. Effectivement, les participantes et participants remarquent un assainissement des climats. Toutefois, la construction demeure un milieu plus sujet à ces problèmes que d'autres milieux de travail, notamment en raison d'une culture organisationnelle propice à l'intimidation, ainsi que par des problématiques spécifiques liées aux chantiers éloignés. L'intersection des effets de groupe et de l'isolement génère, dans ces cas, un effet d'entraînement. Peu importe la localisation du chantier, que ce soit en région éloignée ou urbaine, on dénote la présence d'une culture d'intimidation axée sur le pouvoir et la valorisation de la force (privilégiant les gros bras et ceux qui parlent le plus fort).

Les manifestations de harcèlement et d'intimidation prennent plusieurs formes : violence physique et psychologique, critiques destructrices, railleries, insultes, humiliation, menaces, moqueries, incitation à la peur, incitation à la crainte physique et psychologique. Bien qu'il puisse être complexe de différencier intimidation et harcèlement¹³, les répondantes et répondants affirment que dans le secteur de la construction, on ferait davantage face à des problèmes de harcèlement psychologique qu'à des situations d'intimidation. On serait témoin de commentaires et d'attitudes répétitives qui humilient et minent la confiance des travailleuses et travailleurs. Il apparaît difficile de documenter l'hostilité en milieu de travail, comme il s'agirait souvent de manifestations comportementales, d'attitudes et de violence psychologique.

Le harcèlement serait utilisé pour *régler des problèmes* entre collègues, et ferait partie de la culture organisationnelle (les travailleuses et travailleurs évoquent beaucoup la *mentalité de cours d'école* et la culture de la blague qui permettraient de rendre socialement plus acceptables le harcèlement et la discrimination). On observerait une dynamique de clans, c'est-à-dire que les individus se regrouperaient autour de figures imposantes et cette appartenance au clan participerait à définir profondément l'identité professionnelle de l'individu, qui imposerait un certain conformisme et exclurait les personnes perçues comme différentes en raison de caractéristiques individuelles souvent directement visibles dont le sexe ou l'appartenance à un groupe racisé¹⁴, ou encore en raison d'un refus plus ou moins direct d'adhérer aux normes que se donne le clan. Bien que la plupart des signalements reçus par la CCQ soient le fait de personnes salariées qui dénonceraient un élément de harcèlement psychologique provenant d'une ou un contremaître, plusieurs indices laissent à penser que le harcèlement serait aussi très présent entre pairs sur les

¹³ Voir à ce sujet dans la Revue de la littérature et les repères conceptuels, la section qui traite de l'aspect flou des concepts.

¹⁴ Nous utiliserons l'expression « groupe racisé » dans ce rapport que Labelle (2006) définit comme des groupes porteurs d'une identité citoyenne et nationale précise, mais cibles habituelles du racisme. À ce propos, Eid (2012) nous rappelle à considérer le « caractère socialement construit de la « race », [qui] résulte d'un processus de catégorisation externe opérée par le groupe majoritaire. Cette catégorisation exerce une violence symbolique sur les catégorisés en leur assignant, non pas une culture historiquement construite et en mouvement (privilège des groupes majoritaires), mais plutôt une essence immuable de laquelle sont dérivés mécaniquement tous les traits sociaux, culturels et individuels ».

chantiers. Cependant, dans ce dernier cas, les personnes salariées seraient beaucoup plus hésitantes à dénoncer ces comportements et craindraient davantage les représailles.

Facteurs et catalyseurs généraux d'intimidation et de harcèlement

Sur la base de leur expérience dans les milieux et des plaintes, formelles ou non, qui leur parviennent, les répondantes et répondants identifient un ensemble de catalyseurs :

1. **La pression de la productivité.** Le harcèlement hiérarchique émergerait surtout de questions reliées à l'efficacité et à la qualité du travail, notamment en raison de la vitesse de travail qui ne serait jamais suffisante.
2. **La peur de l'exclusion.** Les travailleuses et travailleurs ne signaleraient pas les manifestations d'intimidation par peur d'être isolés ou de subir l'intimidation à leur tour (les travailleuses et travailleurs ont vu des exemples d'autres personnes isolées et craignent de se retrouver dans une situation similaire). Cela entraîne de l'isolement et perpétue une « loi du silence » propice à la répétition de comportements intimidateurs.
3. **Les petits chantiers et petites-moyennes entreprises (4-5 personnes salariées).** Ces dernières se permettraient davantage d'ignorer ou de contourner certaines clauses de la convention collective que les grands chantiers. Cela donne lieu à des dérapages, surtout de la part des personnes supérieures. En effet, l'employeur ou le contremaître utiliserait le pouvoir lié à l'absence de sécurité d'emploi et de régularité dans les contrats pour imposer des conditions de travail qui iraient à l'encontre de la convention collective.
4. **Le travail en région éloignée ou isolée.** Ce dernier serait un catalyseur de comportements intimidateurs, en plus d'être plus propice à la consommation d'alcool et de drogues illicites. Les chantiers éloignés seraient particulièrement propices à des dérapages au niveau du harcèlement des femmes et, dans les cas les plus graves, d'agressions sexuelles.
5. **Les longues périodes de travail.** Par exemple, la rotation de 28 jours de travail consécutifs/10 jours de congés sur certains chantiers éloignés entraînerait de la fatigue et du stress. Cela créerait un climat propice aux tensions qui pourraient rapidement dégénérer en conflits ouverts.
6. **La rareté et l'instabilité du travail.** Ce facteur peut être employé comme un outil d'intimidation de la part des employeurs. Les personnes salariées n'ayant pas de sécurité d'emploi seraient prêtes à subir certains comportements toxiques dans l'espoir de conserver leur emploi. Cette dynamique se révélerait particulièrement présente en contexte saisonnier : il faut travailler le plus possible avant la saison morte afin d'avoir le nombre d'heures minimales qui permet d'avoir droit aux prestations d'assurance-emploi.
7. **Le manque de formation des contremaîtres.** Ces derniers, dans la majorité des cas issus du groupe des travailleuses et travailleurs et n'ayant souvent pas de formations approfondies sur la gestion du personnel, seraient parfois malhabiles à régler des conflits, démontrant peu d'habileté à débattre d'idées ou à discuter.
8. **Le nouveau système de placement** pourrait affecter négativement les principales victimes de discrimination (en fonction de l'ethnicité/sexe (femme) /âge). En effet, une personne émet l'hypothèse que les stratégies déployées pour augmenter la représentation des groupes sous-représentés visaient principalement les organisations syndicales. Aussi, depuis que les employeurs ont plus de pouvoir au niveau du choix des travailleuses et des travailleurs, elles et ils pourraient ne pas avoir été suffisamment visés par les stratégies de sensibilisation.

9. **L'instabilité et la mobilité du milieu.** La personne offrant du travail aurait un rôle central à jouer dans la lutte contre l'intimidation et le harcèlement. Il lui apparaît toutefois difficile de jouer ce rôle en raison de l'instabilité et de la mobilité des travailleuses et travailleurs du milieu, à l'inverse des milieux de travail où un plus grand nombre d'individus seraient engagés dans des relations de travail à plus long terme dans un milieu bien précis. En raison de l'important taux de mobilité dans le secteur, il serait plus difficile de maintenir un environnement de travail adéquat lorsque toutes et tous savent que les relations entre les individus seront de plus courte durée.

Les principales victimes d'intimidation et de harcèlement

Femmes

En plus de connaître les facteurs et les contextes de risques évoqués précédemment, les travailleuses doivent composer avec plusieurs problématiques particulières à leur statut de minorité sur les chantiers.

1. **Davantage de pression de performance et pas de droit à l'erreur.** Les travailleuses doivent prouver qu'elles sont au même niveau que les travailleurs et démontrer d'emblée leur valeur. Leurs compétences sont plus dures à prouver en raison des stéréotypes forts qu'on associe aux femmes. Ces derniers se traduisent non seulement par des attitudes, mais également par des commentaires machistes (références aux menstruations, à l'émotivité des femmes). On évoque l'exemple de la « femme mascotte », mignonne, dont la réussite sur le chantier semble souvent reposer sur son apparence physique et non sur ses compétences.
2. **Isolement**
3. **Congédiements injustifiés**
4. **Harcèlement sexuel**
5. **Double contrainte et double standard.** Les femmes doivent se démarquer par leur efficacité, mais ne doivent pas se démarquer par leur sexe.
6. **Difficultés lors du compagnonnage.** Ce dernier serait la cause de plusieurs abandons chez les femmes qui vivent difficilement le double statut de femme et d'apprentie, en plus de se confronter à de possibles préjugés de la part du compagnon.
7. **L'ambiance de travail sexiste.** Les chantiers éloignés seraient encore une fois un catalyseur particulier à des comportements et des attitudes sexistes, l'isolement des hommes créant une tension supplémentaire.

Au lieu de dénoncer ces problématiques, les travailleuses auraient tendance à accepter des situations dites inacceptables pour pouvoir travailler (« je préférerais qu'on m'engage et subir le sexisme plutôt que d'être discriminée à l'embauche et ne jamais pouvoir travailler »). Le problème de la « loi du silence » qui régnerait dans le secteur de la construction empêcherait les femmes de chercher les recours nécessaires. Il ne faut pas être trop tatillon ou susceptible à propos de commentaires inappropriés, les femmes privilégiant l'acceptation et le silence. Cela génère des conséquences importantes telles que du découragement et des abandons, le secteur de la construction étant un milieu trop difficile à vivre (la mentalité de cour d'école est, encore une fois, évoquée à plusieurs reprises).

Il y aurait un manque de responsabilité face à ces situations de la part des acteurs qui pourraient agir (employeurs ou syndicats). Également, les travailleuses connaîtraient mal leurs droits. Par contre, les participantes et participants notent un changement, évoquant le cas d'un jeune contremaître qui a congédié deux femmes car elles étaient « trop attirantes sexuellement ». Ce contremaître aurait finalement été congédié alors qu'il n'y a pas si longtemps « on aurait changé les femmes de chantier ». On remarque donc que les choses tendent à évoluer, mais lentement. En effet, on dénote une augmentation du nombre de plaintes et le fait que les femmes « attendent moins avant de parler ».

Les membres des Premières Nations et des groupes racisés

Pour les répondantes et répondants, les manifestations de racisme seraient courantes sur les chantiers. Elles se traduiraient notamment par l'attribution des tâches plus dégradantes à des personnes salariées de groupes racisés ou des Premières Nations. Les travailleuses et travailleurs autochtones seraient particulièrement affectés, surtout les femmes qui vivent une double discrimination. Un répondant soulève l'exemple d'un travailleur autochtone (un charpentier qualifié) à qui on demandait toujours de nettoyer les toilettes. Encore une fois, les travailleuses et travailleurs n'oseraient pas exprimer leur mécontentement en raison du risque de mise à pied.

Dans le cas des personnes autochtones, « il y aurait également une idée de concurrence car la main d'œuvre non-autochtone avait mainmise sur les chantiers ». La discrimination se révélerait de façon très directe (commentaires dégradants dès la mention d'identité autochtone), indirecte (de manière ambiguë par des attitudes) et structurelle (problèmes de maintien d'emploi). La discrimination se ressentirait également au niveau de la langue (langues autochtones vs langue française).

Concernant la discrimination envers les personnes immigrantes, une répondante mentionne qu'on part « de loin dans le milieu de la construction. C'est comme envers les femmes. Le niveau de maturité et d'ouverture dans ce secteur est 30 ans en retard par rapport à d'autres milieux de travail ». La discrimination envers les groupes racisés serait comparable dans son ampleur à celle que vivent les femmes, cependant elle serait moins documentée et moins dénoncée.

Autres victimes d'intimidation et de harcèlement

Outre les femmes, les membres des groupes racisés et les membres des Premières Nations, d'autres groupes semblent plus à risque de subir des comportements d'intimidation ou de harcèlement dans le secteur de la construction :

1. **Les individus membres d'un syndicat minoritaire.** Les conflits syndicaux sont mentionnés à quelques reprises comme une source de tensions, évoquant une idée de territorialité. On dénote des signes problématiques dans l'identification à un syndicat (uniforme à l'effigie du syndicat), cette forme de différenciation étant évoquée comme une forme d'intimidation entre clans. Une travailleuse ou un travailleur choisirait de se vêtir ou non aux couleurs de son syndicat en fonction de la présence d'autres syndicats sur le chantier et de la force relative des autres syndicats en question du chantier.
2. **L'apparence physique.** On dénote beaucoup de harcèlement envers toutes les travailleuses et les travailleurs décrits comme ayant une apparence « différente », ne correspondant pas aux normes corporelles dans le milieu de la construction. Le surpoids est l'exemple le plus fréquemment invoqué.

3. **Les tensions entre les travailleuses et travailleurs locaux (permanents) et les personnes venant de l'extérieur.** L'idée de territorialité et de clans semble bien présente, surtout en raison de l'instabilité au niveau de l'emploi qui crée une ambiance de compétition. On remarque une tension entre villes et régions.
4. **Les personnes apprenties.** Le rôle de la compagne et du compagnon par rapport à la personne apprentie n'étant pas balisé ou légiféré, les abus de pouvoir seraient fréquents. On évoque de nombreux problèmes liés à cette dynamique, la personne apprentie n'ayant pas le choix de se conformer aux demandes de la compagne ou du compagnon.

Conséquences de l'intimidation et du harcèlement

Les mentalités d'intimidation (matamores et boucs émissaires avec une masse silencieuse entre les deux) semblent entraîner de graves conséquences au niveau des personnes intimidées. Certaines répondantes et répondants évoquent non seulement des abandons et de la dépression, mais également le suicide. Il serait difficile de documenter ces derniers cas, comme les personnes concernées ne portent pas nécessairement plainte.

La consommation de drogues et l'alcool serait également à la fois un facteur de risque et une conséquence de l'intimidation. Ce problème serait particulièrement présent sur les chantiers éloignés.

Autres problèmes soulevés

Certaines répondantes et répondants dénotent la présence accrue de travail du sexe dans les camps construits près des chantiers isolés, tout autant par les travailleuses de la construction que par d'autres personnes salariées dans les camps. Selon les participantes et participants, cela encouragerait la création d'un milieu de travail malsain pour l'ensemble des femmes. Ce phénomène serait largement ignoré par les employeurs.

Également, on évoque une forme d'intimidation quand les petits sous-contractants ne reçoivent pas les sommes promises selon un contrat. S'ils refusent cette somme, ils ne recevront rien et sont donc forcés d'accepter. Cette forme de coercition demeurerait sans recours, la loi R-20 ne pouvant aider ces cas. L'instabilité économique et le manque de travail inciteraient les sous-contractants à accepter ce genre de situations afin de pouvoir rémunérer leur personnel et de subsister, plutôt que d'entrer dans un rapport de force avec une ou un protagoniste de taille.

Recours et solutions face à l'intimidation et au harcèlement

D'après les répondantes et répondants, il est essentiel de changer les perceptions et les mentalités dans le domaine de la construction. Un changement des mentalités implique des discussions avec les personnes salariées et les employeurs afin de générer de la réflexivité. L'ignorance serait problématique et devrait être adressée par des discussions et des formations, notamment pour faire comprendre aux travailleuses et travailleurs ce que ressentent les femmes intimidées et harcelées. Il serait essentiel de faire comprendre que les femmes sont également compétentes, ainsi que de sensibiliser toutes les personnes aux enjeux de racisme et de sexisme.

Il faudrait également prendre davantage de mesures pour que les femmes ne quittent pas aussi massivement le secteur de la construction. On évoque le rôle des syndicats qui ne protégeraient pas adéquatement les femmes. Ces derniers devraient agir davantage car ils pourraient avoir une bonne influence sur l'ensemble de l'industrie en raison de leur grande tribune. Les syndicats devraient également jouer un rôle de support/accompagnement.

Toujours concernant l'intégration des travailleuses, on mentionne des mesures comme les subventions qui encouragent les employeurs à engager des femmes. Également, on fait mention d'un cours de 14h qui a été créé pour sensibiliser à l'intégration des femmes dans le secteur. Enfin, avec le PAEF, on évoque la création d'un plan d'apprentissage par métiers avec toutes les compétences, donnant la possibilité de mieux structurer l'apprentissage.

Par cette mesure, on souhaitait répondre à une problématique que vivent non seulement les femmes, mais également plusieurs autres travailleurs.

Également, les personnes offrant du travail devraient avoir un rôle plus actif dans les luttes contre le problème d'intimidation et de harcèlement. On évoque l'importance des agentes et agents de sécurité présents sur le site.

Enfin, beaucoup d'importance est accordée à la mise en place de formations adéquates. Les travailleuses et travailleurs plus à risque de discrimination (comme les femmes autochtones) devraient obtenir un accompagnement supplémentaire, notamment par des programmes de coaching et de mentorat donnés par d'autres femmes ou des hommes sensibilisés à la situation.

Pour favoriser l'accès et le maintien des femmes à la construction et bien qu'il y ait un risque apparent de créer ou perpétuer des situations de ségrégation professionnelle, les répondantes et répondants proposent de mieux identifier les métiers de la construction où les femmes peuvent plus facilement performer tels que la charpenterie et la menuiserie, car le milieu serait plus accueillant.

4.2- Le sondage

Lors du premier volet de cette recherche, deux questionnaires ont été élaborés et mis en ligne. Le premier s'adressait aux personnes salariées du secteur de la construction, alors que le second visait les employeurs du secteur. Ces questionnaires ont été réalisés entre le 6 et le 12 décembre 2016. Dans les prochaines pages, nous présenterons les principaux résultats obtenus.

4.2.1- Résultats du sondage des personnes salariées

Ce sondage a été proposé à un échantillon aléatoire de 10000 personnes salariées du secteur de la construction; 999 personnes ont répondu au sondage, dont 23,2% sont des travailleuses. Le taux d'erreur est de 3,66%, 19 fois sur 20. Notons que l'échantillon comprend 4,6% de personnes qui sont membres des minorités sexuelles (homo-sexuelles ou bisexuelles); 4,3% de l'échantillon sont des personnes qui sont nées à l'extérieur du Canada; 2,9% de personnes déclarent être membres des minorités visibles¹⁵; 1,8% de personnes sont membres des Premières Nations et 1,7% sont des personnes handicapées¹⁶. Ces questions sociodémographiques, qui permettent d'avoir une image

¹⁵ Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche. À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible au sens de la Loi (*veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive*) : 1- Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïcains, ...); 2- personnes originaires de l'Asie du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens de l'Inde, ...); 3- Chinois (Hong Kong, Chine, Mongolie, ...); 4- Coréens; - Japonais; - personnes originaires de l'Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens, ...); 5- Philippins; 6- autres personnes originaires des îles du Pacifique; 7- personnes originaires d'Asie occidentale et Arabes (Arméniens, Iraniens, Libanais, Marocains, Égyptiens, Turcs, ...); 8- Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques, ...).

¹⁶ La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1, a. 1) définit une « personne handicapée » comme suit : « [...] toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et

plus claire des travailleurs et des travailleuses de la construction, sont d'autant plus intéressantes que la CCQ nous mentionnait ne pas posséder ces données (mis à part les données sur le sexe et l'appartenance au groupe des Premières Nations). À ce propos, mentionnons que ces résultats indiquent que les individus qui travaillent dans le secteur de la construction formeraient un groupe très homogène d'un point de vue démographique qui ne serait pas représentatif la population québécoise. On peut s'interroger sur les raisons qui expliquent cet état de fait et ces impacts sur l'intégration et le maintien en emploi d'individus qui seront jugés « différents ».

Un autre élément important à considérer par rapport à l'échantillon concerne le nombre de chantiers sur lesquels les répondantes et les répondants ont travaillé dans les 12 derniers mois précédents le sondage : 50% ont travaillé sur 5 chantiers ou plus et 23% ont travaillé sur 3 à 5 chantiers¹⁷.

Fréquence des phénomènes d'intimidation ou de harcèlement

Les victimes

Il convient de noter d'emblée que 21% des personnes répondantes se disent victimes d'intimidation et de harcèlement dans le cadre de leur travail. On n'observe aucune différence en fonction du sexe quant aux probabilités d'être victime d'intimidation ou de harcèlement (femmes : 20,4%; hommes : 20,7%). Cependant, les commentaires aux questions ouvertes du sondage nous donnent une idée plus précise des formes que prennent l'intimidation et le harcèlement sur les chantiers de construction et nous verrons que les femmes et les hommes rapportent des difficultés en partie spécifiques. Ainsi, quelques personnes salariées nous mentionnent qu'une forme de harcèlement qu'on retrouve sur les chantiers consiste à mettre de la pression sur les travailleuses et travailleurs afin de les obliger à accepter que les heures supplémentaires ne soient pas rémunérées comme le mentionne le répondant suivant : « Il [l'employeur nous obligeait à faire de l'overtime à temps simple, et nous disait que si ça fait [pas] notre affaire, il peut prendre quelqu'un d'autre [pour faire le travail] ». Un autre répondant indique :

« Lorsque qu'un employeur ne respecte pas notre convention collective, ce qui arrive tous les jours, nous ne pouvons rien faire. Si on se plaint, on ne travaille plus. Ça, c'est de l'intimidation ! Les travailleurs ont peur pour leur emploi ! On nous oblige à faire deux feuilles de temps : une vraie et une autre à 8h par jour, 40h semaine. Cela, pour ne pas payer de temps supplémentaire. Ça aussi, c'est de l'intimidation. Les inspecteurs de la CCQ, soit ne font pas leur travail, soit se font acheter par les employeurs, ou n'ont simplement pas l'obligation de faire le suivi. Je travaille dans le béton, dans le centre du Québec. On commence nos journées à 6h ou à 7h le matin et on revient très souvent à la même heure le soir. Mais pourtant, on ne déclare jamais plus que 8h par jour, 40h/semaine... ».

Une autre manifestation du harcèlement mentionné par les répondantes et les répondants concerne les personnes qui reviennent au travail après un arrêt de travail en raison d'un accident de travail ou d'un problème de santé. Un salarié raconte :

persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ».

¹⁷ Cette donnée est importante car la mobilité élevée des travailleuses et travailleurs avait été soulevée en tant que facteur de risque lors des entretiens individuels réalisés auprès de membres du personnel de la CCQ.

« Je me suis blessé sur le chantier. J'ai été en arrêt de travail durant 7 semaines, suivi d'un retour progressif. Jamais durant ma convalescence, je n'ai eu, ni senti, de la compassion face à ma situation de la part des administrateurs du dossier du côté de l'employeur. J'avais même de la pression pour un retour au travail qui n'était pas possible. On me faisait savoir que ma situation médicale dérangeait par des réponses cavalières à mes questions, par des tons de discussion secs. Je suis, moi, par contre, toujours et à tout moment, resté courtois. À mon retour au chantier, les autres travailleurs de mon équipe m'ont carrément ignoré. Jusqu'à mon contremaître qui, je ne sais pas par quelle expertise, a jugé [que] mon état [ne justifiait pas] une si [longue] convalescence [...] On continue donc de m'isoler. J'ai une assignation temporaire. Je me vois dans l'obligation de surveiller une clôture qui ne demande pas autant d'attention. Je fais donc le va et vient toute la journée pendant que les autres travailleurs œuvrent pour terminer la saison. Je n'ai pas choisi cela [...] je dois confronter cette énergie négative sur le chantier si je veux un semblant de paie. Je n'ai jamais particulièrement aimé comment les gens vibraient sur les chantiers, mais j'aime les chantiers. Mais l'étroitesse d'esprit des travailleurs m'a toujours dérangé ».

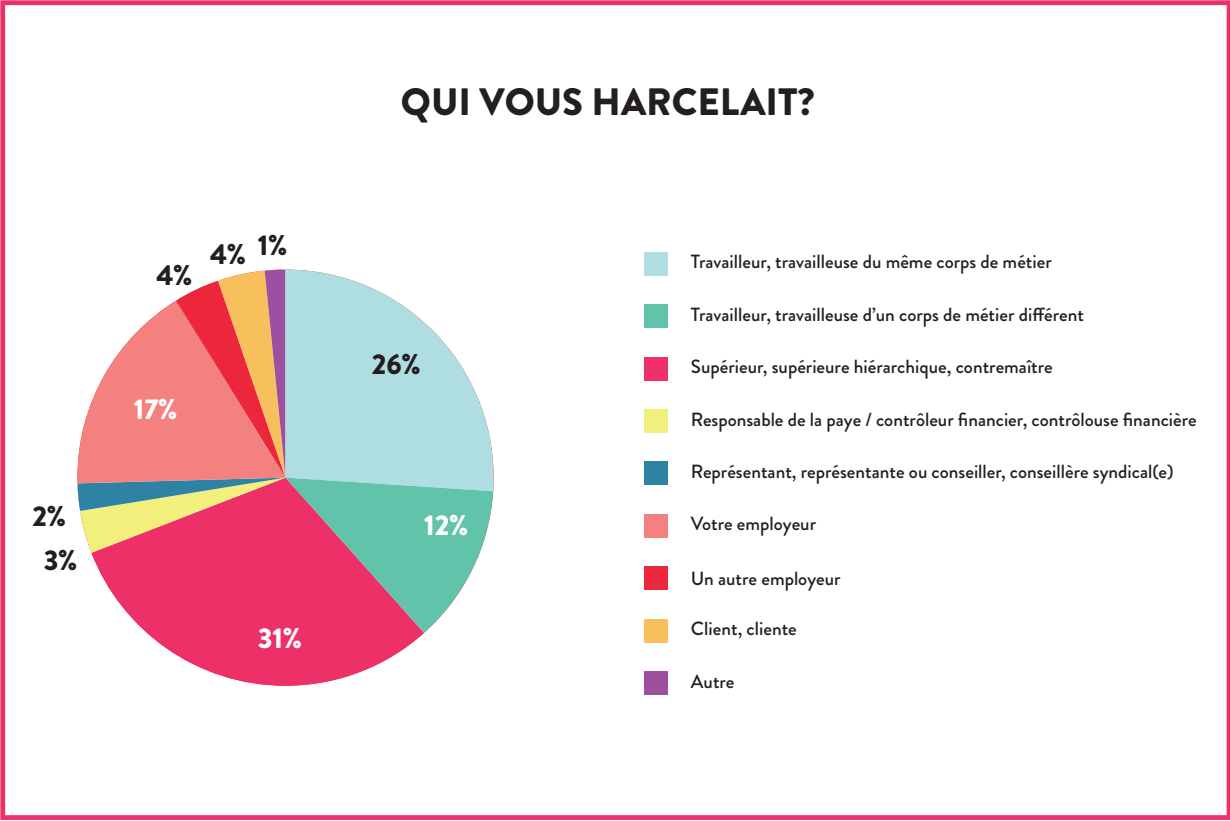
La question des femmes sur les chantiers de construction est également abordée à quelques reprises dans les questions ouvertes du sondage, tant par les travailleuses que par les travailleurs. Ainsi, certaines travailleuses mentionnent les difficultés particulières qu'elles vivent dans le secteur de la construction par comparaison aux travailleurs. Certaines mentionnent le fait qu'elles ont l'impression de passer après tous les autres, et ce, peu importe leur ancienneté, comme le mentionne la salariée suivante :

« Un collègue de travail ne m'aimait pas. J'essaie de savoir ce qui se passe et il refuse de me répondre, ce qui engendre le fait que je n'ai pas le droit de travailler sur son chantier. Il fait passer tout le monde [avant moi], même ceux récemment engagés par l'entreprise, pendant que moi je suis au chômage et ne travaille que quelques heures par mois. Il est misogyne. Selon moi, c'est un maçon frustré, qui souhaite m'empêcher de travailler en me barrant les portes pour que je n'aie pas accès [au travail], pour me faire perdre mon temps ».

Un contremaître témoigne de ce qu'il observe sur les chantiers en termes d'accueil et d'intégration des travailleuses : *« Je suis [contremaître et] ce n'est pas facile pour les gars en dessous de moi. Pas évident non plus de parler à une femme parmi les singes. Le chemin se fait. Le jour viendra où les femmes et les singes communiqueront. Ce métier n'est pas fait pour toutes les femmes ».*

Lorsqu'on interroge les personnes victimes d'intimidation et de harcèlement sur l'identité de leur harceleur, on constate que 31% des individus qui harcèlent sont une supérieure ou un supérieur hiérarchique ou une ou un contremaître. Cependant, si nous considérons le grand groupe des travailleuses et travailleurs, soit celles et ceux qui sont du même corps de métier ou d'un autre corps de métier, on constate que ce groupe est responsable de 38% des cas de harcèlement (voir graphique 1). L'importance des situations de harcèlement par des pairs dans le secteur de la construction est une particularité que l'on doit considérer afin d'intervenir plus efficacement. Nous reviendrons sur cette question dans la section 5 de ce rapport.

Graphique 1 : Situation où l’on est victime : les principaux harceleurs.



Afin d’avoir une idée plus précise de qui sont ces victimes d’intimidation et de harcèlement, nous les avons divisées en fonction de leur certificat de compétence (compagnonnes, compagnons, apprenties, apprentis et occupation). Alors que les hommes victimes d’intimidation ou de harcèlement sont plus susceptibles d’être des compagnons (59%), dans le cas des femmes, elles seront plutôt des apprenties (41%) (voir tableau 6). Dans ce dernier cas, il est possible que cela influe négativement sur leurs probabilités d’obtenir leur certificat de compétence compagne et compagnon et même leur probabilité de se maintenir en emploi dans le secteur de la construction.

Tableau 6 : Pourcentage d’individus déclarant être victimes d’intimidation et de harcèlement en fonction de leur sexe et de leur statut professionnel.

Certificat de compétence	Victimes d’intimidation ou de harcèlement	
	Hommes	Femmes
Compagnonnes et compagnons (CCC)	59	35
Apprenties et apprentis (CCA)	22	41
Occupation (CCO)	19	24

Les répondantes et répondants étaient également interrogés sur la question du harcèlement sexuel dans le secteur de la construction. Environ 11% des femmes sondées affirment avoir été victimes de harcèlement sexuel, alors que cette proportion est nettement inférieure à 1% chez les hommes. Lorsqu'on les interroge sur l'identité des harceleuses et harceleurs, il s'agit presque exclusivement d'autres travailleuses et travailleurs qu'il s'agisse de personnes du même corps de métier ou d'un autre corps de métier.

Les formes d'intimidation les plus fréquentes

Afin de mieux comprendre les manifestations concrètes de l'intimidation et du harcèlement dans le secteur de la construction, les victimes étaient invitées à préciser parmi une liste de comportements couramment associés à l'intimidation et au harcèlement lesquels étaient les plus courants. Dans le tableau 7, nous présentons les comportements et les agissements les plus fréquents que subissent les victimes en fonction de leur sexe.

Tableau 7: Les principaux comportements que subissent les personnes se disant victimes d'intimidation et de harcèlement en fonction de leur sexe.

Hommes	Femmes
1. On vous faisait toujours des critiques à propos de votre travail (40%)	1. On se moquait de vous à cause de votre sexe (38%)
2. On vous ignorait (parler à tout le monde sauf vous) (39%)	2. On vous faisait toujours des critiques à propos de votre travail (35%)
3. Vous étiez constamment interrompu lorsque vous parliez (36%)	3. On vous ignorait (parler à tout le monde sauf vous) (35%)
4. On ne respectait pas vos conditions de travail (temps de travail supplémentaire non rémunéré, non remboursement des frais de déplacement) (35%)	4. On vous accusait de choses que vous n'avez pas faites (24%)
5. On criait après vous, on vous insultait à haute voix (30%)	5. On vous confiait des tâches très inférieures à vos compétences (21%)

Dans le cas des femmes se disant victimes d'intimidation et de harcèlement, on constate que le premier comportement qu'elles subissent concerne le fait de se moquer d'elles en raison de leur sexe. Ce comportement est rapporté par 38% des femmes qui se disent victimes d'intimidation et de harcèlement.

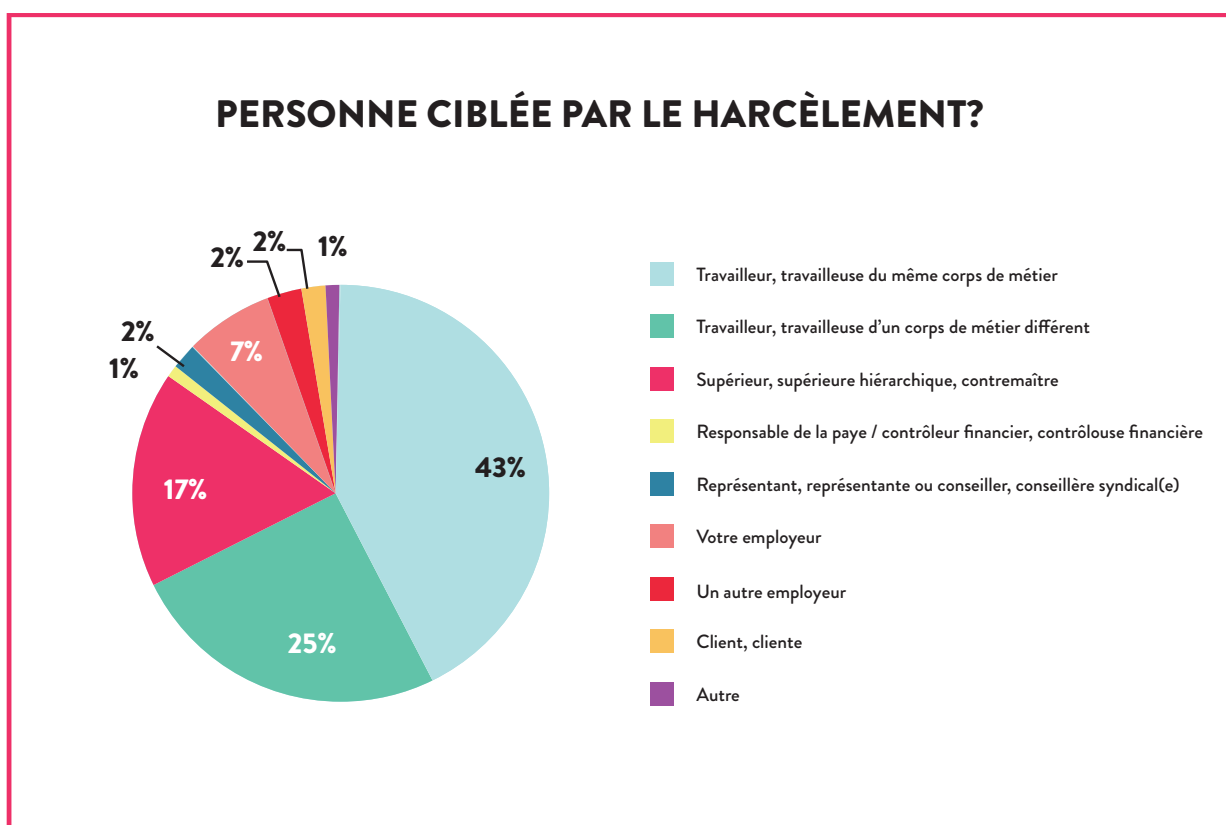
Les témoins de l'intimidation et du harcèlement

Les répondantes et les répondants étaient également invités à mentionner si elles ou ils avaient été témoins d'une situation d'intimidation ou de harcèlement; ainsi, environ 24% des répondantes et répondants ont déclaré avoir été témoins d'une pareille situation. Encore une fois, on ne constate aucune différence en fonction du sexe quant aux

probabilités d'avoir été témoin d'une pareille situation.

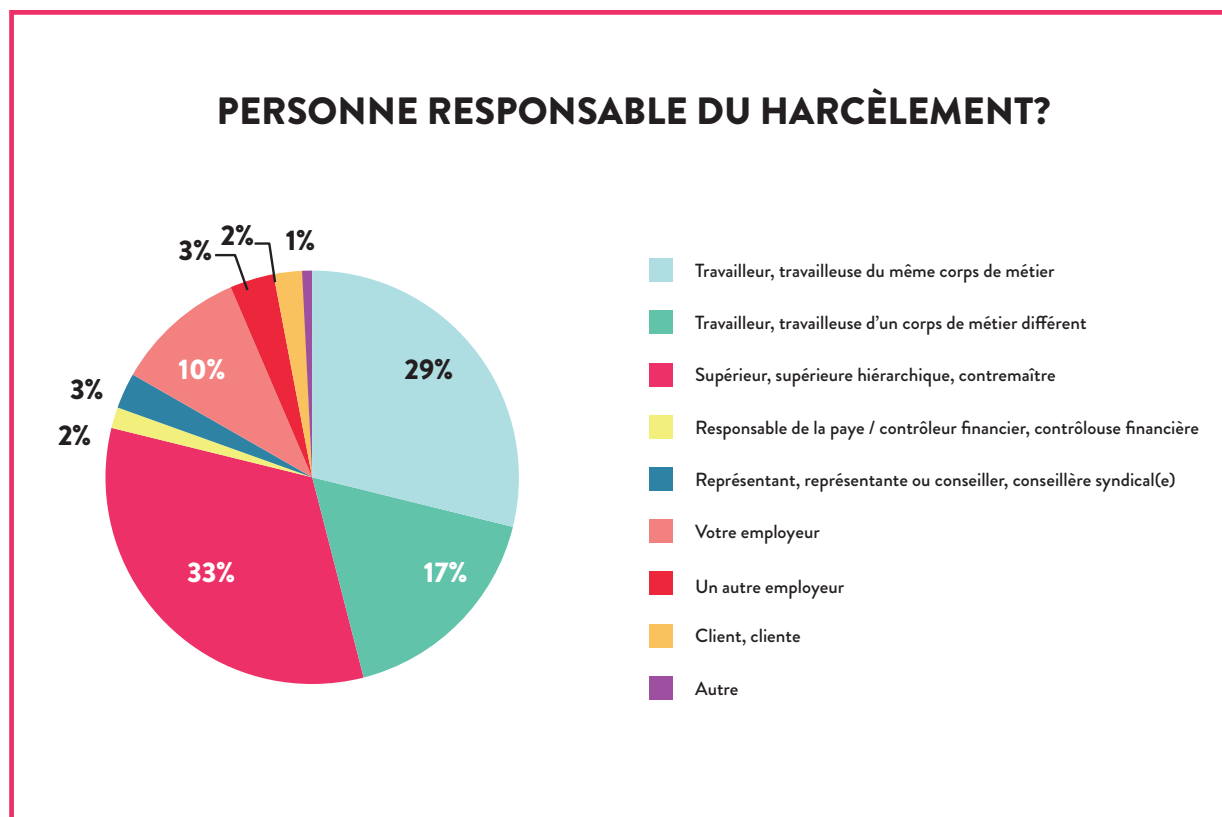
Dans 68% des cas, les répondantes et répondants mentionnent que les victimes de ces situations étaient des travailleuses et travailleurs, qu'il s'agisse de personnes travaillant dans le même corps de métier (43%) ou d'un corps de métier différent (25%). Les répondantes et répondants mentionnent également que dans 21% des cas, la personne harcelée était une ou un contremaître (voir graphique 2).

Graphique 2 : Situation où l'on est témoin : les principales victimes.



Le graphique 3 présente les principaux groupes de personnes qui harcèlent selon les répondantes et répondants ayant indiqué avoir été témoins d'une situation d'intimidation ou de harcèlement. Dans 33% des cas, la personne qui harcèle serait alors une ou un contremaître et dans 29% des cas, il s'agirait d'une travailleuse ou d'un travailleur du même corps de métier.

Graphique 3 : Situation où l'on est témoin : les principaux groupes de personnes qui harcèlent.



Une seconde option pour estimer le nombre de victime

Une autre manière d'estimer le nombre de personnes victimes de violence au travail consiste à compter celles qui subissent au moins une fois par semaine, à toutes les semaines pendant au moins 6 mois, l'un des comportements généralement associés à l'intimidation et au harcèlement (Niedhammer et coll., 2007). Or, le questionnaire utilisé ne permet pas de savoir qui rapporte avoir subi un comportement pendant au moins 6 mois; nous sous-estimons donc la réalité en nous référant à la règle des 12 mois. En utilisant cette méthode, on découvre que les manifestations de ce qui pourrait être de l'intimidation ou du harcèlement diffèrent en fonction du sexe des personnes (voir tableau 8), mais également, nous reconnaissons de facto qu'une personne peut être victime de violence sans pour autant pouvoir le dire explicitement.

Pour conclure cette section concernant les personnes salariées, il est important de mentionner que 5% des hommes et 3% des femmes mentionnent avoir vécu au moins un des comportements associés au harcèlement au moins une fois par semaine, ce qui est tout de même fort problématique.

Tableau 8 : Les principaux comportements associés à l'intimidation et au harcèlement subis au moins 1 fois par semaine toutes les semaines au cours des 12 derniers mois en fonction de leur sexe.

Hommes	Femmes
1. On ne respectait pas vos conditions de travail (temps de travail supplémentaire non rémunéré, non remboursement des frais de déplacement, etc.) (13%)	1. On vous donnait sans cesse de nouvelles tâches (11%)
2. On vous faisait toujours des critiques à propos de votre travail (12%)	2. On se moquait de vous à cause de votre sexe (10%)
3. On contrôlait trop vos tâches (10%)	3. On vous ignorait (parler à tous sauf à vous) (10%)
4. On vous confiait les tâches les plus fatigantes (10%)	4. On vous faisait toujours des critiques à propos de votre travail (10%)
5. Vous étiez constamment interrompu lorsque vous parliez (10%)	5. Vous étiez constamment interrompue lorsque vous parliez (10%)

Les recours

Très peu de personnes salariées sont au courant des recours qui existent contre ces situations. 50% des répondantes et répondants ont affirmé lors du sondage avoir peu de connaissances sur leurs droits et responsabilités en matière d'intimidation et de harcèlement.

Le tableau 9 présente la proportion de personnes victimes de harcèlement ou d'intimidation et qui déclarent avoir peu d'informations sur leurs droits et responsabilités en la matière. Mis à part les femmes occupantes, la vaste majorité des répondantes et répondants semblent ignorer leurs droits et responsabilités en la matière. Ces résultats devraient nous interpeller.

Tableau 9 : Proportion d'hommes et de femmes déclarant être victimes d'intimidation et de harcèlement et qui mentionnent connaître peu ou pas leurs droits et responsabilités en la matière pour chaque catégorie professionnelle.

Ne connaissent pas leurs droits et responsabilités en matière de harcèlement	Homme	Femme
Compagnons	73%	58%
Apprentis	68%	71%
Occupants	67%	38%

Les répondantes et répondants étaient également invités à mentionner si elles ou ils avaient dans leur entourage professionnel ou personnel des personnes avec lesquelles discuter dans l'éventualité où elles ou ils seraient victimes d'intimidation ou de harcèlement au travail. Pour 86% des travailleuses et 81% des travailleurs, il n'y avait aucun problème à trouver des personnes avec lesquelles discuter. Cependant, mentionnons que 50 % des travailleuses et 44% des travailleurs mentionnaient que « dans le secteur de la construction, on gère ses affaires tout seul ». De plus, 40 % des travailleuses et 39% des travailleurs ont indiqué craindre ne plus pouvoir travailler dans le secteur de la construction si elles ou ils discutaient ouvertement de ces problématiques.

4.2.2- Résultats du sondage « employeur »

Ce sondage a été proposé à un échantillon aléatoire de 10 000 employeurs du secteur de la construction; 884 personnes ont répondu au sondage. Le taux d'erreur est de 3,71%, 19 fois sur 20.

Parmi les répondantes et les répondants à ce sondage, il importe de distinguer les personnes qui répondent au nom d'un employeur de celles qui sont l'employeur, c'est-à-dire ces personnes qui possèdent en tout ou en partie l'entreprise. Dans notre échantillon, de manière générale, environ le tiers des répondantes et répondants ont mentionné représenter l'employeur. Cependant, comme on le constate dans le tableau 10, alors que les répondants sont dans la très grande majorité des cas propriétaires de l'entreprise (94%), les répondantes le sont dans une beaucoup plus faible proportion (56%).

Tableau 10 : Répartition des répondantes et répondants selon le fait d'être un représentant de l'employeur ou le propriétaire de l'entreprise en fonction du sexe.

	Homme	Femme
Représentant de l'employeur	6%	44%
Propriétaire de l'entreprise	94%	56%

Fréquence des phénomènes d'intimidation ou de harcèlement rapportés

En tout, 6% des répondantes et répondants se sont identifiés comme ayant été victimes d'intimidation ou de harcèlement au cours des 12 mois précédents le sondage. Il convient cependant de noter que ce taux varie selon le fait de représenter l'employeur, la ou l'une des propriétaires ou le ou l'un des propriétaires de l'entreprise. Ainsi, ce sont les hommes propriétaires en tout ou en partie d'une entreprise qui seraient les plus susceptibles de se dire victime d'intimidation ou de harcèlement, comme on peut le voir au tableau 11.

Tableau 11 : Proportion d'employeurs hommes et femmes qui mentionnent avoir été victime d'intimidation ou de harcèlement.

	Hommes	Femmes
Représentant de l'employeur	2%	8%
Propriétaire de l'entreprise	35%	10%

Si nous nous intéressons au secteur d'activité des employeurs, on découvre que les phénomènes d'intimidation et de harcèlement sont beaucoup plus communs dans les secteurs institutionnel/commercial et résidentiel que dans les secteurs génie civil/voirie et industriel, et ce, peu importe le sexe des personnes (voir tableau 12). Il convient de préciser que très peu d'employeurs des secteurs « génie civil et voirie » et « industriel » ont répondu au sondage. Les marges d'erreurs les concernant sont donc importantes (respectivement 10,57% et 16,11%), aussi devons-nous être prudent avec ces résultats.

Tableau 12 : Proportion d'employeurs hommes et femmes qui mentionnent avoir été victimes d'intimidation ou de harcèlement, en fonction du secteur d'activité dans lequel opère leur entreprise.

Secteur d'activité des employeurs victimes d'intimidation et de harcèlement	Hommes	Femmes
Génie civil et voirie	17%	18%
Industriel	0%	0%
Institutionnel/commercial	44%	45%
Résidentiel	39%	18%

En ce qui concerne les harceleurs des personnes qui mentionnent avoir subi de l'intimidation ou du harcèlement, notons que dans 21% des cas, les répondantes et répondants répondent « autre » à cette question. L'analyse en détail de leurs réponses à cette question démontre que pour une certaine proportion de ces personnes, cet « autre » serait la CCQ et son personnel. À ce propos, un répondant mentionne :

« Depuis que j'œuvre dans la construction, j'ai subi du harcèlement de la part des inspecteurs de la CCQ. Au lieu de me présenter des options afin de m'aider à me conformer et me régulariser, [j'ai reçu] une pluie de constats d'infraction qui m'a été remis [...] Vous allez penser que je généralise, mais malheureusement, plusieurs expériences m'ont fait comprendre que la CCQ, malgré le désir qu'elle a d'abolir le travail au noir et de protéger les travailleurs, [ses actions ont le résultat inverse] ».

Un autre explique longuement que la CCQ semble être plus dure à l'endroit des petits entrepreneurs, particulièrement ceux qui travaillent dans les régions éloignées, alors que les grands entrepreneurs jouiraient d'avantages uniquement en raison de leur taille :

« La CCQ embête les petits entrepreneurs des régions comme nous [...] et elle va rendre visite que [rarement] aux grosses compagnies qui viennent faire les grands projets [en région] avec leurs employés et leurs sous-traitants qui viennent presque tous des grands centres. Tous savent qu'ils [les employés et employés] ne sont pas payés à moitié, [qu'ils ou elles n'ont] pas de temps double payé, [...]. Même les gens de la CCQ le savent, mais disent qu'ils ne peuvent pas aller les voir à tous les jours. Ils devraient faire une enquête ou aller les voir. Le pire, c'est que [ces grandes entreprises] forcent la game aux sous-traitants qui prennent des risques. Après, on se félicite qu'au Québec, on a de grands entrepreneurs, mais ils ne respectent même pas le Bureau des

soumissions déposées du Québec (BSDQ), n'hésitent pas à saigner les sous-traitants en les noyant dans de la paperasse de contrats rédigés par une armée d'avocats. [Nous, les petits entrepreneurs des régions] on se fait dire qu'on est des voleurs parce qu'on est plus cher (mais on paye nos gars correctement!) parce qu'on embarque pas dans ces [jeux-là]. Après, la CCQ vient nous gossier sur nos ratios de compagnons vs apprentis, quand il n'y a plus de main d'œuvre de disponible dans la région, parce que le [grand entrepreneur] a repoussé la date des travaux du sous-traitant pour ne pas prendre le plus bas soumissionnaire au BSDQ pour pouvoir donner la place à son ami. Lui, pour mener les travaux à temps, il a engagé tout ce qu'il y avait de travailleurs dans le métier, dans la région qui n'était pas des référentiels. Ce qui fait que nous, petits entrepreneurs, on a du trouble à faire notre saison, faute de main d'œuvre. En plus, on n'a pas accès à ces chantiers ».

Intervention en cas d'intimidation ou de harcèlement chez les personnes salariées

La très vaste majorité des répondantes et des répondants (76,7%) affirment n'avoir à leur disposition aucun outil de gestion afin d'intervenir dans les cas d'intimidation ou de harcèlement. 8,8% mentionnent cependant avoir une procédure de signalement et 5,4% ont mis en place un programme de sensibilisation et de formation des personnes salariées aux problèmes d'intimidation et de harcèlement. Malgré l'absence d'outils formels, certaines personnes ont précisé dans les réponses ouvertes qu'elles s'assuraient de maintenir un bon climat de travail en discutant ouvertement de cette question, par exemple :

« Je suis un entrepreneur qui dirige une petite équipe où tous se respectent. Nous avons régulièrement des discussions lors des pauses ou durant les heures de déplacement. Tous ceux et celles qui travaillent sur mes chantiers connaissent ma position sur le harcèlement ou l'intimidation et savent que nous appliquons une politique de tolérance zéro à cet égard. Ma porte est toujours ouverte si quelqu'un veut discuter et tous le savent très bien ».

Plusieurs autres répondantes et répondants vont dans le même sens en écrivant: « Aucune forme d'intimidation et de harcèlement n'est tolérée dans mon entreprise, [on discute de ce sujet] avec mes employés pour prévenir toute forme d'intimidation ou de harcèlement au sein de mon entreprise », ou encore : « Nous n'avons pas de programmes pré-établis, mais lors des meetings de compagnie, le patron nous avise que s'il y a quoi que ce soit comme intimidation, [...] des mesures seraient prises ».

4.3- Les groupes de discussion

Groupes de discussion pour les personnes salariées

Comme mentionné précédemment, il s'agit en tout de 39 personnes salariées qui ont participé aux groupes de discussion, dont 28 hommes (âge moyen : 38 ans) et 11 femmes (âge moyen : 40 ans). Parmi les répondantes et les répondants, 17 ont un certificat de compétence compagnon ou compagne dont 2 femmes. Dans le tableau suivant, nous pouvons voir la répartition de ces personnes salariées en fonction de leur affiliation syndicale.

Tableau 13 : Affiliation syndicales des personnes salariées participantes aux groupes de discussion.

Syndicat	Nombre de personnes salariées
Centrale des syndicats démocratiques (CSD CONSTRUCTION)	1
Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)	4
Conseil provincial du Québec des métiers de la construction - International (International)	9
Fédération des travailleurs et travailleuse du Québec (FTQ-Construction)	16
Syndicat québécois de la construction (SQC)	8
Préfère ne pas répondre	1

Groupes de discussion pour les employeurs

En tout, 5 personnes ont participé aux groupes de discussion pour les employeurs, dont 3 femmes (âge moyen de 37 ans) et 2 hommes (âge moyen de 43 ans). Les entreprises représentées par ces personnes embauchaient en moyenne 42 personnes salariées et étaient en affaires depuis en moyenne 21 ans. Toutes avaient embauché au moins une femme dans les dernières années.

Dans les prochaines pages, nous ferons ressortir les principaux résultats des différents groupes de discussion menés; nous distinguerons les employeurs et les travailleuses et travailleurs uniquement lorsque qu'il y a divergence dans les propos.

Intimidation et harcèlement : la situation particulière des femmes

De l'avis de la plupart des participantes et participants aux groupes de discussion, tant du côté des personnes salariées que des employeurs, l'intimidation et le harcèlement apparaissent comme des situations courantes sur les chantiers, faisant partie de la culture organisationnelle. Presque tous les répondantes et répondants, tant du côté des personnes salariées que des employeurs, en viennent à normaliser des situations qui seraient jugées inacceptables dans d'autres secteurs industriels. Cette « normalisation » amène certaines participantes à faire preuve de déni en refusant de qualifier les comportements et les commentaires qu'elles subissent et entendent sur les chantiers comme de l'intimidation : elles affirment que leur intégration au monde de la construction passe par une acceptation tacite de ces commentaires qui ne seraient alors que des « blagues ». Plusieurs d'entre elles mentionnent qu'elles doivent assumer leur choix de travailler dans ce milieu, qui est selon elles toujours un monde d'hommes. À cet égard, de nombreux hommes vont dans le même sens.

On peut dénoter l'utilisation assez fréquente de commentaires très crus et directs, ainsi que l'attribution de surnoms tel que *la petite* et *sexy*. Plusieurs commentaires déplacés ont été évoqués au fil des divers groupes, tels que « les femmes, toutes folles » de la part d'un surintendant. La répétition de mauvaises blagues serait considérée comme de l'intimidation, mais le fait pour les femmes d'avoir ri au début, la première fois qu'on leur a adressé un commentaire déplacé ou qu'on leur a fait une blague de mauvais goût, les entraîne souvent dans un engrenage : puisqu'elles ont ri, elles ne peuvent plus se fâcher par la suite sous peine d'être perçues comme incohérentes. Cette situation serait aussi présente pour les personnes appartenant à des groupes racisés.

Alors que certaines mentionnent la présence de commentaires très directs, plusieurs soulignent plutôt la subtilité des questions et commentaires intimidants, résultant en une difficulté accrue à établir une distinction claire entre ce qui est de l'intimidation ou du harcèlement et ce qui n'en est pas. Comme le mentionne une travailleuse à Montréal, les commentaires sont souvent sournois, tels que des questions constantes sur les raisons qui l'ont amenée à faire ce métier, questions qu'on ne poserait pas à un travailleur à moins de douter de ses compétences ou de sa motivation. Ces questions sont décrites comme dénigrantes. En général, ce serait les travailleurs plus âgés qui émettraient ce genre de commentaires, n'étant pas habitués à la présence de femmes sur le chantier et étant décrits par la majorité des travailleuses comme « plus traditionnels ». Les plus jeunes seraient davantage habitués aux femmes sur le marché du travail et seraient plus enclins à les accepter comme légitimes ou à être plus subtils dans leurs commentaires.

Une réticence à l'inclusion des femmes sur les chantiers ainsi que des attitudes et des préjugés sexistes persistent également, bien que la plupart des femmes disent se sentir bien acceptées et parfois même traitées « avec galanterie » par leurs collègues. Encore une fois, ces attitudes semblent plus présentes chez les personnes plus âgées. Cet apparent paradoxe, résistance à l'inclusion des femmes tout en manifestant une « galanterie » convenue à l'endroit des travailleuses sur les chantiers, amène à réfléchir aux différentes images véhiculées de la masculinité, notamment « un travail d'homme », « l'homme protecteur », « le bon père de famille », etc. Les individus peuvent se comporter de manière cohérente avec ces différentes images et passer de l'une à l'autre sans ressentir un malaise ou avoir l'impression que leurs comportements sont incohérents.

Les travailleuses en région semblent aussi être plus fréquemment victimes de ces attitudes et préjugés. En effet, l'une d'entre elles mentionne qu'elle se fait constamment demander si elle est la copine du patron, ou encore dans un groupe de discussion de travailleurs en région, un jeune travailleur n'hésite pas à dire que : « *80% des femmes sont non compétentes, elles nous nuisent, elles sont dangereuses [surtout pour la conduite], elles sont dans nos jambes. C'est dangereux une femme. Il y a un ratio beaucoup plus haut de femmes incompetentes* ».

On note également une plus grande pression à la performance pour les travailleuses. La grande majorité des femmes mentionnent se sentir obligées de travailler plus fort pour se prouver à elles-mêmes et aux autres qu'elles ont leur place dans le secteur de la construction, et ce, en raison des préjugés persistants à leur égard (ex. : manque de force physique, incapacité à compléter des tâches manuelles, manque d'efficacité) et de leur statut minoritaire qui fait en sorte qu'elles se font toujours remarquer sur les chantiers, que l'attention est tournée vers elles. Les commentaires désobligeants de certains collègues masculins associés à un doute omniprésent quant à leur force physique engendrent cette pression de devoir performer davantage, comme l'ont décrit de nombreuses travailleuses. L'une d'entre elles résume ainsi la situation : « *Il faut travailler plus fort que les hommes pour montrer que t'es capable. Ça tire deux fois plus de jus de devoir se prouver. Un homme récemment arrivé doit moins se prouver* ».

Également, certaines mentionnent que le fait de démontrer qu'on est performante et qu'on sait travailler peut devenir un couteau à double tranchant, car cela heurte les égos de certains hommes et peut engendrer des comportements de harcèlement et d'intimidation de la part de certains collègues, surtout lorsqu'il s'agit d'une

femme apprentie : cela peut générer de l'agressivité chez les compagnons comme l'a vécu une travailleuse à Montréal. En région, cette attitude semble encore plus présente, comme l'a mentionné une participante puisque « parfois, c'est difficile pour les hommes, de se faire dire quoi faire par une femme ».

Le terme discrimination revient souvent dans les discours lorsqu'il est question de l'embauche des femmes : tous les groupes de travailleuses, tant à Montréal qu'en région, mentionnent la difficulté de se faire embaucher, surtout en période de difficultés économiques. Comme le mentionne une travailleuse, « *quand c'est difficile économiquement, ils ne prennent pas les filles qui ont peu d'expérience* ». De même, certaines travailleuses en région mentionnent que les employeurs privilégient souvent les travailleurs lorsque « les temps sont durs » afin que ceux-ci puissent « faire leurs heures » et avoir droit à leur assurance-emploi, tandis que les travailleuses doivent se débrouiller, certains mentionnant même qu'elles devaient parfois travailler comme serveuse dans ces moments plus difficiles. Outre la crainte des congés de maternité, parfois directement évoqués par certains employeurs, cette discrimination à l'embauche s'expliquerait aussi par les facteurs suivants :

1. Les femmes seraient perçues comme des problèmes potentiels pour les employeurs en raison du risque de plaintes qu'on leur associe, du fait qu'elles « déconcentrent » les travailleurs et des autres préjugés quant à leurs capacités. Dans un groupe de discussion tenu en région, une participante mentionne qu'il est parfois de notoriété publique que certains employeurs n'embauchent pas de femmes.

« J'ai eu de la difficulté à trouver une job parce que l'entreprise ne voulait pas de femmes. Je suis dans une petite équipe et maintenant ça va bien. Il y a des filles qui pleuraient parfois et qui ne trouvaient jamais leur place dans la construction. Les gars provoquent, intimident et c'est difficile pour une fille de ne pas répliquer quand tu as 10 gars qui te piquent. L'entreprise pour laquelle je travaille en ce moment, ça a été difficile d'entrer pour eux parce que la fille qu'ils ont eue avant moi, ça s'est mal passé alors ils n'en voulaient plus [de femmes]. Dans toute la compagnie, il y a juste 5 gars qui acceptent de travailler avec des femmes, donc la compagnie m'envoie juste dans certains chantiers » - Travailleuse en région.

2. Les travailleuses mentionnent que plusieurs commentaires sexistes seraient évoqués par des employeurs pour justifier un refus d'embauche. Par exemple, une participante en région mentionne s'être fait dire « Si tu es trop belle, je ne peux pas t'engager », alors qu'une autre à Montréal s'est fait demander sa taille et son poids.

Il y aurait cependant un aspect positif en région, c'est que les gens se connaissent davantage que dans les grands centres urbains. Aussi, certaines travailleuses croient que le problème de se trouver un emploi serait exacerbé en région montréalaise. On mentionne à ce sujet qu'à Montréal, les femmes sont les premières à « se faire couper » sur les chantiers et qu'elles ne doivent surtout pas se plaindre. Au contraire, elles doivent « se tenir tranquilles » si elles veulent être appelées de nouveau.

On peut également noter plusieurs comportements de harcèlement sexuel, passant des regards insistants jusqu'aux commentaires inappropriés, souvent crus. Ces derniers semblent particulièrement présents en région, où certaines travailleuses mentionnent qu'il y a des demandes constantes pour des faveurs sexuelles. Cette situation serait exacerbée sur les chantiers plus éloignés où résident les travailleuses et les travailleurs. Ce contexte crée souvent des situations très problématiques, où une travailleuse mentionne à ce propos qu'elle s'est fait « *pogner entre deux shacks la nuit* ». Les travailleuses mentionnent que ces dérapages sont souvent liés à la consommation d'alcool et de drogues sur les chantiers éloignés. Ce contexte entraînerait également une pression de la part des travailleuses de

répondre à des attentes sexuelles de la part de supérieurs comme le mentionne une participante en région : « *j'ai déjà vu des filles vendre leur cul pour faire leur chômage* ». La présence de drague constante semble bien établie également à Montréal, surtout dans les plus petits chantiers où les travailleuses mentionnent devoir constamment repousser les propositions. Cette dynamique est décrite comme étant « lourde », créant des malaises, puisque les travailleuses ne savent pas comment les rejeter sans être « méchante », surtout si elles n'ont rien contre les travailleurs en question, surtout au début de leur relation professionnelle.

Division du travail en fonction du sexe

Il y a également une inégalité au niveau de la répartition des tâches; on s'attend à ce que les travailleuses réalisent les tâches dites plus féminines associées au travail. Ainsi, il a été mentionné par des travailleuses dans différentes régions que la femme a la responsabilité de s'assurer que la roulotte de chantier soit en ordre. Cela est accompagné de commentaires comme : « *il est midi moins le quart, qu'est-ce qu'on mange pour dîner ? Les patates sont prêtes ? On a une femme, c'est elle qui va faire le ménage et la vaisselle* » et « *une femme, c'est fait pour tenir un balai* ». Un autre phénomène remarqué est le rôle de « buffer » des femmes sur les chantiers. En effet, elles deviennent responsables des demandes spéciales parce qu'il y aurait stratégiquement plus de chances d'obtenir des réponses positives et de se faire aider. Les exemples mentionnés à Montréal et en région : passer les commandes de nourriture, faire les commissions, demander de nous passer l'escabeau, de faire signer les factures, etc. Comme mentionne une participante, cela met beaucoup de pression, puisqu'elle « mangeait constamment les coups en étant l'intermédiaire ». Lorsqu'elle a refusé de le faire après un moment, elle s'est fait dire qu'elle ne faisait pas l'affaire et s'est fait renvoyer alors qu'elle travaillait sur ce chantier depuis plusieurs mois.

Environnement de travail non adapté

Également, il y aurait toujours un problème au niveau des infrastructures, surtout au niveau du secteur résidentiel et des plus petits chantiers. Par exemple, certains petits chantiers résidentiels qui n'ont pas de toilettes forcent les travailleuses à devoir s'absenter pour chercher le dépanneur le plus proche, ce qui est d'autant plus problématique lors des menstruations, et a même poussé l'une des participantes d'un groupe de discussion à quitter un emploi. Les toilettes mixtes sont également invoquées comme source de gêne par une autre participante.

Femmes : stratégies d'adaptation

La stratégie principale évoquée par les travailleuses consiste à se fondre dans la masse et de faire comme les hommes. Cela se révèle notamment au niveau de l'habillement, soit en portant des t-shirts et des pantalons larges afin d'éviter qu'on puisse deviner leurs formes. Certaines se sont fait dévisager au début, avant de porter des t-shirts larges, et se sont senties très mal à l'aise. Elles veillent à ne pas se démarquer par leur apparence, notamment en évitant de « s'arranger », de se maquiller et de se coiffer durant les premières semaines sur un chantier. Les travailleuses sont très critiques de l'idée de se démarquer par des casques ou des bottes roses.

Ne pas se faire remarquer implique également de prendre les blagues à la légère et d'ignorer les commentaires déplacés. Pratiquement tous les participantes et participants aux groupes de discussion affirment que la construction est encore un monde d'hommes et que les travailleuses doivent s'y adapter et non l'inverse; elles doivent éviter de « chercher le trouble » et de faire exprès de se faire remarquer. Ainsi, elles ont la responsabilité de ne pas se faire intimider : si elles le sont, elles ont fait quelque chose qui leur a valu cette situation d'intimidation.

Un autre élément qui revient souvent parmi les groupes de femmes est l'impératif qui leur est fait, directement ou

non, de ne jamais porter plainte et de « prendre son trou ». Les femmes seraient d'emblée étiquetées comme « chialeuses ». Plusieurs travailleuses mentionnent aussi ne pas vouloir entretenir ou perpétuer ce stéréotype. Elles se retrouvent ainsi souvent obligées d'accepter le harcèlement et l'intimidation par désir de ne pas se faire étiqueter, et elles critiqueront les autres travailleuses qui se plaignent trop, car, ce faisant, elles nuiraient à toutes les travailleuses et participeraient à donner cette « mauvaise réputation » aux femmes. Ce stéréotype qui veut que les femmes ne soient bonnes qu'à se plaindre semble omniprésent.

Les travailleuses sont également critiques des demandes « spéciales » des femmes qu'on entend parfois dans les réunions syndicales.

« On a choisi de faire un métier dans la construction, on doit donc faire comme les autres hommes. On est des femmes, des sœurs, des marraines, mais on a choisi le secteur de la construction. Il y avait une électricienne avec 4 enfants qui disait qu'elle était mal traitée : elle disait qu'elle devait avoir plus de congés que les autres. Pourquoi les femmes de la construction devraient avoir plus de congés payés que les autres ? Il faut qu'on ait les mêmes conditions de travail que les hommes. On passe pour quoi les femmes lorsqu'une femme dit une affaire comme ça. J'écoutais ça pis je me disais que nous les femmes on passait pour des connes à cause d'elle. C'est ce genre de travailleuse qui fait dire qu'on ne veut pas de femmes dans la construction. Les femmes sont les victimes des autres femmes qui sont passées avant nous » - Travailleuse en région.

On note ainsi une adaptation à la culture masculine dominante des chantiers et un désir de se fondre dans la masse en adoptant des stratégies individuelles peu susceptibles de remettre en question les problèmes réels. Les participantes aux groupes de discussion ne mentionnent aucune stratégie collective et de solidarité entre femmes.

Femmes : conséquences des situations rapportées

La discrimination au niveau de l'embauche semble créer une instabilité supplémentaire chez les femmes au niveau de l'emploi. Cela semble particulièrement le cas en région où plusieurs compagnies seraient réticentes à engager des femmes. Parmi les travailleuses interrogées, une n'arrive pas à travailler les heures nécessaires afin d'obtenir ses prestations d'assurance-emploi, alors que deux autres doivent travailler à temps partiel comme serveuse pour parvenir à joindre les deux bouts.

On note également un haut taux d'abandon chez les femmes pour qui la première expérience sur le chantier serait trop difficile puisqu'elles disent gérer à la fois le statut d'apprentie (que nous aborderons dans les prochains paragraphes) et le fait d'être femme. Des dépressions chez les travailleuses et un cas d'hospitalisation pour dépression ont été évoqués, alors que plusieurs travailleuses à travers les divers groupes disent avoir considéré abandonner la construction.

Un cas de crainte de violence a été évoqué par une participante à Montréal en raison d'un patron colérique qui ne supportait pas qu'une femme apprentie fasse un meilleur travail que lui ou lui dise quoi faire. Elle a craint pour sa vie en recevant une scie aux pieds et en devant respecter des ordres dangereux.

Femmes : Solutions

La plupart des travailleuses et certains travailleurs dénoncent assez unanimement les subventions et autres avantages financiers accordés aux employeurs pour qu'ils embauchent davantage de femmes. Ces avantages seraient perçus comme étant contre-productifs et créeraient un élément de jalousie chez les travailleurs, ainsi que chez les travailleuses plus âgées qui se sont « battues pour faire leur place », ainsi que des tensions et des conflits inutiles sur les chantiers. Selon plusieurs, ces avantages associent les femmes à un « handicap » ou une « béquille », impliquant que les femmes ne sont pas capables de faire leur propre chemin sans qu'on dédommage les employeurs pour le déficit de productivité qu'elles leur font subir. Certains travailleurs y réagissent très négativement, ce qui engendre des commentaires négatifs du genre de « tu es ici à cause des subventions ». Également, pour certaines personnes répondantes, encourager trop fortement l'entrée des femmes dans le domaine de la construction ferait en sorte que plusieurs travailleuses non compétentes se retrouvent sur les chantiers : *« certaines filles suivent cette voie même sans vraiment le vouloir, en raison des subventions, alors qu'elles auraient choisi une autre voie »*.

Une proposition plus unanimement acceptée est l'instauration d'objectifs de représentation, dans le langage des participantes, des « quotas » pour forcer les employeurs à engager un certain nombre de femmes. Elles mentionnent à ce propos que les grands travaux c'est l'argent du public, aussi est-il normal que le plus grand nombre puisse en profiter, incluant les travailleuses. D'autres proposent des stages durant les études pour pouvoir se faire connaître et avoir la chance de se faire valoir; cette proposition revient dans plusieurs groupes de discussion, autant chez les travailleuses que chez les travailleurs. D'autres soulignent l'importance de mieux informer les jeunes au secondaire sur les possibilités réelles de travailler dans le secteur de la construction, notamment par le biais de publicités qui démontrent que « ce n'est pas toute du rough » qui nécessite de la force physique intense et qu'on pourrait au moins valoriser certains métiers comme électricienne et peintre pour les jeunes femmes.

Également, la question de la représentation dans les instances syndicales revient chez plusieurs participantes, soit de voir plus de femmes dans les syndicats qui connaissent la réalité du terrain. Cela s'applique également à la réception de plaintes par les syndicats ou la CCQ au téléphone et qui devraient être gérées par des femmes : les travailleuses se sentiraient moins jugées et pourraient s'exprimer plus librement, ce qui pourrait pallier la peur de porter plainte. De même, certaines personnes recommandent qu'un organisme indépendant soit responsable de la réception et du traitement des plaintes.

Les initiatives comme le concours *Chapeau les femmes*, le colloque *Au Féminin* et le programme de marrainage/parrainage dans les cégeps ont toutes été soulignées de façon très positive, alors que la question des casques et des bottes roses (marquer la différence sur les chantiers) a été critiquée par toutes les participantes.

Enfin, il faudrait offrir de meilleures formations aux contremaîtres et aux employeurs sur les questions de harcèlement, de même qu'une plus grande flexibilité dans les horaires pour faciliter la conciliation famille-travail qui semble être au cœur des préoccupations de plusieurs, mais qui ne devrait pas être vue uniquement comme un enjeu pour les travailleuses.

La situation des apprenties et apprentis

La jeunesse et l'inexpérience sont également particulièrement ciblées par des comportements de harcèlement et d'intimidation; cette question des apprenties et apprentis est revenue à plusieurs reprises dans différents groupes de discussion. L'ensemble des travailleuses et des travailleurs rapporte une expérience difficile lors de leurs premiers chantiers, évoquant que la construction n'est pas un monde facile et qu'il faut avoir beaucoup « de caractère et du répondant » pour y faire sa place et y survivre. Il est alors essentiel de s'imposer, de prendre sa place et de participer à

la culture du milieu (notamment, en acceptant les blagues), afin de ne pas « se faire tasser ». Les plus timides seraient les victimes par excellence sur les chantiers, et les travailleuses et travailleurs plus âgés seraient les personnes qui agressent, comme le mentionne un travailleur en région : « Les vieux compagnons n'auront pas de pitié, c'est le genre de personne qui harcèle. Souvent, c'est des messieurs dans la cinquantaine avancée, voire dans la soixantaine, près de la retraite ».

L'intimidation se révèle par un désir de tester les limites, de voir jusqu'où on peut aller. Se faire « écœurer » et « agacer » semble être à la fois un rite de passage obligé, ainsi qu'une partie intégrante de la culture du milieu. Les comportements d'intimidation semblent ainsi naturalisés, comme les travailleuses et travailleurs doivent se prouver pour faire leur place : « Parce que c'est normal, c'est toujours comme ça. L'apprenti, il faut qu'il mange de la *marde* pour graduer. Il faut qu'il gratte, qu'il se fraie un chemin, qu'il nage, qu'il pédale, pour être capable de cheminer ». Certaines des personnes participantes dénotent toutefois une différence entre un humour « normal » et certaines blagues dont l'objectif avoué est de rabaisser. Quelques participantes et participants ont souligné qu'on observe des fois des travailleuses et travailleurs plus expérimentés venir à la défense des plus jeunes lorsqu'elles et ils sentent qu'une limite est dépassée. Mais cette dernière demeurerait bien difficile à établir...

L'inexpérience est dénigrée, et il peut être difficile pour les personnes apprenties d'apprendre, puisqu'on leur confie les tâches les plus banales, celles qui ne nécessitent souvent pas de connaissances ou de compétences particulières au métier et qui sont, parfois, des tâches dangereuses. Ils sont ainsi perçus comme des *bouche-trous* (ex. : pour un peintre : sabler les murs toute la journée ou boucher des trous pendant un mois, sans rotation de tâches). Les plus jeunes subiraient également davantage de pression et seraient plus enclins à accepter de réaliser des tâches dangereuses ou à se sentir obligés d'accepter de faire des heures supplémentaires : « ils donnent parce qu'ils veulent se garder sur une ligne verte ».

On dénote une forme de harcèlement verbal par des commentaires tel que : « je vais le faire à ta place », « ma fille de 4 ans le fait mieux que toi », toujours lancé en public. Lorsqu'il y a des problèmes sur le chantier, la faute en revient toujours aux personnes apprenties qui peuvent devenir les boucs-émissaires par excellence : « Quand ils sont nouveaux, ils ne se font pas donner de chance; c'est toujours la faute de l'apprenti ».

Ces tensions se révèlent également au niveau de la participation syndicale (évoqué en région par les membres des plus petits syndicats) : il n'y aurait qu'une petite poignée de jeunes dans les regroupements syndicaux où elles et ils ne peuvent pas parler, car « on va se faire fermer la gueule : tout est déjà voté d'avance ».

Les conséquences de ces formes d'intimidation peuvent résulter en des abandons et, comme évoqués au sein d'un groupe, en de la dépression et peut-être même des suicides.

Les membres des groupes racisés

L'intimidation semble également très marquée à l'endroit des membres des groupes racisés. Un travailleur évoque avoir quitté un boulot parce qu'il ne pouvait plus supporter les commentaires racistes de la part de collègues et même de la part de leurs enfants¹⁸. Une autre raconte le grand nombre de commentaires racistes à l'égard de leur seul

18 Le travailleur faisait référence au fait que les enfants d'un collègue lui parlaient en utilisant les mêmes commentaires racistes que leur père. En effet, le travailleur en question présentait ce collègue à ses enfants en mentionnant qu'il s'agissait de son « petit n**** », expression que reprenaient ensuite les enfants.

grutier qui soit noir tel que « le n**** sait pas comment travailler, il a appris en Afrique... Ils ne sont pas fiables... ». Un autre travailleur d'origine arabe était appelé Ben Laden et recevait des commentaires tels que « les Arabes sont des voleurs... », alors qu'un autre s'est fait dire de retourner dans son pays « dans son container ». Au même titre que ce que nous décrivions pour les femmes, les membres de groupes racisés s'attribuent une part de responsabilité quant à ces comportements, puisqu'ils n'auraient pas réagi à temps, dès le début, pour mettre fin à cette situation.

Les travailleuses et travailleurs qui proviennent de l'étranger ou sont considérés comme tels sont traités avec méfiance (ils sont considérés moins efficaces et peu fiables) ou sont carrément objectifiés (un employeur mentionne « je les collectionne » en parlant de femmes d'origines arabes et africaines). Certaines personnes participantes mentionnent que les personnes immigrantes et les membres des groupes racisés seraient également les premiers à perdre leurs emplois lorsque ceux-ci se font plus rares.

Des contremaîtres et des employeurs problématiques

La personne généralement responsable des agressions évoquée à travers les différents groupes de discussion est la ou le contremaître. Plusieurs dénotent que l'intimidation et le harcèlement se font souvent moins entre collègues qu'entre personne salariée et contremaître ou personne salariée et employeur. Le fait de se sentir à l'aise et heureux au travail semble principalement reposer sur la possibilité d'avoir une bonne relation avec son employeur. Travailleuses et travailleurs insistent sur l'importance de trouver une bonne ou un bon employeur, et de quitter rapidement si elle ou il ne leur convient pas, car dans ce dernier cas, les choses peuvent rapidement dégénérer. Plusieurs participantes et participants évoquent être tombés sur des employeurs qu'ils qualifiaient de bourreaux.

La pression de productivité qu'on retrouve sur les chantiers est un catalyseur de comportements d'intimidation et de harcèlement et mène, dans de nombreux cas, en un licenciement ou même un congédiement pour celles et ceux qui ne se conforment pas. On privilégie rapidité et productivité au détriment de la sécurité. Plusieurs mentionnent « qu'on ne court jamais assez vite pour le boss », citant plusieurs exemples de pression (un contremaître qui rentre dans la roulotte durant les pauses pour que les travailleuses et les travailleurs se remettent rapidement au travail; des cris fréquents à l'endroit des personnes salariées; des insultes comme « arrête de te pogner le cul » et « gang de pourris »; des menaces lorsqu'une travailleuse ou un travailleur prendrait une bouteille d'eau ou souhaiterait utiliser un outil mieux adapté pour éviter les accidents).

Outre le harcèlement verbal, il y aurait également un élément de « manipulation » de la part des contremaîtres. En effet, ces derniers pourraient tenter d'inciter les travailleuses et les travailleurs à accepter qu'on déroge à certaines clauses de la convention collective en mentionnant que les autres ont déjà accepté de le faire. Cela se remarque aussi par les suggestions de renvois futurs afin d'installer une ambiance d'insécurité : « Tu es peut-être le prochain [licencié] ».

Les petits chantiers seraient plus problématiques que les grands, notamment en raison d'une plus grande présence syndicale et de la CNESST sur les grands chantiers (moins de possibilités de dérapages). Les travailleuses et les travailleurs dénoncent l'instabilité du milieu et la possibilité de « powertrips » de la part des contremaîtres. Il y a un risque constant de se « faire mettre dehors n'importe quand, pour n'importe quoi ». Il s'agirait d'une forme d'intimidation différente, plus grave en raison de la conséquence directe possible pour la victime (le licenciement). Cette dynamique pousserait certaines personnes à accepter des tâches dangereuses et à accepter constamment de faire des heures supplémentaires qui ne seraient pas toujours rémunérées, et ce, afin de conserver leur emploi : « j'ai déjà mis ma sécurité en danger pour garder ma job ». L'absence de chômage en cas de congédiement semble être un facteur de risque supplémentaire.

La pression de faire des heures supplémentaires revient dans plusieurs groupes, et avec insistance. La peur de perdre son emploi et la facilité de licenciement est au cœur de ce problème, surtout lorsque les conditions de vie changent (ex : avoir des enfants : « Quand la famille et les conditions changent, on ne dit plus toujours oui, il y a alors de l'intimidation quand on ne veut pas faire de l'overtime, car on ne te réengagera pas »). Pour cette raison, il est également risqué de demander des journées de congé, même des congés pour des raisons familiales.

Enfin, plusieurs dénoncent le fait que les contremaîtres sont mal formés aux communications et la gestion des conflits. Dans certains cas, on dit même que les contremaîtres connaissent mal le travail à réaliser, qu'ils sont là uniquement parce qu'ils sont des amis de l'employeur, qu'ils surveillent uniquement les intérêts des employeurs, etc. On mentionne également le fait que les employeurs mettent souvent beaucoup de pression sur les contremaîtres et ceux-ci réagissent en mettant de la pression supplémentaire sur les travailleuses et les travailleurs; ils transfèrent ainsi leur stress.

Les travailleuses et travailleurs des régions éloignées

Plusieurs des problématiques liées à l'intimidation et au harcèlement sont similaires en ville et en région (discriminations envers femmes et personnes apprenties, pression de la part des contremaîtres et instabilité au niveau de l'emploi), mais certaines différences se remarquent et les travailleuses et travailleurs en région éloignées sont particulièrement à risque.

1. Les conflits syndicaux semblent plus présents. Certains évoquent la pression de leaders syndicaux et le risque de se faire sortir d'un chantier sans raison. Comme le dit un participant d'un petit syndicat : « des personnes se font « clearer » pour qu'on donne leur place à d'autres ».
2. Les femmes semblent subir plus de discrimination au niveau de l'embauche.
3. L'abus de drogues et d'alcool semble plus présent sur les chantiers isolés.
4. Une tension très forte existe à l'endroit des travailleuses et des travailleurs en provenance de l'extérieur, c'est-à-dire les personnes qui proviennent des autres régions que celle où se déroule le chantier. Ces personnes insistent sur l'importance d'offrir en priorité des emplois à la main-d'œuvre locale et critiquent les employeurs de Montréal et Québec qu'ils qualifient de « racailles » en évoquant le problème que causent les travailleuses et les travailleurs qui ne viennent que pour quelques semaines dans la région. D'après certains, ces derniers seraient davantage enclins à créer des problèmes (notamment envers les travailleuses), puisqu'ils quittent rapidement. À l'inverse, les travailleuses et les travailleurs de l'extérieur soulignent la difficulté de s'intégrer aux clans de la région, puisqu'elles et ils se sentent constamment mis à l'écart.
5. Le favoritisme semble davantage présent car les groupes de travailleuses et de travailleurs se suivent depuis plus longtemps, de chantier à chantier, et où il est plus difficile de s'insérer dans un groupe. On note en effet une notion de solidarité accrue qui peut générer de l'exclusion : « On s'entraide quand on se connaît, entre les gars de la place. On se tient, même avec les employeurs. Cela génère une dynamique d'exclusion [pour les autres] ».

Les autres facteurs d'intimidation et de harcèlement

Quelques autres facteurs et contextes d'intimidation et de harcèlement ont été soulevés :

1. Les conflits entre les différents corps de métiers, surtout sous la pression de devoir travailler sous de courts délais (ce qui résulte en une dynamique de stress et parfois d'agressivité). On mentionne que les manœuvres sont souvent dénigrés, ils et elles auraient un « statut inférieur ».
2. Un facteur de risque supplémentaire est l'instabilité au niveau de l'emploi qui crée une compétitivité accrue entre les travailleuses et travailleurs. En effet, la crainte de perdre son emploi peut engendrer des comportements associés à des « poignards dans le dos » et d'autres comportements d'intimidation (manipulation, dénigrement).
3. Le secteur résidentiel pourrait être plus problématique, car probablement moins étroitement surveillé, moins encadré.
4. On retrouverait plus d'intimidation et de harcèlement dans les entreprises familiales, car les individus ne peuvent pas exercer de recours puisqu'il s'agit de membres de leur famille. Exemple : Une employée remarque souvent qu'une femme (dans l'administration) est mal traitée au travail (on lui coupe la parole, on l'engueule), mais elle ne peut rien dire, car c'est la femme, la fille ou la sœur du patron. La hiérarchie administrative privilégie l'homme par rapport à la femme et l'homme ne supporte pas qu'une femme soit au-dessus de lui; c'est encore plus présent lorsqu'il s'agit d'une dynamique familiale.
5. Une hiérarchie informelle intimidante entre les personnes plus expérimentées et les plus jeunes. Cette dynamique est soulevée davantage en région : « Quand le plus vieux dit qu'il ne prend pas de break aujourd'hui et qu'il finit à 14h, tout le monde est obligé de le suivre ».

Les recours en place et leur efficacité

En général, toutes et tous semblent bien au courant du système en place pour pouvoir porter plainte, mais disent presque unanimement ne jamais vouloir y recourir. Le risque que cela se sache semble jouer un rôle important (d'après plusieurs, cela se sait toujours « et on se retrouve de l'autre bord de la clôture », risquant alors de se faire étiqueter comme une ou un rapporteur ou une personne à problème). Les participantes et les participants semblent confiants que la CCQ gère les plaintes dans la plupart des cas, mais que cela prend beaucoup trop de temps et que les résultats sont incertains. Toutes et tous privilégient l'option de changer d'employeur ou de régler la situation par soi-même au lieu de porter plainte, sauf dans les cas les plus extrêmes. Comme le dit un travailleur à Montréal : « si la personne qui intimide est ami avec le boss, soit tu t'en vas, soit tu pognes le gars tout seul ».

Également, suite aux modifications du cadre juridique qui a remis en question le système de placement syndical, les travailleuses et travailleurs, principalement celles et ceux des grands syndicats, ont l'impression qu'elles ou ils peuvent se faire licencier plus facilement par l'employeur. En effet, ces personnes mentionnent que désormais, c'est l'employeur qui a toutes les cartes en main et qu'aucune justification n'est attendue de sa part pour expliquer un refus.

Également, plusieurs se sentent mauvais juge pour qualifier une situation liée ou pas à de l'intimidation. Porter plainte serait plus facile s'il s'agit d'une agression physique directe, mais ce n'est pas aussi évident si le comportement est plus insidieux. Par exemple, une travailleuse nous décrit un patron connu pour être colérique.

Les solutions envisagées par les répondantes et répondants

L'élaboration d'un code d'éthique clair a été proposée comme une avenue potentielle pour clarifier ce qui pourrait être considéré comme de l'intimidation ou du harcèlement.

Toutes et tous insistent sur le rôle des contremaîtres et des employeurs concernant le harcèlement et l'intimidation. Il apparaît important de conscientiser davantage les employeurs concernant les coûts des problématiques de santé et sécurité au travail en lien avec le harcèlement et l'intimidation. Les participantes et participants évoquent un grand manque de sensibilité par rapport à toutes formes de circonstances qui peuvent entraver le travail, ainsi que d'attention portée à la santé mentale.

Il semble aussi intéressant de s'interroger sur l'impact que peut avoir sur les phénomènes d'intimidation et de harcèlement le fait de constamment privilégier les plus bas soumissionnaires dans le processus d'attribution des contrats. Ceci entraîne des pressions importantes à augmenter le niveau de productivité de chacune et chacun sur le chantier, et donc crée une ambiance délétère qui nuit à l'apprentissage et ouvre la porte à de multiples situations d'abus.

Concernant le rôle de la CCQ, les participantes et les participants proposent entre autres des formations obligatoires en communication, relations de travail, santé psychologique au travail, ainsi que des suivis plus étroits des employeurs qui ont fait l'objet d'un signalement. Plusieurs insistent également sur l'importance d'avoir davantage d'inspections, surtout dans les régions éloignées, mais aussi dans le secteur résidentiel et les petits chantiers. Cela pourrait inclure des agentes et agents de prévention pour les différentes formes de violence. D'autres mentionnent que les agentes et agents de sécurité sur les chantiers pourraient aussi être formés à ces questions afin qu'ils puissent tirer l'alarme lorsque des situations inadmissibles surviennent.

D'autres proposent que les « quotas » d'embauche de femmes soient imposés sur tous les grands chantiers publics, comme le CHUM par exemple.

Enfin, la discussion apparaît importante afin de changer les mentalités : certaines personnes soulignent l'efficacité d'une grande table ronde pour améliorer les choses et chercher l'avis de différentes personnes.

5. Principaux constats et pistes de réflexion

Un ensemble de constats ont été mis en lumière par cette recherche :

1. Pour la plupart des individus, il demeure complexe de définir clairement ce qu'est une situation de harcèlement ou d'intimidation, même lorsqu'on leur propose une définition. Cependant, ces débats autour des définitions ne doivent jamais obscurcir le fait que ces phénomènes demeurent dans le registre plus général des violences au travail face auxquelles nous ne pouvons rester les bras croisés;
2. De nombreux besoins d'information et de formation sont identifiés. Bien qu'un ensemble général de connaissances théoriques et pratiques essentielles pour tous les acteurs du secteur se dégage des résultats, nous constatons surtout que les différents groupes ont des besoins particuliers qui ne doivent pas être ignorés. Le travail de réflexion afin d'identifier les besoins particuliers des acteurs devra se faire en coordination avec ceux-ci;
3. Le groupe des travailleuses et travailleurs de la construction est très homogène d'un point de vue démographique, ce qui peut contribuer à expliquer les résistances de plusieurs à l'intégration et au maintien en emploi d'individus perçus comme « différents ». Ceux-ci doivent mettre alors en œuvre des stratégies afin de s'adapter au groupe dominant, notamment en tentant de reléguer à l'arrière-plan ces éléments de différenciation afin de devenir « *un gars de la gang* »;
4. Le secteur de la construction est décrit comme plus particulièrement propice aux situations de harcèlement et d'intimidation. Plusieurs facteurs explicatifs ressortent dont deux qui semblent majeurs :
1- les pressions importantes à la productivité qui peuvent être exercées sur l'ensemble des acteurs du milieu; et 2- la grande latitude laissée aux employeurs dans la gestion des embauches et des licenciements;
5. La plupart des employeurs et des travailleuses et travailleurs du secteur de la construction connaissent peu ou pas leurs droits et responsabilités en matière de harcèlement et intimidation. Dans le cas des employeurs, cela se reflète souvent par l'absence de mise en place de moyens pour prévenir ou contrer ces situations;
6. Face aux situations de harcèlement ou d'intimidation, les employeurs se sentent souvent démunis. Dans d'autres cas, ils peuvent ignorer volontairement le problème ou encore se déresponsabiliser;
7. En lien avec le point précédent, les syndicats, surtout lorsqu'il s'agit de harcèlement entre pairs, peuvent aussi délibérément ignorer les problèmes et se déresponsabiliser en invoquant les responsabilités de l'employeur;
8. Les travailleuses semblent plus systématiquement à risque d'être victimes de harcèlement ou d'intimidation que les autres groupes de travailleurs;
9. Les travailleuses et travailleurs qui débutent dans le domaine semblent également plus susceptibles d'être victimes de harcèlement ou d'intimidation;
10. Les travailleuses et les travailleurs membres de groupes racisés ou membres des Premières Nations semblent aussi plus susceptibles d'être victimes de harcèlement ou d'intimidation;
11. Dans de nombreux cas, les personnes qui occupent un poste de contremaître sont pointées du doigt comme étant celles et ceux les plus susceptibles de s'engager dans des comportements de harcèlement ou d'intimidation. On mentionne à leur sujet le fait qu'elles et ils ne possèdent souvent pas les connaissances ou les habiletés nécessaires pour superviser ou encadrer des travailleuses et des travailleurs;

12. Une particularité du secteur de la construction concerne la prévalence importante des situations de harcèlement par des pairs, à savoir des travailleuses et des travailleurs qui en harcèlent d'autres;
13. Alors que les personnes en situation d'autorité par rapport aux travailleuses et travailleurs peuvent avoir un impact direct sur la relation d'emploi, notamment par le biais du licenciement ou encore en décidant de ne plus rappeler une travailleuse ou un travailleur, l'impact du harcèlement par les pairs sur la relation d'emploi est plus indirect. En effet, les pairs pourront dépeindre négativement une travailleuse ou un travailleur auprès du supérieur hiérarchique. Dans certains cas, les supérieurs prendront alors l'initiative de licencier ou de ne pas rappeler la personne harcelée afin d'assurer la cohésion de l'équipe de travail et préserver une certaine forme d'harmonie;
14. Travailler sur un petit chantier ou un chantier qui soit isolé ou éloigné sont des facteurs de risque importants pour les travailleuses et les travailleurs;
15. Dans certains cas, les oppositions entre les grands et plus petits syndicats du secteur de la construction peuvent créer un environnement propice à l'émergence de comportements de harcèlement ou d'intimidation;
16. Les phénomènes de harcèlement ou d'intimidation peuvent être exacerbés dans certaines régions éloignées, surtout en contexte de pénurie de travail. Les travailleuses et travailleurs provenant d'autres régions peuvent alors être très mal perçus par celles et ceux qui habitent dans la région en question (« les voleurs de jobs »);
17. La consommation d'alcool et de drogue sur certains chantiers, particulièrement ceux qui sont isolés, peut également exacerber les situations de harcèlement et d'intimidation;
18. Les employeurs ont parfois l'impression que la CCQ et ses représentants ont tendance à adopter des rôles plus coercitifs, plutôt que des rôles supportants/aidants;
19. Certaines situations qui sont jugées problématiques dans d'autres secteurs industriels, ont tendance à être normalisées par de nombreux acteurs du système. La « culture » du secteur devient alors une justification à la reproduction des comportements problématiques et on convoie le message que les travailleuses et les travailleurs doivent s'adapter. La forte pression des pairs au conformisme participe à perpétuer le problème;
20. Les recours existants en cas de harcèlement ou d'intimidation sont perçus comme inefficaces. Plusieurs croient qu'il est préférable de régler ses problèmes par soi-même, notamment en raison des risques, réels ou perçus, d'être ostracisé ou de diminuer ses probabilités d'être appelé pour un nouvel emploi;
21. De manière générale, on constate des inégalités dans la distribution du pouvoir entre les acteurs du secteur de la construction, notamment entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les personnes apprenties et les autres. Cette situation pousse à croire qu'il y a une structure de pouvoir informelle puissante qu'on ne saurait ignorer dans les interventions pour améliorer la situation.

Les principaux constats de cette recherche devraient évidemment guider les éventuelles interventions. Cependant, avant de proposer différentes pistes de réflexion, nous aimerions poser un ensemble de principes structurants.

En premier lieu, nous sommes d'avis que l'assainissement du secteur de la construction afin de garantir à toutes et à tous un milieu de travail exempt de harcèlement et d'intimidation nécessite l'implication active de tous les acteurs institutionnels du secteur, à savoir, la CCQ, mais aussi et peut-être surtout, les associations patronales et syndicales. Sans le soutien et l'engagement de ces dernières, il semble illusoire de croire que la CCQ parviendra à elle-seule à endiguer un phénomène aux ramifications si complexes.

L'ensemble de ces institutions du secteur de la construction ou en relation avec celle-ci doivent reconnaître et assumer leurs responsabilités afin de créer des milieux de travail plus sains. Cela implique la mise en place de mesures afin de prévenir l'apparition des comportements problématiques, l'élaboration de formations adaptées, la diffusion d'information aux individus sur les questions de harcèlement et d'intimidation, l'écoute active des victimes et l'offre d'un soutien dans le respect des choix de dénoncer ou non leurs agresseurs, la dénonciation publique des situations inacceptables et la prise de sanctions à l'endroit des individus reconnus coupables. Le tout doit se faire en évitant à tout prix de blâmer les victimes et en cessant d'inciter celles-ci, directement ou non, à s'adapter aux caractéristiques toxiques du milieu.

L'efficacité de l'intervention nécessite que les acteurs institutionnels parviennent à se concerter afin d'assurer un niveau élevé de cohérence dans les mesures à mettre en place. À ce stade, il serait important d'interpeller d'autres organisations, notamment la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail (CNESST) en raison de son expertise en matière de lutte au harcèlement en milieu de travail, ainsi que des organisations non-gouvernementales qui soutiennent les travailleuses dans les emplois et secteurs non-traditionnels, de même que les groupes pour l'accès à l'emploi des membres des groupes racisés, puisqu'il ressort des résultats de notre recherche que ces groupes sont plus à risque d'être victime de harcèlement et d'intimidation. Il serait aussi pertinent d'interpeller les centres de formation professionnelle où sont formés les travailleuses et travailleurs de demain en raison des enjeux particuliers qu'elles et ils vivent en début de carrière, lors de leurs premiers chantiers.

Dans l'objectif de mieux cibler les interventions, il risque de s'avérer nécessaire de trouver des moyens pour établir des forums de discussion directe avec les victimes de harcèlement et d'intimidation. Évidemment, leur participation risque d'être conditionnelle à notre capacité de gagner leur confiance, notamment en leur démontrant que nos intentions sont de s'extraire du *statut quo* actuel en induisant des changements réels aux effets durables.

Tout ce travail de reconnaissance et de réflexion autour des problèmes soulevés doit mener les associations patronales et syndicales, à adopter des engagements formels en matière de lutte contre le harcèlement et l'intimidation, comme elles l'ont déjà fait pour l'accès à l'égalité en emploi des femmes dans l'industrie de la construction. Ces engagements devraient reposer sur des principes clairs, par exemple, une tolérance zéro en ce qui concerne les comportements abusifs, le soutien inconditionnel des victimes et leur protection contre les risques de représailles, la mise à l'avant-plan des valeurs de respect et d'inclusion en milieu de travail, etc. Ces engagements devront évidemment se traduire en mesures concrètes qui seront formalisées dans un plan d'action qui sera rendu public.

Ces principes étant posés, nous souhaitons maintenant proposer certaines pistes de réflexion afin de combattre le harcèlement et l'intimidation dans le secteur de la construction. Nous privilégions suggérer des pistes de réflexion plutôt que de dicter des recommandations formelles, car nous estimons que les moyens concrets doivent provenir des principales parties prenantes afin d'en assurer la pertinence, la légitimité et la faisabilité. En effet, le phénomène que nous combattons est complexe, aussi oblige-t-il à procéder à des analyses stratégiques supplémentaires qui seront mieux réalisées par les acteurs du secteur de la construction.

1- Reconnaître les particularités des situations vécues par les travailleuses du secteur de la construction

Les résultats de cette recherche mettent en lumière les particularités de la situation des travailleuses dans le secteur de la construction. Celles-ci doivent être reconnues si l'on souhaite agir plus efficacement afin d'améliorer les conditions d'intégration et de maintien en emploi des travailleuses et ainsi, participer à rendre de plus en plus attrayants pour les jeunes femmes, les métiers de la construction. À plusieurs reprises lors de la présentation des résultats, nous avons souligné les obstacles que rencontrent les travailleuses dans leur parcours vers et en emploi. Les situations rapportées tracent un portrait inquiétant : dénigrement systématique, humiliation, harcèlement, agression sexuelle,

etc. Cette situation justifie pourquoi nous soulignons la centralité des variables « sexe » et « genre » dans l'intervention pour lutter contre le harcèlement et l'intimidation.

Cependant, et afin de s'assurer que toutes les interventions pour lutter contre le harcèlement et l'intimidation prennent toujours en considération les réalités des travailleuses, nous proposons aux acteurs du secteur de la construction de s'obliger à revoir leurs structures décisionnelles, leurs procédures et leurs outils afin d'intégrer les principes directeurs de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS).

Tout au long de cette recherche, nous avons eu un souci constant d'avoir les informations et les données nécessaires à la réalisation d'une ADS pertinente pour le milieu¹⁹. Plusieurs des enjeux principaux en matière d'intimidation et de harcèlement auraient été négligés sans cette préoccupation d'ADS. Les résultats de cette étude démontrent que l'ADS permettra de prendre de meilleures décisions et obligera à toujours réfléchir en amont aux moyens à mettre en œuvre afin de mieux soutenir les travailleuses, mais également celles qui envisagent se diriger vers le secteur de la construction et, en situation problématique, d'analyser adéquatement les facteurs qui sont en jeu et de s'en servir comme levier pour trouver des solutions durables.

Nous croyons cependant qu'il sera rapidement nécessaire d'aller plus loin à ce propos en réalisant des recherches plus poussées sur d'autres groupes de travailleurs susceptibles d'être victimes de harcèlement et d'intimidation dans le secteur de la construction, notamment les travailleuses et travailleurs membres des groupes racisés, des Premières Nations, des minorités sexuelles, etc.

En effet, jusqu'à présent on pourrait penser que les situations vécues par ces groupes sont mutuellement exclusives, or la réalité est tout autre. Par exemple, le groupe des travailleuses n'est pas un grand groupe homogène : il est composé de travailleuses membres des groupes racisés, de travailleuses âgées, de travailleuses des Premières Nations, etc. Le concept d'intersectionnalité (Crenshaw, 1991) permet de prendre en compte ces combinaisons de caractéristiques. Appliqué à l'univers de l'élaboration des politiques, il vise à améliorer la qualité des interventions en se penchant sur les situations de celles et ceux qui subissent simultanément les obstacles associés aux appartenances à l'un et l'autre groupe (Bacchi, 2017; Manuel, 2006). En effet, on ne pourrait pas expliquer complètement les situations vécues par certains individus en se référant uniquement à l'une de leurs identités (ex. : être une femme) tout en excluant les autres (ex. : être une femme lesbienne des Premières Nations). Dans le secteur de la construction, un cas type d'analyse intersectionnelle est souvent relevé, soit celui de la combinaison sexe, genre et orientation sexuelle avec cette image stéréotypée de la « travailleuse masculine lesbienne » et toutes les implications que cela peut avoir en termes de stratégies pour prévenir les situations de harcèlement et d'intimidation (voir notamment Wright, 2013).

2- S'attaquer aux situations de harcèlement sexuel

Des travailleuses et des travailleurs ont mentionné que les femmes dans le secteur de la construction vivent régulièrement des situations de harcèlement sexuel. Ces situations doivent être activement combattues afin de garantir la santé et la sécurité de toutes les travailleuses. Les travailleuses dans les groupes de discussion mentionnaient que les victimes n'osent souvent rien dire car elles craignent de ne plus pouvoir continuer de travailler dans le secteur si elles se plaignent. Cette crainte des représailles associée à la dénonciation d'actes répréhensibles doit être comprise comme un enjeu en soi. Nous avons tous l'obligation de faire tout ce qui est en notre pouvoir afin de

¹⁹ À ce propos, rappelons comme l'indique le Secrétariat à la condition féminine que l'ADS est l'un des instruments mis de l'avant afin de s'assurer d'une réelle égalité de fait entre les femmes et les hommes au Québec.

prévenir le harcèlement sexuel et les agressions dans le secteur de la construction comme ailleurs, afin de garantir aux travailleuses un milieu de travail qui ne soit pas toxique et qu'en situations d'agressions, ce ne soient pas elles qui soient exclues du milieu, mais plutôt l'agresseur.

Ainsi, non seulement faudrait-il aborder de front cette question lors d'éventuelles campagnes de sensibilisation ainsi que dans les formations à offrir à tous les acteurs du secteur de la construction, mais il pourrait aussi s'avérer nécessaire de réaliser une enquête en profondeur sur cette question afin de pouvoir intervenir plus efficacement. Celle-ci devrait se réaliser en collaboration avec des organisations spécialisées sur cette question. Il serait également nécessaire de réfléchir aux structures d'accompagnement et de soutien aux victimes de harcèlement sexuel et d'agression. Celles-ci devraient faire preuve d'empathie et être respectueuses des choix que feront la victime, notamment quant à l'aspect de porter plainte ou non. Dans tous les cas, il faudra s'assurer d'éviter à tout prix de blâmer les victimes (Wright, 2013). En plus de sensibiliser et de former, il pourrait être nécessaire d'adopter à court terme des politiques claires en la matière qui rendent explicites la procédure pour déposer une plainte, comment celle-ci sera traitée par l'organisation, quelles mesures seront mises en place afin de protéger les victimes d'éventuelles représailles, comment seront punis les coupables, etc.

3- Élaborer et proposer des outils permettant de prévenir et gérer les situations de harcèlement et d'intimidation

Les résultats de cette recherche indiquent que les acteurs du secteur de la construction connaissent mal leurs droits et obligations en matière de harcèlement et d'intimidation et se sentent souvent démunis lorsqu'on leur rapporte une situation problématique. À ce propos, plus des 2 tiers des répondantes et des répondants au sondage pour les employeurs affirmaient qu'ils n'avaient aucun outil dans leur entreprise pour intervenir dans ces situations.

Cette situation oblige à réfléchir aux moyens à mettre en œuvre afin d'épauler les employeurs. Dans un premier temps, il serait nécessaire d'expliquer aux employeurs leurs droits et responsabilités en mettant l'accent sur la clarification des recours pour les individus qui sont victimes de harcèlement ou d'intimidation. Il serait aussi probablement approprié de proposer aux employeurs des outils « génériques » qu'ils pourraient ensuite adapter aux particularités de leur entreprise. Ces outils pourraient être élaborés par des spécialistes de cette question, mais en collaboration étroite avec la CCQ et les associations patronales et en sollicitant l'expertise de la CNESST, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ainsi que des organismes non-gouvernementaux sur certains points précis. Rappelons que les outils de gestion qui forment habituellement un programme de lutte au harcèlement et à l'intimidation sont les suivants (Becton et coll., 2017; Namie et Namie, 2004) : une politique anti-harcèlement; un énoncé endossé par la haute direction qui rend explicite les comportements qui ne seront pas tolérés; une procédure formelle de signalement qui encourage les employés à dénoncer les situations de harcèlement et d'intimidation (envisager aussi la possibilité de permettre aux travailleuses et aux travailleurs de dénoncer de manière anonyme des situations problématiques sur certains chantiers); des garanties de protection des victimes et des témoins contre les représailles; une procédure d'enquête qui permet à toutes les parties impliquées d'expliquer leur version des faits, tout en garantissant la confidentialité des informations révélées; des mesures disciplinaires pour les personnes reconnues coupables, etc.

Une fois élaborés, ces outils devraient être largement diffusés afin que les entreprises, comme les syndicats, du secteur puissent se les approprier.

4- Proposer des mesures adaptées de sensibilisation des acteurs du secteur et mettre en place une stratégie pour publiciser les recours en cas de harcèlement ou d'intimidation

De manière générale, les résultats révèlent que l'ensemble des acteurs du secteur de la construction, tant du côté des travailleuses et travailleurs, que du côté des employeurs, méconnaissent leurs droits et obligations en matière de harcèlement et d'intimidation. Il en est de même en ce qui concerne les recours en place. Elles et ils comprennent bien que certaines situations dont ils ont été les victimes ou les témoins ne sont pas acceptables, mais souvent, ils ne savent pas comment ils devraient réagir ou vers qui se tourner. Plusieurs s'interrogent sur les « frontières du tolérable » : par exemple, à partir de quel moment « un droit de gérance usuel » devient-il un comportement abusif? Qu'est-ce que le harcèlement sexuel? Comment repérer les situations abusives? Etc. On constate bien l'ampleur de cette méconnaissance lorsque les personnes rencontrées lors des groupes de discussion en viennent à normaliser dans leurs discours des comportements (« c'est ainsi dans la construction ») qui seraient catégorisés intolérables dans d'autres secteurs industriels. Ce processus de normalisation doit être reconnu pour ce qu'il est si l'on souhaite s'extraire du statut quo.

Pour ce faire, il semble nécessaire de mettre en place de grandes campagnes de sensibilisation qui soit adaptées aux particularités des groupes. Celle-ci ne devrait pas viser uniquement les travailleuses et les travailleurs du secteur, mais également les employeurs, de même que les inspectrices et inspecteurs de la CCQ qui ont été pointés du doigt par certains employeurs qui les accusent d'abuser parfois de leurs prérogatives. Afin que cette campagne de sensibilisation soit plus efficace, elle devrait probablement être segmentée cette campagne afin de mieux répondre aux besoins particuliers des différents groupes d'individus à rejoindre.

Pour que ces campagnes de sensibilisation soient plus efficaces, il est suggéré de partir de situations réelles se produisant sur les chantiers et d'élaborer les contenus de cette campagne en collaboration avec les associations syndicales et patronales. Notons que ces campagnes de sensibilisation pourraient aussi permettre de diffuser de l'information sur les recours possibles pour les victimes, ainsi que les modalités de gestion qui permettent de réduire la présence des comportements d'intimidation et de harcèlement.

Ces campagnes de sensibilisation devraient être accompagnées de formations adaptées pour les différents acteurs. Il a été suggéré dans les groupes de discussion d'envisager la possibilité d'étendre cette formation aux agents et agents de sécurité qui travaillent sur les chantiers.

5- Mieux encadrer l'entrée des jeunes dans le secteur

Il a été mentionné à plusieurs reprises que les apprenties et apprentis subissent régulièrement différentes formes d'intimidation et de harcèlement et que ces comportements pourraient avoir un impact négatif sur leur intention de rester dans le secteur de la construction. Cette forme particulière de harcèlement et d'intimidation par des collègues avec l'accord tacite des autres acteurs est décrite comme un rite de passage obligé des nouveaux et est donc, en quelque sorte, normalisé par de nombreuses personnes du secteur; il s'agirait d'une épreuve afin de savoir si elles et ils ont « ce qu'il faut », notamment suffisamment de « caractère », pour travailler dans le secteur. Il s'agirait aussi de démontrer qu'il y a une hiérarchie au sein même du groupe de salariés et que les apprenties et apprentis y figurent au bas et que cette position est précaire et exige une soumission aux règles du groupe.

Cette pression importante mise sur les apprenties et apprentis et s'expliquerait aussi par des exigences de productivité sur les chantiers qui reproduit le même phénomène, c'est-à-dire que la position de l'apprentie ou apprenti est

précaire et exige une soumission aux règles de l'entreprise, même à celles qui pourraient porter atteinte à la santé et à la sécurité. De manière générale, le harcèlement et l'intimidation seraient utilisés afin de mettre de la pression sur les travailleuses et les travailleurs afin de respecter les échéanciers sur les chantiers. Celles et ceux qui sont perçus comme « moins productifs », dont les apprenties et les apprentis, seraient les premiers affectés par cette stratégie « de gestion ». Ce contexte est évidemment peu propice à l'apprentissage : l'encadrement des apprenties et apprentis risque d'être négligé, dans plusieurs cas, les individus n'approfondiront qu'une partie des tâches de leur métier, alors que dans d'autres cas, elles et ils seront incités à adopter des comportements qui ne respectent pas les consignes de sécurité afin de gagner du temps; etc.

Il semble donc nécessaire de mieux encadrer et soutenir l'intégration des apprenties et des apprentis dans le secteur de la construction afin de s'assurer que l'ensemble des apprentissages prévus soient réalisées. Il y a également lieu de réfléchir aux moyens à mettre en œuvre afin d'encadrer et reconnaître le travail de celles et ceux qui doivent veiller à ce que ce processus d'apprentissage sur les chantiers se déroule bien.

D'autres moyens pourraient être envisagés afin de combattre le harcèlement des apprenties et apprentis : ajouter à la formation obligatoire des étudiantes et étudiants un module consacré aux questions de harcèlement et d'intimidation; rendre obligatoire la réalisation d'un mini-stage d'observation en milieu de travail afin que les étudiantes et étudiants aient une idée plus réaliste des conditions dans lesquelles le travail est réalisé; mettre en place des processus de marrainage ou parrainage; etc.

6- Confier à certains groupes d'employés des responsabilités en matière de prévention

Lors des groupes de discussion, il a été mentionné à quelques reprises que certains acteurs pourraient jouer un rôle plus important sur les chantiers en matière de prévention du harcèlement et de l'intimidation, à savoir les représentantes et les représentants syndicaux, les agentes et agents de sécurité, ainsi que les inspectrices et inspecteurs de la CCQ. Ainsi, il y aurait lieu de s'interroger à savoir comment ces personnes, en fonction de la nature de leur travail, pourraient contribuer à assainir les milieux de travail.

Ce chantier de réflexion devrait principalement viser à réfléchir à l'à-propos de cette proposition et, s'il y a lieu, clarifier quelles responsabilités pourraient être confiées à qui, et comment ces travailleuses et travailleurs pourraient être formés à assumer ces nouvelles responsabilités. Cependant, il convient de préciser qu'un changement de culture est nécessaire pour qu'on accorde une légitimité à ces acteurs afin qu'ils assument ce nouveau rôle surtout dans un contexte où il s'agit souvent de groupes qui intimident des individus qui n'osent pas dénoncer ces situations.

7- Intervenir pour prévenir les problèmes de consommation d'alcool et de drogues

On sait depuis longtemps déjà qu'il existe un lien assez fort entre le fait d'être victime de harcèlement et la consommation d'alcool et de drogues (McGinley et coll., 2011). On peut probablement également présumer que la consommation d'alcool et de drogues, en désinhibant les individus, pourrait augmenter les probabilités que ces derniers harcèlent ou intimident. Or, il nous a été rapporté à plusieurs reprises que dans le secteur de la construction, certains employés, principalement dans les chantiers en région éloignée, pourraient se présenter intoxiqués au travail. Ces comportements seraient extrêmement dangereux sur les chantiers, aussi serait-il approprié d'envisager la réalisation d'une grande enquête sur la prévalence de ce comportement à risque.

Compte tenu des enjeux associés à ces comportements dans le secteur de la construction, il pourrait être pertinent

de réfléchir à l'élaboration et l'implantation de politiques strictes qui pourraient imposer des mesures aléatoires de dépistage, afin de lutter contre ce phénomène (Pidd et coll., 2016). Ces politiques devraient être accompagnées d'un renforcement des programmes d'aide aux employés pour celles et ceux qui ont des problèmes de consommation.

8- Renforcer les obligations d'accès à l'égalité afin de permettre de diversifier les effectifs

Les résultats de cette recherche indiquent que les individus qui travaillent dans le secteur de la construction forment un groupe très homogène, peu représentatif de la population québécoise ce qui pourrait contribuer à expliquer les difficultés que vivent les personnes jugées « différentes » à intégrer et à se maintenir en emploi dans le secteur. Dans ce contexte, nous proposons donc de réfléchir à une forme de « bonification » des obligations en matière d'accès à l'égalité dans le secteur de la construction. Celle-ci pourrait prendre deux formes distinctes, mais complémentaires.

Dans un premier temps, et comme l'ont mentionné plusieurs travailleuses, le Québec devrait s'obliger à embaucher un nombre minimal de travailleuses sur tous les grands chantiers des secteurs publics et parapublics. Compte tenu du fait qu'il s'agit d'argent public, les travailleuses ont mentionné qu'il serait juste qu'elles puissent en profiter tout autant que les travailleurs. Cette obligation permettrait aux travailleuses d'améliorer leurs revenus et leur niveau de compétence et pourrait aussi inciter davantage de jeunes femmes à envisager une carrière dans le secteur de la construction.

Dans un deuxième temps, il serait nécessaire d'envisager de mettre en place un programme d'accès à l'égalité afin d'améliorer la représentation des membres des groupes racisés et des Premières Nations, afin que le secteur de la construction puisse être un peu plus à l'image de la population actuelle du Québec. Le fait de participer à diversifier les effectifs du secteur pourrait à terme permettre de normaliser la présence de certains groupes de personnes dans le secteur, dès lors les rendant moins à risque d'être victimes d'intimidation ou de harcèlement.

Notons par contre que le programme actuel pour les femmes, tout comme les autres programmes d'accès à l'égalité en emploi qui existent au Québec, ont tendance à avoir mauvaise presse (Chicha et Charest, 2013). Il serait alors sans doute nécessaire d'investir que l'État québécois investisse dans une campagne de sensibilisation visant à démystifier ces programmes afin de les rendre plus acceptables dans l'opinion publique.

9- Étayer le rapport entre relations de pouvoir et intimidation et harcèlement

Comme le rappellent Neall et Tuckey (2014), il est nécessaire de considérer, non seulement les structures de pouvoir formelle, mais aussi, et peut-être surtout, celles qui sont informelles, si l'on souhaite prévenir et combattre plus efficacement le harcèlement en milieu de travail. Il serait alors probablement intéressant de réfléchir davantage à la répartition du pouvoir sur les chantiers.

En ce qui concerne la structure du pouvoir formelle, on constate, tant dans les résultats du sondage que dans ceux des groupes de discussion tenus, que les personnes dans les postes de contremaître avaient tendance à abuser de leurs prérogatives sur les chantiers. On rapporte qu'elles et ils crient, utilisent un langage inapproprié, harcèlent et menacent celles et ceux qui ne travaillent pas assez vite, etc. On nous expliquait que ces comportements étaient adoptés principalement dans l'objectif de mettre davantage de pression sur les personnes salariées afin qu'elles accélèrent la cadence pour parvenir à respecter les échéanciers des chantiers. Comme l'expliquait un travailleur, sur les

chantiers, « on est davantage en mode exercer de la pression qu'en mode reconnaissance pour la qualité du travail réalisé ».

Les répondants ont également mentionné que les contremaîtres n'avaient en général aucune formation particulière en matière d'encadrement du travail et qu'il faudrait probablement envisager certaines obligations à ce chapitre. Une telle formation devrait impérativement prendre en considération les dimensions harcèlement et intimidation et rendre explicites les conduites qui ne devraient plus être tolérées sur les chantiers.

En ce qui concerne la structure du pouvoir informelle, on rappelle que certains syndicats seraient plus puissants que d'autres ce qui pourraient avoir un impact sur les probabilités d'accrochages entre travailleuses et travailleurs en fonction de leur affiliation syndicale. Il y aurait lieu de réfléchir également à cet aspect.

10- Participer à faire évoluer la culture du milieu

À plusieurs reprises lors de cette recherche, la culture dominante du secteur de la construction a été pointée du doigt pour comprendre et expliquer les manifestations de harcèlement et d'intimidation. On sait que la culture oriente et module les comportements adoptés par les personnes tout en leur offrant les éléments de justification nécessaires à ces choix (Willcoxson et Millett, 2000). La force de cette relation entre comportements adoptés et culture reflétera l'importance que celle-ci possède dans un milieu particulier. Or, les résultats de cette recherche indiquent que la culture du secteur de la construction est très forte et joue un rôle important dans la perpétuation de comportements de harcèlement ou d'intimidation. Plusieurs recherches antérieures soulignaient cet aspect (Rumens, 2013; Wright, 2013; Smith, 2013; Chan, 2013).

Comme il s'agit d'un secteur industriel très largement dominé par les hommes, un ensemble d'images très fortes de la masculinité y sont associées (Chan, 2013; Rumens, 2013). Par exemple : la valorisation de la force physique et de sa démonstration; la compétition et la performance; l'importance des confrontations directes lorsqu'il y a mésentente; le soutien de nos camarades et l'importance du clan afin de conserver ou d'acquérir du pouvoir; etc. Pour certains, ces représentations sont assimilées à la « véritable nature » des hommes. Dans cette perspective essentialiste, on trouve alors un justificatif à écarter les femmes du secteur de la construction : n'étant pas des hommes, leurs caractéristiques sont nécessairement différentes et irréconciliables avec les caractéristiques des « vrais » travailleurs du secteur. Celles qui s'y essaient sont suspectes : on doit les garder à l'œil. Il en va de même en ce qui concerne les hommes qui, en raison de leurs comportements ou de leurs choix, semblent s'éloigner de ces images. On tentera alors de les amener à se conformer davantage, notamment en recourant aux insultes à connotation homophobe (Chan, 2013).

On croit parfois que la culture est immuable. D'ailleurs, n'est-ce pas ce qu'affirment les répondantes et répondants lorsqu'elles et ils expliquent certains comportements inappropriés en disant que les « choses ont toujours été comme ça »? Messing (2014) explique que l'« empathy gap » permet de laisser dans l'invisibilité les souffrances des travailleuses et travailleurs : on ne les considère pas, car elles et ils ne devraient pas être là.

Malgré tout, quelques répondantes et répondants mentionnent que les « choses sont moins pires qu'avant... Des personnes rapportent que certains employeurs expriment clairement leur refus de la discrimination dans leur entreprise, ou encore manifestent une meilleure ouverture à la présence des femmes. Ce qui mène à s'intéresser aux interventions susceptibles de contribuer à une évolution de la culture. Les leviers habituels d'interventions afin de modifier la culture organisationnelle sont connus (Alvesson et Sveningsson, 2008) : 1- réviser la formation

de base et continue; 2- adopter des politiques claires pour encadrer les comportements jugés problématiques; 3- adopter une stratégie de communication axée sur la présentation des exemples réels de comportements souhaités; 4- identifier des champions du changement souhaité dans les milieux; 5- obtenir un engagement formel des protagonistes collectifs du secteur et s'assurer que ces personnes participent à transmettre le message souhaité; 6- s'assurer que les personnes en situation de pouvoir mettent en œuvre des pratiques exemplaires. L'élaboration d'une stratégie intégrée par les acteurs du secteur pour faire évoluer la culture devrait probablement prendre en considération tous ou la plupart de ces leviers.

11- Créer les conditions pour favoriser le développement de stratégies d'adaptation collectives

Comme nous le mentionnions en introduction aux présentes pistes de réflexion, nous ne devrions jamais laisser entendre que les victimes de harcèlement et d'intimidation dans le secteur de la construction puissent être à blâmer pour leur situation. Cependant, les résultats de cette recherche montrent qu'en raison de l'inaction des acteurs du secteur, les victimes de harcèlement n'ont pas eu d'autres choix que de mettre en œuvre différentes stratégies individuelles afin de faire face aux comportements subis. Les multiples exemples offerts tant dans les sondages qu'aux groupes de discussion montrent bien les formes concrètes qu'ont pris ces stratégies individuelles : ne rien dire, ne pas contester, se fondre dans la masse, se soumettre, rire avec nos agresseurs, ignorer les commentaires déplacés, etc.

Toutes ces stratégies impliquent pour les victimes une dépense énergétique plus ou moins importante et l'acceptation tacite d'un ensemble de compromis afin de pouvoir conserver un emploi et éviter de compromettre ses probabilités d'être appelé de nouveau pour un nouveau contrat. Bien qu'efficaces dans le court terme, ces stratégies sont toutes susceptibles d'avoir des répercussions sur la santé psychologique des travailleuses et des travailleurs et leur niveau de stress.

Ces stratégies individuelles entraînent rarement des changements au contexte qui a permis les phénomènes de harcèlement et d'intimidation de se développer. En effet, de manière générale, les personnes ajustent leurs comportements en fonction des caractéristiques du contexte dans lequel elles travaillent, incluant ces aspects les plus problématiques.

Notons cependant que l'adaptation n'est pas toujours possible : les personnes peuvent ne pas avoir l'énergie, les capacités ou le désir de s'adapter aux caractéristiques négatives du contexte. Également, dans certains cas, des stratégies d'adaptation efficaces à court terme peuvent rapidement devenir trop coûteuses à déployer pour être maintenues sur de longues périodes. Par exemple, une travailleuse peut ignorer le harcèlement sexuel dont elle est victime afin d'éviter d'être étiquetée comme trop « sensible » ou pire, comme une « aguicheuse », ce qui pourrait diminuer ses probabilités d'obtenir de nouveaux contrats sur les chantiers. Cependant, pour de nombreuses travailleuses, cette stratégie risque de devenir trop énergivore et délétère pour être considérée comme une option rationnelle d'adaptation. Pour d'autres, leurs expériences passées ou leurs parcours personnels les amènent à carrément refuser d'envisager une pareille option. Un autre exemple mentionné précédemment : un travailleur des groupes racisés qui ignore les propos dégradants d'un collègue afin d'éviter de paraître trop « sensible », peut se rendre compte trop tard qu'il n'a rien gagné à se taire, car la situation a engendré un stress supplémentaire qui peut avoir un impact sur sa santé et qui pourrait même l'amener à renoncer à son projet professionnel.

Ainsi, malgré les avantages qu'elles peuvent parfois procurer aux victimes de harcèlement et d'intimidation, les stratégies d'adaptation individuelles qui ne participent pas à changer pas le milieu de travail, ont un très faible impact sur les contextes qui ont permis l'apparition des comportements de harcèlement et d'intimidation. Ces stratégies

sont souvent adoptées par dépit par les victimes ou par les personnes qui souhaitent éviter d'en devenir une. Pour améliorer réellement la situation, il demeure plus efficace de réfléchir aux moyens collectifs à mettre en œuvre pour corriger les déterminants contextuels et sociaux qui permettent l'apparition des comportements abusifs.

Ces moyens collectifs ne pourront émerger que dans la mesure où il y a reconnaissance officielle des difficultés et obstacles que rencontrent les membres des groupes les plus à risque. Par la suite, il faut permettre aux membres de ces individus de pouvoir plus facilement se concerter. On pourrait par exemple envisager de créer des forums distincts pour les membres de différents groupes comme les femmes, les membres des groupes racisés, les personnes apprenies, les membres des Premières Nations, etc., afin qu'ils puissent s'exprimer plus ouvertement sur les obstacles rencontrés et proposer des pistes de solutions concrètes.

Ces forums pourraient être mis sur pied en coopération avec les associations syndicales. En effet, certains syndicats ont déjà mis en place des groupes de femmes; la CCQ pourrait encourager cette pratique et inciter les organisations syndicales à continuer dans ce sens, mais aussi à créer de nouveaux groupes de ce genre pour rejoindre les autres groupes à risque.

Une autre option susceptible d'avoir des impacts sur l'adoption de stratégies collectives : parvenir à créer des masses critiques de personnes membres de groupes plus susceptibles d'être victimes d'intimidation ou de harcèlement, ce qui signifie de mettre en œuvre différents moyens pour augmenter rapidement leur représentation de manière à « normaliser leur présence », dans le secteur et éviter qu'ils soient trop désavantagés dans le rapport de force. Cette option est directement liée à la suggestion de renforcer les programmes d'accès à l'égalité discuté précédemment.

12- Envisager la création d'une instance indépendante pour les victimes d'intimidation de harcèlement

Les résultats indiquent clairement que les recours sont méconnus et que les individus ont peu confiance dans les procédures en place et s'interrogent quant à leur efficacité et au respect de la confidentialité. Il serait sans doute pertinent de tenter de faire connaître les recours existants et œuvrer à connaître son efficacité et à identifier les aspects qu'il pourrait être nécessaire d'améliorer convaincre. Si malgré ces efforts, les travailleuses et les travailleurs comme les employeurs demeurent sceptiques quant à leur efficacité, il pourrait être légitime de réfléchir à la création d'une nouvelle instance qui serait indépendante. Celle-ci devrait avoir des pouvoirs suffisants pour offrir réparation à une victime lorsque la plainte s'avère fondée. Également, les travailleuses et travailleurs, tout comme les employeurs, devraient pouvoir faire des dénonciations anonymes auprès de cette instance. Elle devrait aussi avoir le pouvoir de décider d'enquêter de son propre chef les situations où différents indices la porte à croire qu'il pourrait y avoir harcèlement ou intimidation.

Conclusion

Cette recherche a débuté en mai 2016 et s'est échelonnée sur 1 an. Elle avait pour objectifs de (1) caractériser le phénomène du harcèlement et de l'intimidation dans l'industrie de la construction et d'en mesurer l'ampleur et de (2) dégager des pistes de travail en matière d'intervention pour ainsi prévenir et combattre ces comportements hostiles. Il s'agit de la première grande recherche menée sur les phénomènes de l'intimidation et du harcèlement dans le secteur québécois de la construction. Très peu d'études aussi exhaustives ont été réalisées jusqu'à présent au Québec afin de mieux comprendre ces dimensions de la violence au travail qui affectent un nombre croissant de Québécoises et de Québécois et dont les coûts humains et financiers sont souvent difficiles à évaluer.

Afin de répondre aux objectifs, nous avons adopté une approche méthodologique mixte, c'est-à-dire combinant méthodes quantitatives et qualitatives, dans un objectif de triangulation des données. Notre recherche s'est déclinée en trois volets : 1- une série d'entretiens individuels avec des répondantes et répondants-clés de la CCQ qui, dans leur travail, reçoivent les plaintes des personnes et entreprises du secteur de la construction, ou encore, participent à l'élaboration de mesures visant à renforcer la présence des membres de groupes minoritaires ou minorisés; 2- un sondage en ligne adapté pour deux catégories de répondants, qui mesure la prévalence et les manifestations concrètes des phénomènes de harcèlement et d'intimidation; 3- finalement, une série de groupes de discussion a été menée à Montréal et en région. Nous avons obtenu un niveau élevé de cohérence entre les données obtenues lors de chacun des volets de la recherche et l'absence de données complètement irréconciliables démontre la robustesse des résultats.

Dans les dernières années, de nombreuses travailleuses, travailleurs et employeurs ont utilisé diverses tribunes afin de dénoncer les situations d'intimidation et de harcèlement dont elles et ils étaient victimes. Cette situation a eu un impact négatif sur la perception du secteur de la construction; certains semblent croire qu'il s'agit du pire secteur industriel en matière de harcèlement et d'intimidation. Bien qu'il aurait été intéressant de pouvoir situer plus précisément le secteur de la construction par rapport aux autres secteurs industriels, des enjeux au niveau des données disponibles au Québec nous en empêchent. D'abord, les phénomènes d'intimidation et de harcèlement ne sont pas systématiquement étudiés et mesurés dans les différents secteurs économiques. Ensuite, l'absence de définitions consensuelles claires dans la communauté scientifique limite les possibilités de comparaison entre les enquêtes. Ainsi, en ce moment, et comme mentionné dans la revue de la littérature, les scientifiques, comme les praticiennes et praticiens peuvent utiliser des définitions plus ou moins libérales de ces phénomènes et y joindre ou non d'autres concepts qui leur sont fréquemment associés, tels que le harcèlement psychologique, l'incivilité, l'agression, etc., ce qui nuit aux possibilités de procéder à des comparaisons.

Nous pouvons cependant affirmer que les indices, recueillis à l'aide des sondages pour estimer la prévalence de ces phénomènes dans le secteur de la construction, indiquent que, sans être communes, les situations d'intimidation et de harcèlement ne seraient pas rares. Également, et il s'agit de la contribution majeure de cette recherche, à la lumière des histoires et commentaires entendus ou rapportés dans chacun de ses volets, nous voyons que les manifestations de ces phénomènes sont comprises dans des rapports, souvent malsains, de forces ou d'oppositions divisant ainsi les personnes confrontées en gagnantes et en perdantes. Parmi celles-ci, rappelons :

1. Les liens que l'on distingue entre la culture dominante du secteur et certaines représentations défendues de la masculinité venant limiter grandement les possibilités des femmes à entrer dans le secteur de la construction et à y rester;
2. Une opposition vive entre les syndicats et les employeurs;

3. Une attitude protectionniste vis-à-vis les emplois « dans notre région » qui peut mener à percevoir négativement les travailleuses et les travailleurs « étrangers », dans le cas présent qui proviennent d'une région administrative du Québec différente de celle où se trouve le chantier, et qui entraîne des guerres larvées;
4. Des oppositions entre les travailleuses et travailleurs en fonction de leur affiliation syndicale – les syndicats dominants du secteur tentant de conserver leur pouvoir en s'opposant vigoureusement à certaines propositions de changement, alors que les syndicats plus secondaires dans le secteur voient souvent dans ces propositions une voie qui leur permettrait de renforcer leur position;
5. Des pressions importantes exercées sur l'ensemble des protagonistes collectifs et individuels sur un chantier susceptible de résulter en une course à la performance dont peuvent être victimes les personnes en apprentissage, et dans les cas les plus extrêmes, peut résulter en des vies perdues lorsque les travailleuses et travailleurs font des concessions, sur certaines règles de santé et sécurité, toujours dans ce souci de performance.

Aussi, notons que ces situations de harcèlement et d'intimidation ne sont pas clairement distinguées par les participantes et participants de la recherche. En effet, il semblerait que cela fasse partie intégrante de la culture organisationnelle du milieu que de subir des insultes, des critiques, des commentaires, voire certaines agressions physiques. Les manifestations concrètes sont multifformes, d'où cette difficulté à les définir et à les étiqueter de façon précise : on retrouve autant de manifestations directes qu'indirectes, physiques et psychologiques ou encore matérielles et symboliques. Cette situation peut créer des défis au niveau de l'intervention afin de prévenir et gérer les situations.

La recherche a également permis d'identifier plusieurs populations qui semblent subir principalement ces situations. Parmi celles-ci, il y a évidemment les femmes, qui sont toujours la cible de préjugés sexistes quant à leur capacité à occuper des fonctions traditionnellement masculines. Il y a également les personnes apprenties qui, pour pouvoir apprendre, subissent de nombreux comportements qui ne seraient pas acceptés dans d'autres secteurs d'activité. Finalement, il y a les personnes racisées ou minorisées (membres des minorités sexuelles), qui semblent aussi subir différentes formes d'abus, dans plusieurs cas, sous le couvert de l'humour.

La majorité des personnes désignées comme les instigateurs des comportements d'abus, ne sont pas des personnes externes au secteur de la construction. En effet, elles travaillent aux côtés de leurs victimes soit en tant que collègues de travail ou contremaîtres. Spécifiquement, de nombreuses participantes et participants désignent les compagnons d'une cinquantaine d'années ou plus comme les « personnes suspectes habituelles » s'il y a des situations d'intimidation ou de harcèlement.

Les employeurs tendent à se déresponsabiliser face aux phénomènes d'intimidation et de harcèlement, peut-être en raison du fait que les relations qu'ils entretiennent avec la majorité des personnes salariées ne durent que le temps d'un chantier. L'employeur pourrait juger irrationnel d'investir les ressources nécessaires afin de lutter contre une situation d'intimidation ou de harcèlement, si les personnes concernées ne sont en emploi que pour la durée déterminée de leur contrat. Puis, lorsque les employeurs se disent victimes d'intimidation ou de harcèlement, ils désignent principalement les associations syndicales, ainsi que la CCQ comme responsables des situations vécues.

Aussi, de nombreuses victimes disent ne pas avoir de solutions concrètes à proposer quant à ces situations. Dans une majorité de cas, leurs propositions tournent autour du déploiement de stratégies d'adaptation individuelle. Ainsi, elles peuvent se culpabiliser en acceptant de prendre l'entière ou une part de responsabilité du comportement subi, en se

convainquant qu'elles auraient dû agir rapidement afin de mettre un terme au comportement problématique. On nous rapporte que dans les cas les plus pénibles, les victimes quitteront d'elles-mêmes leur travail, ce qui peut leur créer des problèmes dans le cas où elles doivent faire une demande de prestation d'assurance-emploi. Dans presque tous les cas, on remarque, dans les discours des personnes rencontrées, une tentative de normalisation de conduites inacceptables. Quant aux recours, plusieurs participantes et participants ignorent leur existence; pour les autres, on dénonce leur délai et demeure plutôt convaincu de leur inefficacité. Aussi, qu'on connaisse ou non les recours, la plupart des participantes et participants conseilleraient aux victimes de trouver par elles-mêmes une solution pour faire cesser l'intimidation ou le harcèlement.

Parmi les solutions abordées, de nombreuses participantes et participants estiment positive l'entrée des populations minorisées dans le secteur de la construction (les femmes, immigrantes et immigrants et Autochtones). Toutefois, certaines personnes y voient un danger potentiel en raison d'une méconnaissance des membres de ces groupes (immigrants et Autochtones), du fait de ne pas posséder les qualités « naturelles » nécessaires à la réalisation des tâches dans le contexte du chantier (les femmes). Elles y voient aussi une perte de pouvoir en raison de la diversification des profils et des caractéristiques démographiques du groupe, possédant ainsi une identité moins forte et un agenda de revendications moins cohérent parce que les demandes particulières faites par ces travailleuses et travailleurs ne correspondant plus à « l'archétype » de la personne travaillant dans le domaine de la construction.

Au vu des résultats de cette recherche, nous avons proposé dans la section précédente plusieurs pistes de travail afin d'orienter, en partie, les réflexions de celles et ceux qui devront se pencher sur cette problématique, évidemment dans la mesure, où il en est décidé. Nous nous permettons de simplement les mentionner ci-dessous :

1. Reconnaître les particularités des situations vécues par les travailleuses du secteur de la construction
2. S'attaquer aux situations de harcèlement sexuel
3. Élaborer et proposer des outils permettant de prévenir et gérer les situations de harcèlement et d'intimidation
4. Proposer des mesures adaptées de sensibilisation des acteurs du secteur et mettre en place une stratégie pour publiciser les recours en cas de harcèlement ou d'intimidation
5. Mieux encadrer l'entrée des jeunes dans le secteur
6. Confier à certains groupes d'employés des responsabilités en matière de prévention
7. Intervenir pour prévenir les problèmes de consommation d'alcool et de drogues
8. Renforcer les obligations d'accès à l'égalité afin de permettre de diversifier les effectifs
9. Étayer le rapport entre relations de pouvoir et intimidation et harcèlement
10. Participer à faire évoluer la culture du milieu
11. Créer les conditions pour favoriser le développement de stratégies d'adaptation collectives
12. Envisager la création d'une instance indépendante pour les victimes d'intimidation de harcèlement

Dans ce contexte, nous comprenons bien quelles difficultés attendent les instigatrices et instigateurs des changements, dont plusieurs nécessiteront des investissements importants en termes de temps et ressources.

De plus, toutes et tous devraient être conscients que tenter d'infléchir la fréquence des situations d'intimidation et de harcèlement est un processus qui requiert du temps puisque nous devons nous attaquer aux comportements, aux habitudes et à la mentalité des personnes du secteur. Mais, il faut surtout s'attaquer à la culture du secteur qui autorise à intimider et à harceler en général, et plus particulièrement les membres de certains groupes de personnes (ex. : les femmes, les Premières Nations, les groupes racisés, les travailleuses et travailleurs des autres régions, les petits employeurs, etc.) ou encore certaines personnes différentes ou rebelles, le tout dans certains contextes précis. La culture du secteur normalise ces phénomènes : ce sont des rites de passage obligés (ex. : la personne en situation d'apprentissage), une manière d'assurer le conformisme aux normes du milieu (ex. : s'assurer que les travailleuses deviennent « des hommes comme les autres »), de maintenir les rapports de pouvoir, une manière de corriger un comportement (ex. : ramener à l'ordre une travailleuse ou un travailleur « trop zélé »); ou encore, une sanction informelle pour les personnes déviantes (ex. : isoler la travailleuse ou le travailleur qui est trop différent pour l'inciter à quitter).

Outre les actions que devront prendre les acteurs du milieu en matière d'intervention auprès des victimes, il faut tenter de prévenir l'apparition de nouveaux cas. Pour cela, il faudra probablement se doter de politiques publiques cohérentes avec les caractéristiques dominantes des milieux d'intervention, mais aussi des manifestations les plus communes du phénomène dans le milieu. Nous croyons que cette recherche permet d'avoir une idée beaucoup plus claire de l'intimidation et du harcèlement dans le secteur de la construction. Nous souhaitons que ce portrait facilite la prise de décisions.

Il est nécessaire de continuer d'avancer pour créer des milieux de travail toujours plus sains, toujours plus respectueux. Les justifications de l'inaction construites sur des arguments essentialistes (« les hommes sont ainsi », « on a toujours fonctionné ainsi », « c'est un milieu d'hommes », etc.) et qui laissent à entendre qu'alors que tout change, le secteur de la construction serait immuable, sont une insulte supplémentaire que doivent encaisser les victimes qui ne réclament que leur dû : le droit au travail, exempt de discrimination et de harcèlement.

Bibliographie

- Acar, P., Kiyak, M., Sine, B. (2014). The relationship between organizational culture and mobbing: an application on construction companies. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 29, 4, 281-298.
- Agapiou, A. (2002). Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry. *Construction Management and Economics*, 20, 697-705.
- Akella, D. (2016). Workplace Bullying: Not a Manager's Right ? *Journal of Workplace Rights*, 6, 1.
- Alvesson, M. et S. Sveningsson (2008). *Changing organizational culture: Cultural change work progress*. New York: Routledge Press.
- Appelbaum, S.H., Semerjian, G. et Mohan, K. (2012). Workplace bullying: consequences, causes and controls (part one). *Industrial and Commercial Training*, 44, 4, 203-210.
- Appelbaum, S.H. et Roy-Girard, D. (2007). Toxins in the workplace: affect on organizations and employees. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7, 1, 17-28.
- Arditi, D., Gluch, P. et Holmdahl, M. (2013). Managerial competencies of female and male managers in the Swedish construction industry. *Construction Management and Economics*, 31, 9, 979-990.
- Au bas de l'échelle (1998). *Contre le harcèlement psychologique au travail: une question de dignité*. Au bas de l'échelle: Montréal, 28p.
- Bacchi, C. (2017). Policies as gendering practices: Re-viewing categorical distinctions. *Journal of Women, Politics and Policy*, 38, 1, 20-41.
- Baillien, E., Neyens, I., DeWitte, H., & De Cuyper, N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three way model. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 19, 1-16.
- Becton, J. B., J. B. Gilstrap et M. Forsyth (2017). Preventing and correcting workplace harassment: Guidelines for employers. *Business Horizons*, 60, 1, 101-111.
- Bergbom, B, Vartia-Vaananen, M., Kinnunen, U. (2015). Immigrants and natives at work: exposure to workplace bullying. *Employee Relations*, 37, 2, 158-175.
- Berlingieri, A. (2015). Workplace bullying: exploring an emerging framework. *Work, employment and society*, 29, 2, 342-353.
- Björkqvist, K., Osterman, K. et Hjetl-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 27-33.
- Boddy, C.R. (2011), Corporate psychopaths, bullying and unfair supervision in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 100, 367-79.
- Bowling, N.A., Beehr, T.A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91, 5, 998-1012.
- Brun, J.-P. et E. Kedl (2006). Porter plainte pour harcèlement psychologique au travail: un récit difficile. *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 61, n° 3, p. 381-407.

- Bryant, M., Buttigieg, D., Hanley, G. (2009). Poor bullying prevention and employee health : some implications. *International Journal of Workplace Health Management*, 2, 1, 48-62.
- Byrne, J., Clarke, L. et Van Der Meer, M. (2005). Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: a Western European comparison. 23, 10, 1025-1034.
- Carroll, T., R. Foucher et E. Gosselin (2012). La prévention du harcèlement psychologique au travail : de l'individu à l'organisation. *Gestion* 2000, vol. 29, no. 3, p. 115-130.
- Chan, P.W. (2013). Queer eye on a « straight » life : deconstructing masculinities in construction. *Construction Management and Economics*, 31, 8, 816-831.
- Chatigny, C. (2014). Formation et apprentissage de femmes en parcours non traditionnels. Symposium La prise en compte du genre/sexe dans les interventions en ergonomie et dans la formation. Congrès de l'Association canadienne d'ergonomie. 7 au 9 octobre 2014, Montréal.
- Chicha, M.-T. et E. Charest (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Rapport de recherche, Montréal (Québec) : Centre des études ethniques des universités montréalaises (CEETUM).
- CIME - Centre d'intégration au marché de l'emploi (2007). *Femmes de métier, femmes de qualité*. Rapport. Sherbrooke, 89 p.
- Clarke, L. et Gribbling, M. (2008). Obstacles to diversity in construction : the example of Heathrow Terminal 5. *Construction Management and Economics*, 26, 10, 1055-1065.
- Comité ad hoc pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction (CDDFMOC) (2011). *Les femmes dans l'industrie de la construction*. Québec : Auditions publiques sur le projet de Loi no. 33, 19p.
- Commission de la Construction du Québec (2016). *Sondage sur la mesure des indicateurs du plan stratégique de 2015-2019. Extrait des résultats pour 2016*. Direction de la recherche et de la documentation, Commission de la Construction du Québec.
- Commission de la construction du Québec (CCQ) (2015a). *Plan stratégique 2015-2019*. Montréal : Gouvernement du Québec, 45 p.
- Commission de la Construction du Québec (2015b). *Sondage 4 sur la référence de main d'œuvre. Extrait des résultats*. Direction de la recherche et de la documentation, Commission de la Construction du Québec.
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) (2012). *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec*. Montréal, 72 p.
- Conseil du statut de la femme (CSF) (2013). *Une mixité en chantier : les femmes dans les métiers de la construction*. Québec, Gouvernement du Québec, 94 p.
- Couture V, Thibault M-C, Chatigny C, Messing K. (2004) Faire fondre le plafond de verre des femmes dans les emplois non traditionnels. Rapport soumis au Service de la condition féminine de la FTQ. Montréal : CINBIOSE.
- Cox, R. (2012). Harcèlement psychologique au travail : entre psychologisation et victimisation : une étude de la jurisprudence arbitrale québécoise. *Droit et Société*, no. 81, p. 343-364.

- Chappell, D. et Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. Third edition. Geneva, International Labour Office, 384p.
- Collins, R. (2009). *Violence: A Micro-sociological Theory*. Princeton (New Jersey): Princeton University Press, 584 p.
- Commission de la Construction du Québec. (2012). *Les autochtones dans la construction*. Direction de la recherche et de la documentation. Récupéré le 13 juin 2017 de <https://www.ccq.org/~media/PDF/AffairesAutochtones/AutochtonesConstruction.pdf.pdf>
- Commission de la Construction du Québec. (2014). *Sondage 4 sur la référence de main d'œuvre. Extrait des résultats*. Direction de la recherche et de la documentation.
- Commission de la Construction du Québec. (2015a). *Plan stratégique 2015-2019*. Commission de la Construction du Québec. Récupéré le 13 juin 2017 de https://www.ccq.org/~media/PDF/Communications/PlanStrategique/Plan_Strategique_2015_2019.pdf?profil=Employeur
- Commission de la Construction du Québec. (2015b). *Étude auprès de la population québécoise et des employeurs et travailleurs de la construction*. Commission de la Construction du Québec.
- Commission de la Construction du Québec. (2016). *Sondage sur la mesure des indicateurs du plan stratégique de 2015-2019. Extrait des résultats pour 2016*. Direction de la recherche et de la documentation.
- Commission de la Construction du Québec. (2017). *Statistiques annuelles 2016*. Récupéré le 13 juin 2017 de <https://www.ccq.org/fr-CA/Publications/Stats/StatistiquesHistoriques/StatistiquesHistoriques2016/StatistiquesHistoriques2016>
- Conseil du statut de la femme (CSF) (2013). *Une mixité en chantier: les femmes dans les métiers de la construction*. Québec, Gouvernement du Québec, 94 p.
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) (2012). *Quand la détermination ne suffit pas: la situation des travailleuses de la construction au Québec*. Montréal, 72 p.
- Couture, V., Thibault, M.-C., Chatigny, C. et Messing, K. (2004) *Faire fondre le plafond de verre des femmes dans les emplois non traditionnels. Rapport soumis au Service de la condition féminine de la FTQ*. Montréal: CINBIOSE.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law review*, 43, 6, 1241-1299.
- Dainty, A.R.J., Lingard, H. (2006). *Indirect Discrimination in Construction Organizations and the Impact on Women's Careers*. *Journal of Management in Engineering*, 22, 3, 108-118.
- Dainty, A.R.J., Bagilhole, B.M., Ansari, K.H., Jackson, J. (2004). Creating equality in the construction industry: an agenda for change for women and ethnic minorities. *Journal of Construction Research*, 5, 1, 75-86.
- Dainty, A.R.J., Bagilhole, B.M., Neale, R.H. (2000). A grounded theory of women's career underachievement in large UK construction companies. *Construction Management and Economics*, 18, 2, 239-250.
- Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2010). *Coping with work stress: A review and critique*. New York, NY: Wiley.

- Dugré, G. (2006). *Travailleuses de la construction*. Montréal : les éditions du remue-ménage
- Dumais, L., Courville, J. (1995). Aspects physiques de la division sexuelle des tâches : Quand la qualification professionnelle et l'organisation du travail viennent en aide aux femmes cols bleus. *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, 32, 4, 385-414.
- Eid, P. (2012). Les inégalités « *ethnoraciales* » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination. *Recherches sociographiques*, 53, 2, 415-450.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 1-2, 16-27.
- Einarsen S., Hoel H., Zapf D. and Cooper C. (2011) The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. Dans: Einarsen S, Hoel H, Zapf D and Cooper C (eds) *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, 2nd Edition. Boca Raton, FL: CRC Press, 3-39.
- Eriksen, T.L.M., Høgh, A., Hansen, A.M. (2016). Long-term consequences of workplace bullying on sickness absence. *Labour Economics*, 43, 129-150.
- Fielden, S.L., Davidson, M.J., Gale, A.W., Davey, C.L. (2000). Women in construction: the untapped resource. *Construction Management and Economics*, 18, 1, 113-121.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774.
- Fox, S., & Stallworth, L.E., (2006). How Effective Is an Apology in Resolving Workplace Bullying Disputes? *Dispute Resolution Journal*, 61,2, 54-63.
- Gale, A.W. et Skitmore, M.R. (1990). Women in the Construction Industry – A Discussion on the Findings of the Two Recent Studies of the Construction Industry Sector. Dans Ireland, V. et Cheetham, D. (eds), *Proceedings Building Economics and Construction Management : Management of the Building Firm*, 6, 209-221.
- Galea, N, Powell, A., Loosemore, M. et Chappell, L. (2015). Designing robust and revisable policies for gender equality: lessons from the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 33, 5-6, 375-389.
- Goldenhar, L.M., Swanson, N.G., Hurrell, J.J.Jr, Ruder, A., Deddens, J. (1998). Stressors and Adverse Outcomes for Female Construction Worker. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 1, 19-32.
- Gomez del Prado, G. (2013). *L'intimidation envers le personnel correctionnel – volet provincial*. Montréal : Centre international de criminologie comparée (CICC), 68 p.
- Harvey, M.G., Heames, J.T. Richey, G.R., Leonard, N. (2006). Bullying: From the Playground to the Boardroom. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12, 4, 11p.
- Heames, J. et Harvey, M. (2006). Workplace bullying: a cross-level assessment. *Management Decision*, 44, 9, 1214-1230.
- Hewett, R., Liefoghe, A., Visockaite, G., Roongremgsuke, S. (2016). Bullying at Work: Cognitive Appraisal of Negative Acts, Coping, Wellbeing and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Hirigoyen, M-F. (2001). *Malaise dans le travail, harcèlement moral, démêler le vrai du faux*. Paris : Syros.
- Hoel H. and Cooper CL. (2001). Origins of bullying: theoretical frameworks for explaining workplace bullying.

- Dans: Tehrani N (ed.) *Building a Culture of Respect: Managing Bullying at Work*. New York: Taylor & Francis, 3–19.
- Hoel, H. et Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (203-218). London, Taylor&Francis.
- Ibanez, M. (2017). Women in the construction trades : Career types and associated barriers. *Women's Studies International Forum*, 60, 39-48.
- Iacuone, D. (2005). "Real Men Are Tough Guys": Hegemonic Masculinity and Safety in the Construction Industry. *The Journal of Men's Studies*, 13, 2, 247-266.
- Karatza, C., Zyga, S., Tziaferi, S. et Prezerakos, P. (2017). Workplace Bullying Among the Nursing Staff of Greek Public Hospitals. *Workplace Health and Safety*, 65, 2, 57-64.
- Kyriakidou, O. (2012). Fitting into technical organizations ? Exploring the role of gender in construction and engineering management in Greece. *Construction Management and Economics*, 31, 10, 845-856.
- Labelle, Micheline (2006). *Un lexique du racisme : étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*. Document de discussion, Montréal : UNESCO et CRIEC.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Le Roy, J., R. Finkelstein et L. Rubens (2012/3). Comment étudier les comportements hostiles au travail? Conception et application dans un contexte français. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, no. 95-96, p. 393-416
- Lechner, L., Bolman, C., & van Dalen, A. (2007). Definite involuntary childlessness: Associations between coping, social support and psychological distress. *Human Reproduction*, 22, 288–294.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persécution au travail*. Paris : Éditions du Seuil. 240p.
- Liefooghe, A.P.D, Mackenzie Davey, K. (2003), Explaining bullying at work: the role of the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 4, 375-392.
- Lingard, H. et Lin, J. (2004). Career, family and work environment determinants of organizational commitment among women in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 22, 4, 409-420.
- Loosmore, M., Phua, F. (2011). *Responsible corporate strategy in construction and engineering : doing the right thing ?* Routledge : London.
- Loosemore, M., Phua, F., Dunn, K. et Ozguc, U. (2010). Operatives' experiences of cultural diversity on Australian construction sites. *Construction Management and Economics*, 2, 177-188.
- Loosemore, M. et Galea, N. (2008). Genderlect and conflict in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 26, 2, 125-235.
- MacIntosh, J., O'Donnell, S., Wuest, J., Merritt-Gray, M. (2011). How workplace bullying changes how women promote their health. *International Journal of Workplace Health Management*, 4, 1, 48-66.
- MacIntosh, J., Wuest, J., Merritt Gray, M., Aldous, S. (2010). Effects of Workplace Bullying on How Women Work. *Western Journal of Nursing Research*, 32, 7, 910-931.

- Manuel, T. (2006). Envisioning the possibilities for a good life: Exploring the public policy implications of intersectional theory. *Journal of Women, Politics and Policy*, 28, 3, 172-203.
- Mazalon, É., Chatigny, C. et L. Pratte (2007). *De l'école à l'emploi : étude des obstacles à la réussite des femmes dans les métiers traditionnellement masculins et perspectives de recherche*. Réseau REF. Octobre 2007, Sherbrooke.
- McGinley, M., J. A. Richman et K. M. Rospenda (2011). Duration of sexual harassment and generalized harassment in the workplace over ten years: Effects on deleterious drinking outcomes. *Journal of Addictive Disease*, 30, 3, 229-230.
- Messing, K. et Chatigny, C. (2004). « Travail et genre » dans *Ergonomie*, P. Falzon (éd.). Paris: Presses Universitaires de France, p. 301-316.
- Messing, K. (2014). *Pain and Prejudice: What Science Can Learn about Work from the People Who Do It*. Toronto: BTL Books.
- Messing, K., et P. Östlin (2006). *Gender Equality, Work and Health : A Review Of The Evidence*. Geneva: World Health Organisation, 46p.
- Ministère du Travail (2011). *Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction*. Québec, gouvernement du Québec, 23 p.
- Mulder, R., Bos, A.E.R., Pouwelse, M., et van Dam K. (2017). Workplace mobbing: How the victim's coping behavior influences bystander responses. *The Journal of Social Psychology*, 157, 1, 16-29
- Namie, G. (2014). 2014 WBI U.S Workplace Bullying Survey.
Récupéré le 24.05.2017 de <http://workplacebullying.org/multi/pdf/WBI-2014-US-Survey.pdf>
- Namie, G. (2003). 2003 Report on Abusive Workplaces.
Récupéré le 24.05.2017 de <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2003C.pdf>
- Namie, G. et R. Namie (2004). Workplace bullying: how to address America's silent epidemic. *Employment Rights and Employment Policy Journal*, 8, 2, 315-333.
- Neall, A. M. et M. R. Tuckey (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 2, 225-257
- Ness, K. (2012), Constructing Masculinity in the Building Trades: 'Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women'. *Gender, Work & Organization*, 19: 654-676. doi:10.1111/j.1468-0432.2010.00551.x
- Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S. (2007). Economic activities and occupations at high risk for workplace bullying results from a large-scale cross-sectional survey in the general working population in France. *Int. Arch. Occup. Environ. Health*, 80, 4, 346-353.
- Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S. et 143 médecins du travail. (2006). La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail: le « Leymann Inventory of Psychological Terror » (LIPT). *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 54, 245-262.
- O'Donnell, S. et MacIntosh, J. (2016). Gender and Workplace Bullying: Men's Experiences of Surviving Bullying at Work. *Qualitative Health Research*, 26, 3, 351-366.
- Pidd, K., V. Kostadinov et A. Roche (2016). Do workplace policies work? An examination of the relationship between alcohol and other drug policies and workers' substance abuse. *International Journal of Drug Policy*, 28, 48-54.

- Powell, A. et K. J. C. Sang (2013). Equality, Diversity and Inclusion in the Construction Industry. *Construction Management and Economics*, 31, 8, p. 795-801.
- Pratte, L., et C. Chatigny (2007). *L'accompagnement des élèves féminines en période de stage de fin d'étude en formation professionnelle*. ACFAS 2007. Colloque L'état de la recherche en formation professionnelle au Québec. Mai. Trois-Rivières.
- Raiden, A. (2016). Horseplay, care and hands on hard work : gendered strategies of a project manager on a construction site. *Construction Management and Economics*.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 199-208.
- Riel, J., Chatigny, C. et Messing, K. (2017). « On veut travailler ensemble, mais c'est difficile » Obstacles organisationnels et sociaux au travail collectif en enseignement d'un métier à prédominance masculine en formation professionnelle au secondaire au Québec. *Revue des sciences de l'éducation*. 42, 3, 36-68.
- Riel, J., Chatigny, C. et Messing, K. (2015). Il faut toujours en faire plus ! : effet du genre sur la charge cognitive et émotionnelle d'enseignantes de métier à prédominance masculine en formation professionnelle au secondaire. *INITIO : Revue sur l'éducation et la vie au travail*, (5), 65-91.
- Riggall, M., Skues, J., Wise, L. (2017). Apprenticeship bullying in the building and construction industry. *Education + Training*, 59, 5, 502-515.
- Rumens, N. (2013). Queering men and masculinities in construction: towards a research agenda. *Construction Management and Economics*, 31, 8, 802-815.
- Salah-eddine, L. (2010). La reconnaissance du harcèlement moral au travail : une manifestation de la « psychologisation » du social? *SociologieS* [En ligne], Premiers textes, consulté le 20 novembre 2015.
- Salin, D., Tenhiälä, A., Roberge, M.-É., & Berdahl, J. L. (2014). 'I wish I had...': Target reflections on responses to workplace mistreatment. *Human Relations*, 67, 1189-1211.
- Silver, R. C., Wortman, C. B., & Crofton, C. (1990). The role of coping in support provision: The self-presentational dilemma of victims of life crises. In B. R. Sarason, I. G. Sarason, & G. R. Pierce (Eds.), *Social support: An interactional view* (pp. 397-426). Oxford, UK: John Wiley & Sons.
- Smith, L. (2013). Trading in gender for women in trades : embodying hegemonic masculinity, femininity and being a gender hotrod. *Construction Management and Economics*, 31, 8, 861-873.
- Soares, A. (2006). Les bleus à l'âme : le harcèlement psychologique chez les cols bleus de la Ville de Montréal. Montréal, rapport de recherche, 61 p.
- Soares, A. (2002). *Quand le travail devient indécent : le harcèlement psychologique au travail*. Montréal: UQAM, ESG, CSQ, 1-28.
- Styhre, A. (2011). The Overworked Site Manager: Gendered Ideologies in the Construction Industry. *Construction Management and Economics*, vol. 29, no. 9, p. 943-955.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.
- Tinaz, P., Bayram, F., Ergin, H. (2008). *Industrial psychology and legal aspects of psychological harassment at workplace (mobbing)*. Istanbul, Turkey: Beta Publication.

- Trépanier, S-G., Fernet, C., Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work : the mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence, and relatedness. *Work & Stress*, 27, 2, 123-140.
- Van den Brande W., Baillien E., De Witte H., Vander Elst T., Godderis L. (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior*, 61-71.
- Vézina, M., E. Cloutier, S. Stock, K. Lippel, É. Fortin, A. Delisle, M. St-Vincent, A. Funes, P. Duguay, S. Vézina et P. Prud'homme (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*. Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST), 656 p.
- Watts, J.H. (2007). Porn, pride and pessimism : experiences of women working in professional construction. *Work, Employment & Society*, 21, 2, 299-316.
- Whittock, M. (2002). Women's experiences of non-traditional employment : is gender equality in this area a possibility ? *Construction Management and Economics*, 20, 5, 449-456.
- Willcoxson, L. et B. Millett (2000). The management of organisational culture. *Australian Journal of Management and Organisational Behaviour*, 3, 2, 91-99.
- Worall, L., Harris, K, Stewart, R., Thomas, A., McDermott, P. (2010). Barriers to women in the UK construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 17, 3, 268-281.
- Wright, T. (2013). Uncovering sexuality and gender : an intersectional examination of women's experience in UK construction. *Construction Management and Economics*, 31, 8, 832-844.
- Yildirim, D. (2009). Bullying among nurses and its effects. *International Nursing Review*, 56, 4, 504-511.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 1/2, 70-85.

Cadre juridique

Loi sur les Normes du Travail (LNT)

Récupéré le 18.06.2017 de http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1

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)

Récupéré le 18.06.2017 de <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/R-20?&digest=#se:121>

