

Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes

Rapport synthèse





Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes

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

Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres



Condition féminine
Canada

Status of Women
Canada

La présente étude sur les violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes a été réalisée par Action travail des femmes (ATF) grâce au soutien financier du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres.

Le projet Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction : *Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques* compte sur la collaboration de plusieurs partenaires :

- Regroupement québécois des Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel et la violence faite aux femmes (RQ-CALACS)
- Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec (GAIHST)

Sont remerciés pour leur collaboration dans la diffusion de l'appel à participation auprès des travailleuses de l'industrie :

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

▼ Analyse et rédaction :

Laurence Hamel-Roy
Élise Dumont-Lagacé
Sophie Coulombe

▼ Collaboration à la recherche :

Katia Atif
Keïsha Estivaine
Judith Larivière
Ana Milena Orrego
Shanie Roy

▼ Révision linguistique :

Stéphanie Audet-Brazeau

▼ Conception graphique et impression :

Imprime-Emploi

ISBN : 978-2-9808302-7-3

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

© Action travail des femmes (ATF), 2019.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DU PROJET	6
INTRODUCTION	8
LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	10
PRÉSENTATION DE LA TYPOLOGIE.....	13
1ER ACTE : L'ORGANISATION ET LA CULTURE SEXISTE DES CHANTIERS	17
2E ACTE : LES ATTEINTES À L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE	25
3E ACTE : ENCORE FAUT-IL POUVOIR TRAVAILLER!.....	34
4E ACTE : DE LA SURVISIBILISATION À L'INVISIBILISATION DES PROBLÉMATIQUES RENCONTRÉES : LE RÔLE DES INSTITUTIONS.....	42
CONCLUSION	48
TABLEAU 1 : TYPOLOGIE DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXISTE ET SEXUEL EN QUATRE ACTES	50
BIBLIOGRAPHIE	52

PRÉSENTATION DU PROJET

Fondé en 1976 grâce à une subvention d'Emploi et Immigration Canada accordée pour la réalisation d'un projet d'aide à la recherche d'emploi destiné aux femmes, Action travail des femmes (ATF) est aujourd'hui un organisme autonome à but non lucratif œuvrant à soutenir les femmes de tous âges et origines défavorisées sur le plan socioéconomique dans leurs démarches pour accéder à des emplois décentés, particulièrement dans les domaines non traditionnels. À cet effet, ATF intervient énergiquement pour que des mesures actives soient mises en place et pour que la législation en matière de droits de la personne soit améliorée en tenant compte de la discrimination à l'égard des femmes.

À travers ses services de soutien, ATF est confronté à des femmes qui vivent des problématiques de discrimination et de harcèlement graves et complexes dans le secteur de la construction. Une forte proportion des femmes accompagnées a été victime de violences ou d'agressions à caractère sexuel et sexiste. La banalisation des expériences et de leur violence, le manque de reconnaissance de la souffrance vécue et les obstacles aux droits de recours ont pour effet d'accentuer les sentiments d'impuissance, d'injustice, d'isolement et de détresse des femmes auprès de qui ATF est intervenu. Considérant l'ampleur et la gravité du phénomène, ainsi que son impact sur la capacité des femmes à se maintenir en emploi dans les métiers qu'elles affectionnent et ont délibérément choisis, il apparaît urgent que soient mises en place des mesures concrètes avec l'ensemble des acteurs concernés par la problématique afin que ceux-ci soient dotés des outils nécessaires à l'amélioration de la situation des femmes sur les chantiers et dans l'industrie en général.

La typologie des violences à caractère sexiste et sexuel présentée dans ce rapport pose les bases du vaste chantier mis en place avec le déploiement du projet *MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques*. L'analyse qui sous-tend cette typologie s'appuie sur les expériences de 24 travailleuses ou anciennes travailleuses de l'industrie de la construction rencontrées dans le cadre d'un appel à témoignages. Fondamentalement ancrée dans la réalité de ces femmes, cette typologie permet d'approfondir et d'actualiser les constats qui avaient déjà été émis en ce qui a trait au sexisme ambiant de l'industrie par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) en 2012 et par le Conseil du statut de la femme (CSF) en 2013. Le projet qui encadre la réalisation de cette typologie cible la condition des travailleuses dans leur milieu; il ne traite aucunement des enjeux liés à l'intégration des nouvelles travailleuses, de la promotion des métiers ou de la diversification des choix professionnels des femmes. Il concerne la discrimination systémique, la violence et le harcèlement sexiste et sexuel des travailleuses dans une perspective de droit fondamental, comme l'appréhende ATF depuis sa fondation.

Ce projet repose sur la participation engagée et généreuse des travailleuses rencontrées. Passionnées par leur métier, elles ont individuellement livré des témoignages poignants qui attestent de leur volonté à exercer le métier qu'elles ont mûrement choisi et de leur persévérance face aux obstacles systémiques rencontrés. Par conséquent, ce rapport de recherche n'aurait pas pu voir le jour sans leur prise de parole. La présente synthèse ne représente cependant qu'une fraction de leurs témoignages, et nous invitons donc les personnes intéressées par la problématique du maintien des femmes dans l'industrie de la construction à consulter le rapport intégral¹. Ce dernier rend davantage compte des nuances et de la profondeur des expériences qui marquent les travailleuses et des moyens de résistance qu'elles mettent en place au quotidien afin de se maintenir dans l'industrie et de s'y épanouir.

Méthodologie

La typologie qui est présentée dans ce rapport a été élaborée sur la base de témoignages recueillis auprès de 24 travailleuses ou anciennes travailleuses du secteur de la construction. Ces participantes ont été recrutées sur la base d'une annonce qui a circulé dans les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn) et qui a été relayée notamment par les partenaires du projet (syndicats, CCQ, organismes communautaires, groupes de femmes). Plus de 50 femmes ont manifesté leur intérêt à participer au projet. Les seuls critères discriminants utilisés étaient 1) de travailler ou d'avoir travaillé sur les chantiers et 2) de s'identifier comme femme. Les participantes n'ont donc pas été recrutées en fonction de leurs expériences personnelles. Aucun biais de sélection à la faveur des femmes ayant vécu des expériences « graves » n'a été introduit. Les travailleuses rencontrées avaient en moyenne 39 ans, et cumulaient près de neuf années d'expérience dans le secteur. Un peu plus de la moitié d'entre elles résidaient à Montréal au moment de l'entrevue.

Les travailleuses ont été interviewées individuellement, en personne dans les locaux d'ATF ou par téléphone lorsqu'elles n'étaient pas en mesure de se déplacer. Les entrevues ont duré en moyenne entre 1 h 15 et 1 h 30. Les questions posées visaient à amener les participantes à raconter leur quotidien sur les chantiers ainsi que les recours engagés, le cas échéant. Nous avons posé des questions plus spécifiques sur les événements de nature sexiste et sexuelle ainsi que les apprentissages informels en ce qui a trait aux modes de résistance développés. Les entrevues ont été enregistrées avec le consentement des participantes, puis retranscrites afin d'en faciliter l'analyse. En raison des risques évidents de représailles pour les participantes, nous avons préservé la confidentialité de toutes les informations pouvant permettre leur identification (nom, métier, affiliation syndicale, employeurs). Les prénoms utilisés dans le cadre de ce rapport sont des pseudonymes.

¹ Le rapport intégral peut être consulté sur le site Internet d'Action travail des femmes, dans la section « publications ». Ce dernier contient également une section portant sur le cadre légal, en vigueur au moment de l'enquête, relatif au harcèlement et à la discrimination.

« La construction, pour moi, ça peut être extrêmement valorisant. Tu fais quelque chose et tu vois ton résultat final. Tu te dis : « J'ai été impliquée dans ça. Torieux, regarde cet édifice : il est super incroyable, maudit que c'est beau! » Mais les femmes, on est tellement isolées que quand on va voir une autre femme sur le chantier, on ne va pas vouloir s'associer à la femme parce que si on s'associe on va faire une sorte de groupe. Tu redeviens pionnière de nouveau sur chaque chantier. C'est ça qui est embêtant un peu. Les femmes, c'est pas nouveau dans la construction, ça fait depuis les années '70 que tranquillement il y en a. Mais c'est comme si les femmes devaient toujours se réinventer et devenir des pionnières, des championnes qui n'ont pas le droit à l'erreur. Parce que si tu fais une erreur, autant au niveau du travail qu'une erreur de jugement, c'est pas pardonnable. Et pourtant tu fais partie du développement d'une société. C'est incroyable! (Victoria)

INTRODUCTION

Les violences sexistes et sexuelles comprennent un ensemble de réalités et d'expériences hétérogènes en ce qui a trait à leurs formes, contextes et modes d'action, ce qui rend complexe et opaque leur imbrication dans la problématique du maintien en emploi. Ce défi est d'autant plus grand si l'on considère l'appréciation subjective que font les individus des violences qui sont commises à leur endroit ainsi que la nature discriminatoire de celles-ci. Ces violences se manifestent au quotidien, « au plus près », par des individus aisément identifiables, mais s'incarnent également dans le déploiement de « façons de faire » cautionnées, voire portées, par diverses institutions. Elles mobilisent ainsi une pluralité d'acteurs pouvant exercer d'une façon ou d'une autre un pouvoir sur les situations particulières vécues par les femmes. Au regard des témoignages des travailleuses rencontrées dans le cadre de la rédaction de ce rapport, il apparaît clair que ces violences, commises à l'endroit des femmes « parce qu'elles sont des femmes », alimentent une dynamique de discrimination systémique qui tend à repousser les travailleuses aux marges de l'industrie, infléchissant directement leurs perspectives de maintien en emploi dans un secteur qu'elles ont choisi avec détermination. Plus encore, la « décision » de quitter l'industrie doit être évaluée en fonction de l'organisation particulière du travail dans le secteur de la construction, de manière à prendre en compte les arrangements contraints et stratégiques que mettent en place les travailleuses afin de se positionner « au meilleur du pire » au sein de ce secteur.

Individuelles et structurelles, de différents degrés et formes, les violences sexistes et sexuelles ont donc ceci de particulier qu'elles jalonnent la carrière des travailleuses, amenant nombre d'entre elles à « prendre sur elles-mêmes » et à développer des stratégies de résistance individuelles, faute d'un réel partage des responsabilités entre les instances concernées. Par petits pas, par essais et erreurs ou par chance tout simplement, ces travailleuses mettent en place une pluralité de mécanismes qui leur permettent de « tenir » au jour le jour et d'ainsi exercer le métier pour lequel elles

nourrissent une réelle passion. Selon les témoignages des travailleuses rencontrées, force est cependant de constater la fragilité de ces mécanismes. Plusieurs des travailleuses rencontrées appréhendent ainsi d'importants questionnements quant à leur avenir professionnel et personnel, quand elles ne se sont pas repliées dans des fonctions périphériques au travail de métier.

La typologie présentée dans ce rapport organise et catégorise les actes de violences sexistes et sexuelles racontés par 24 travailleuses œuvrant ou ayant œuvré dans l'industrie de la construction. La typologie s'articule autour des impacts et des pratiques de résistance individuelles et collectives qui se développent autour des expériences de violence, de manière à les inscrire dans la dynamique de discrimination systémique. Ce travail d'analyse met au jour les modes de discrimination directe et indirecte des femmes ainsi que le rôle qu'y jouent les violences à caractère sexiste et sexuel. Cette typologie constitue donc un outil précieux en ce qu'elle porte spécifiquement sur la question du maintien des femmes dans l'industrie de la construction, un enjeu largement écarté des réflexions actuelles dans le déploiement de programmes qui visent principalement à renforcer l'accès des femmes aux métiers non traditionnels. Par exemple, la récente campagne *La mixité en chantier*, en se restreignant à la promotion des principales mesures du Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF) 2015-2024, néglige une importante part de la responsabilité de la Commission de la construction du Québec (CCQ) d'agir en tant qu'institution publique et de réformer toute pratique ou procédure induisant de la discrimination systémique comme celle basée sur le sexe. Cette problématique est reliée à l'application des droits fondamentaux reconnus par les chartes canadienne et québécoise des droits et libertés. L'enjeu du maintien avait en outre été explicitement souligné par Geneviève Dumont dans le rapport produit par le CSF en 2013 :

Offrir aux filles et aux femmes la possibilité d'accéder à des emplois qui correspondent à leurs goûts et qui leur proposent des conditions salariales avantageuses est toujours un objectif actuel et pertinent, mais il faut aussi veiller à ce qu'elles puissent garder leur emploi, et ce, dans un environnement qui respecte leurs droits. De plus, se préoccuper du maintien en emploi des femmes qui ont choisi d'occuper un métier non traditionnel est essentiel, car si elles abandonnent en cours de route, déçues des conditions de travail qui leur sont offertes en emploi, les gains obtenus seront alors réduits à néant. Finalement, ces désertions des femmes à l'égard des milieux traditionnellement masculins peuvent aussi avoir pour effet de renforcer la croyance que celles-ci n'y ont pas leur place. (CSF, 2013 : 19)



Moi j'ai toujours pensé – peut-être que c'est moi qui est trop « fraisinette » – que je vivais dans un pays qui avait une structure qui me protégeait socialement, que j'avais un filet social. J'ai toujours pensé que même si je suis une femme que oui c'est sûr on est victimes de discrimination, mais que quand on avait du guts, on était capable de passer à travers. Mais ce n'est pas vrai, pas dans le cas de discrimination systémique. Aujourd'hui je le sais, mais le fait de réaliser ça, ça l'a amené beaucoup de colère. (Suzanne)

LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

L'industrie de la construction est reconnue pour être « parmi les derniers bastions de la masculinité sur le marché du travail » (Dugré, 2006 : 59). Décrits comme un « monde à part » – comme s'il y avait pour les travailleurs deux façons d'être : l'une au travail et l'autre à l'extérieur –, les chantiers constituent un univers où « les rapports de force, la compétition, la solidarité et la relation à l'endurance ou au travail physique [...] tracent le contour d'une culture qualifiée de masculine » (Dugré, 2006 : 63). Il convient de se questionner sur les effets de cette « culture » particulière sur le maintien en emploi des travailleuses.

Au Québec, seulement 1,91 % de la main-d'œuvre du secteur est constituée de femmes; ce sont en tout 3 002 femmes qui étaient actives dans l'industrie en 2017 (CCQ, 2018 : 2). Dans certains métiers – briqueteur-maçon, ferrailleur, frigoriste, mécanicien industriel de chantier –, la représentation des femmes peine à atteindre la barre des 0,5 %, et elles sont même absentes parmi les mécaniciens de machinerie lourde (CCQ, 2018 : 5). Le Québec fait sans aucun doute figure de parent pauvre au regard des proportions enregistrées dans les autres provinces canadiennes. Les dernières statistiques comparatives datant de 2011 démontrent que la moyenne canadienne du taux de représentation féminine est de 3,1 %; les femmes représentent 4,7 % de la main-d'œuvre en Alberta, 4,1 % en Saskatchewan et 3,7 % en Colombie-Britannique (CCQ, 2015 : 13).

Cela dit, la faible présence des femmes sur les chantiers se manifeste également dans les données concernant le nombre d'heures travaillées annuellement. Toujours selon la CCQ (2018 : 8), les femmes effectuent en moyenne moins d'heures que leurs collègues masculins, soit l'équivalent de 72 % de la moyenne des hommes (671 contre 948 heures). Le cumul d'heures de travail est décisif pour l'obtention de contrats, pour la progression dans les corps de métiers et pour l'admissibilité au programme d'assurance-chômage² en période hivernale. Le nombre de femmes

² Le programme a été renommé « assurance-emploi » lors de l'importante réforme de 1996 avec l'adoption du projet de loi C 12, ce qui dénote sa nouvelle inclinaison idéologique. L'utilisation de l'expression « assurance-chômage » sera par conséquent privilégiée ici.

augmente enfin lorsque les travaux ne sont pas assujettis à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, communément appelée loi R-20 (CCQ, 2017 : 2). Cette situation a des effets en série : elle confine les femmes au statut d'apprentie pendant une période prolongée comparativement aux hommes (CSF, 2013 : 29) – avec les disparités salariales qui en découlent – puisque ces heures non assujetties ne sont prises en compte qu'au moment où elles déposeront leur demande d'examen de compétences.

Depuis la mise en place du premier PAEF en 1997, il est possible d'estimer le bassin de disponibilité des femmes de la construction (incluant les salariées actives) sur la base des entrées annuelles de main-d'œuvre féminine. Bien que l'entrée des nouvelles travailleuses dans le secteur connaisse une certaine progression – la CCQ évalue à 6,9 % la part occupée par les femmes parmi les nouvelles entrées dans l'industrie en 2017 (CCQ, 2018 : 3) –, force est de constater l'apparition d'un important déficit lorsque ce taux est confronté au taux d'occupation en vigueur. En effet, en additionnant les femmes qui ont effectué leur entrée dans l'industrie de 1997 à 2017, le nombre de travailleuses potentielles pour le secteur s'élève à 7 197 femmes. Or, en 2017, elles ne représentent dans les faits que 3 002 travailleuses actives, c'est-à-dire ayant travaillé au moins une heure dans l'année (CCQ, 2018 : 2-3). La CCQ évalue que ce sont près de 56 % des travailleuses qui quittent l'industrie après cinq ans, alors que ce taux est de 35 % chez les hommes (CCQ, 2018 : 10). Ainsi, on peut estimer que « si le taux d'abandon des femmes avait été similaire à celui des hommes au cours de la période de 1997 à 2017, ce sont environ 4 000 femmes qui travailleraient dans la construction aujourd'hui, plutôt que 3 002 » (CCQ, 2018 : 10). Le fait que les femmes quittent le secteur en proportion beaucoup plus élevée et de façon plus définitive est l'illustration d'un important phénomène de départ de l'industrie, lequel est visiblement sexué. En 2016, la CCQ précisait d'ailleurs dans son bilan que « l'écart entre le taux d'abandon des hommes et des femmes après cinq ans montre une certaine tendance à la baisse au fil des ans. Toutefois, le rétrécissement de cet écart n'est pas dû à une amélioration de la situation des femmes, mais à une détérioration de la situation des hommes. Pour ces derniers, le taux d'abandon après cinq ans est en progression constante depuis 2001 » (CCQ, 2016 : 11). Enfin, le bilan des mesures du PAEF 1997-2012 soulève d'importantes entraves à l'intégration des « minorités visibles » sur les chantiers, notamment liées à la réticence des employeurs et aux préjugés racistes se manifestant par des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre immigrante, racisée et autochtone (CCQ, 2012 : 66-67). Une analyse de l'interrelation entre les différents motifs de discrimination et les différenciations à l'intérieur du groupe des femmes serait à cet égard d'autant plus importante.

Malgré l'augmentation surprenante de 56 % de nouvelles travailleuses enregistrée par la CCQ (2018 : 2) entre 2016 et 2017, le niveau de participation des femmes dans l'industrie est loin d'atteindre le taux de femmes actives sur les chantiers de 3 % visé pour l'année 2018, objectif dont s'est dotée la CCQ et plus d'une dizaine d'organismes publics et parapublics ayant adopté le PAEF 2015-2024 (CCQ, 2015 : 11). Plusieurs facteurs concourent au phénomène de faible rétention des femmes dans l'industrie de la construction. Plus précisément, les recherches menées par la CCQ en 2004, par le CIAFT en 2012 et par le CSF en 2013 indiquaient deux

motifs significatifs de départ : la discrimination et le harcèlement sexuel et sexiste. L'étude conduite par le CIAFT précise en outre que le « désavantage numérique » rend les femmes et d'autres groupes minorisés d'autant plus vulnérables au risque d'être victimes de harcèlement, avec une tendance nette chez les femmes à quitter le chantier plutôt que de porter plainte (CIAFT, 2013). Les effets à moyen et à long terme de la hausse soudaine des nouvelles entrées dans l'industrie par les femmes devront donc être suivis de près.

L'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction sont des enjeux centraux pour l'égalité des hommes et des femmes au Québec. En effet, non seulement les conditions d'emploi des métiers à prédominance masculine, dont ceux de la construction, sont généralement de meilleure qualité (notamment en matière de rémunération, d'avantages sociaux et de représentation syndicale) que ceux traditionnellement féminins (Legault, 2011), mais il faut rappeler que ces métiers constituent pour la majorité des travailleuses une carrière mûrement choisie, voire une réelle passion. La majorité des travaux sur la question (CIAFT, 2012; CSF, 2013; Dugré, 2005) font largement état des défis rencontrés par les travailleuses, ne serait-ce que pour l'acceptation de leur choix de carrière par leur environnement social immédiat. La résistance à l'intégration des femmes dans les secteurs non traditionnels constitue en ce sens un déni de justice en ce qui a trait à l'égalité économique et à la dignité, et plus largement une atteinte à leur liberté et au droit à l'autodétermination.



Pour moi, être heureuse, c'est d'être dehors sur un chantier à travailler fort. C'est ça ma vie, c'est ça que j'aime! Ça me fait chier d'avoir vécu une expérience aussi plate et aussi chiante que ça parce que ça m'a enlevé toute l'envie d'être dans ce domaine. Des fois, on se met tellement des barrières, tu te dis qu'il faut que tu sois forte et qu'il faut juste que tu encaisses et que tu ne le dises pas. C'est pour ça qu'on banalise ce qu'on vit, et c'est ça que j'ai fait : j'ai banalisé ce que j'ai vécu parce que je trouvais qu'il fallait juste que je sois forte et que je ne montre pas ce que j'avais comme sentiments. C'est pour ça que je pense qu'il y a bien des femmes qui ont de la misère à parler parce que justement, il faut qu'on ait l'air aussi fortes qu'eux autres, que ces gars-là. Et en réalité, ces gars-là ne sont pas plus forts que nous autres. Ils ne sont même pas capables d'endurer la moitié de ce qu'on endure nous autres. Mais, ce n'est pas ça que j'ai choisi. J'ai choisi cette job-là parce que j'aimais ça, mais je n'ai pas choisi de me faire traiter comme ça. (Pascale)

PRÉSENTATION DE LA TYPOLOGIE

Quelles sont les expériences des femmes dans l'industrie de la construction et comment les violences à caractère sexiste et sexuel agissent-elles sur leur maintien dans l'industrie? S'il est évident que ces violences sont manifestes dans les trajectoires professionnelles des travailleuses, les mécanismes par lesquels elles poussent les femmes hors de l'industrie demeurent pour leur part plus opaques, en raison notamment de l'organisation du travail particulière à l'industrie de la construction.

Il serait toutefois précipité d'envisager le maintien des femmes au sein de l'industrie de façon dichotomique et successive, comme si leur situation se résumait à être « sur » les chantiers, puis « hors » de l'industrie. Les trajectoires professionnelles des travailleuses sont en effet beaucoup plus complexes et sinueuses : entre ces deux pôles, les femmes naviguent entre plusieurs contrats, dont la qualité et la stabilité sont visiblement hautement variables. Ces parcours mettent alors en scène des allers-retours, évidemment entre la situation d'emploi et de chômage, mais aussi entre les chantiers sous décret et les chantiers « chaudrons »³, entre le travail de *shop* et le travail au noir, bref, entre leur métier et les autres sources de revenus qui leur permettent de garder un pied (et seulement un) dans l'industrie.

³ Le qualificatif de « chaudron » est une expression utilisée dans l'industrie de la construction en référence aux entrepreneurs qui « pratiquent le braconnage en violant quotidiennement le décret et les lois, en oubliant la sécurité sur les chantiers et en ne déclarant pas les heures travaillées, les salaires versés, etc. », comme l'a expliqué le président du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (international), André Chartrand, à l'occasion d'une audition de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité du revenu en 1982 (Québec, Assemblée nationale, 1982).

À l'instar des travaux de Marie-Josée-Legault (2001), notre approche s'inscrit donc dans la filiation des théories du marché du travail dual. Ces théories postulent l'existence d'au moins deux « marchés » : celui du cœur est composé d'emplois stables permettant de répondre à une demande constante et celui de la périphérie est composé d'une multitude d'arrangements contractuels dont la multiplicité et la compétition assurent la flexibilité. Les femmes, les personnes racisées et immigrantes et les jeunes sont généralement surreprésentés aux pourtours de ce schéma, dans les segments d'emploi atypiques, en raison du cumul de désavantages auxquels ces individus font face sur le marché du travail. L'analyse des témoignages des travailleuses suggère que les violences à caractère sexiste et sexuel sont un important moteur de projection des femmes vers la périphérie de l'industrie, où les chantiers se distinguent par des conditions de travail de moins en moins sécuritaires, une protection syndicale parfois absente et une application partielle de leurs droits sociaux.

Ainsi, se questionner au sujet du phénomène de départ de l'industrie permet de renouveler la compréhension des pratiques de discrimination directe et indirecte qui sont commises à l'égard des femmes. De plus, le phénomène même d'exclusion des femmes exige une mise en perspective de ce qui relève du choix et de la contrainte dans ce qui prend régulièrement la forme d'une démission « volontaire ». La notion de « choix » demeure donc elle-même brouillée lorsque sont mis en cause les calculs de risques qu'effectuent les travailleuses afin de se maintenir dans le « meilleur du pire ». Avant de quitter l'industrie, les femmes ont souvent déjà déserté les chantiers les plus convoités par leurs collègues masculins.

La typologie des violences à caractère sexiste et sexuel présentée dans ce rapport synthèse permet, par son découpage, de mettre en exergue quatre « actes » qui se différencient par la façon avec laquelle la capacité de maintien en emploi des travailleuses de l'industrie de la construction se voit éffritée : **1) l'organisation et la culture des chantiers; 2) les atteintes à leur intégrité physique et psychologique; 3) la précarisation du lien d'emploi et 4) le rôle des institutions.** Chacun de ces actes isole les modes de discrimination directe et indirecte contenus dans les violences perpétrées, alors que leur succession permet pour sa part d'exposer le renouvellement, la reproduction et la consolidation de la discrimination systémique⁴ à l'endroit des femmes. Ce découpage permet de discerner les nœuds qui resserrent le champ des possibles, laissant entrevoir comment les particularités du secteur réduisent les possibilités d'action des travailleuses (et plus précisément de collectivisation de leurs luttes) alors qu'elles sont paradoxalement les premières responsabilisées

⁴ La discrimination systémique est un phénomène diffus, invisible en surface. Elle se perçoit principalement par ses effets : ce sont les inégalités de faits en vertu des chartes canadienne et québécoise qui font que l'on peut en reconnaître l'existence. La faible proportion de femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnels, par exemple, demande à être observée au-delà des « préférences individuelles » afin de comprendre comment les procédures d'embauche et de recrutement, l'organisation du travail, les lignes de conduite ou encore l'accès aux droits de recours sont eux-mêmes biaisés. La discrimination systémique est en ce sens la somme de plusieurs mécanismes intentionnels et non intentionnels qui, une fois conjugués, ont pour effet de favoriser un groupe social au détriment d'autres. Les figures de « plafond de verre » et de « murs de verre » rendent bien compte de façon illustrée du phénomène. En apparence, aucune barrière ne bloque la mobilité des personnes sur les marchés du travail, ce qui n'empêche pas que des mécanismes très réels classent et confinent les individus dans différents segments de l'emploi. Pour une définition de la discrimination systémique, voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Gaz Métropolitain inc., [2008] QCTDP 24 au para 447.

dans leur projet de carrière. L'enchaînement de ces actes ne saurait donc, il est important de le rappeler, être compris dans une perspective hiérarchique, mais doit plutôt être considéré dans son potentiel cumulatif. Par conséquent, et c'est ce que la typologie expose, l'enchevêtrement très particulier des divers types de violences, de leurs réponses et de leurs prises en charge, du fait de leurs effets combinés, ont une incidence directe sur les femmes et leur capacité de maintien dans le secteur.

Cette dynamique ne peut être pensée hors de sa dimension sexuée : ce sont les femmes qui sont visées, « parce qu'elles sont des femmes ». Et si cette affirmation peut sembler de prime abord cavalière, comme en témoigne les hésitations des travailleuses à attribuer la cause de leurs expériences individuelles à leur genre, la mise en perspective des différents vécus et de leurs similitudes ne laisse pour sa part aucun doute quant à leur caractère systémique et, plus largement, à leur inscription dans le continuum de violences à l'endroit des femmes⁵. La dynamique de discrimination dont rend compte la typologie présentée opère donc comme un moyen de contrôle patent des femmes; celle-ci détermine qui sont les « chanceuses » qui peuvent rester, et à quel prix. La mise en scène proposée – qui suit une trame chronologique pour les besoins de l'exposé – ne saurait également se confondre avec la complexité des vécus des travailleuses de la construction. Les expériences dont témoignent les travailleuses rencontrées sont structurées autour de boucles récursives, ponctuées par différentes périodes de détresse et de remise en doute, mais aussi d'accalmie et d'épanouissement, ce que ne permet pas de rendre compte la typologie en raison de sa visée explicative.

⁵ La restitution des violences commises à l'endroit des femmes dans un continuum permet de situer des conduites plus « banales », telles que le harcèlement de rue, dans la continuité de violences extrêmes comme les féminicides. Cette perspective considère les violences comme un moyen de contrôle des femmes, par la force ou la menace, ainsi qu'un mode de reproduction du système patriarcal (Hanmer, 1977 : 82). En d'autres mots, le continuum des violences permet d'entrevoir que les pratiques des hommes à l'égard des femmes, en instaurant un climat de peur et d'insécurité, servent à consolider leurs intérêts. La violence conjugale, le harcèlement sexuel, le « sexisme ordinaire » constituent des manifestations qui ont pour effet de subordonner, d'exclure, d'exploiter, bref de contrôler. Les violences à l'endroit des femmes ont donc ceci de particulier qu'elles oscillent entre des effets d'exclusion (permettant aux hommes de conserver les espaces de pouvoir) et d'exploitation (servant à subordonner les femmes) [Hanmer, 1977 : 86]. L'intérêt d'inscrire les violences au travail – harcèlement discriminatoire et sexuel, conduites vexatoires, pratiques discriminantes, agressions sexuelles, etc. – dans le continuum des violences faites aux femmes est de repérer leurs effets « invisibles ». Qu'elles soient causées par des violences physiques ou psychologiques, les atteintes de ce type « ont tout autant pour effet d'assurer à l'agresseur le contrôle d'une personne, pour promouvoir son intérêt propre et ses objectifs » (Legault, 2001 : 47).

Description des quatre actes de la typologie

1) Le **1er acte** dresse le décor particulier de l'industrie de la construction et trace les contours du territoire « miné » sur lequel s'aventurent les travailleuses. Compétitifs, durs, intimidants et marqués par une culture de l'endurance et du dépassement, les chantiers constituent un site d'expression privilégié de la masculinité et de la virilité. Les violences regroupées dans le premier acte rendent compte de l'ensemble des attitudes, conduites, normes de travail et mythes qui caractérisent **l'organisation et la culture sexiste des chantiers**. Ce sont des violences qui ne ciblent pas directement les travailleuses, mais qui sont là – en trame de fond –, visant toutes les femmes et les enjoignant donc à se faire reconnaître comme « un » travailleur (pensé au masculin) pour gagner leur place dans l'industrie.

2) Le **2e acte** met en scène **les atteintes à l'intégrité physique et psychologique** qui s'abreuvent des violences dépeintes dans l'acte précédent, mais qui ciblent ici directement la travailleuse. Confrontées à un milieu qui résiste à leur présence, les travailleuses sont ainsi exposées à un ensemble de violences sexistes et sexuelles qui se manifestent autant par des remises en question systématiques de leurs compétences et capacités physiques, que par des propos déplacés et par différentes formes de harcèlement et d'agressions. À travers ces atteintes se dessine la spécificité des violences sexuées qui ciblent les travailleuses « parce qu'elles sont des femmes ». Enfin, le deuxième acte illustre les stratégies qu'elles doivent déployer pour anticiper, prévenir et répondre à ces différentes violences, et il en dévoile les conséquences personnelles et professionnelles.

3) Dans le **3e acte**, le projecteur se braque sur les violences qui portent atteinte au lien d'emploi des travailleuses. « Dernières embauchées, premières *slackées* » : le nouveau souffle que prennent les violences sexistes et sexuelles dans cet acte se manifeste notamment sous forme de congédiements abusifs, de discrimination à l'embauche, d'extorsion de rendement ou de faveurs sexuelles. Ces violences économiques illustrent la mainmise des acteurs masculins de l'industrie sur la capacité des travailleuses à se trouver des contrats et à les conserver. Cet acte rend compte du mouvement constant auquel les travailleuses de l'industrie sont assujetties et il lève le voile sur l'imbrication complexe entre culture sexiste, dépendance et **précarisation du lien d'emploi**.

4) Le **4e acte** concerne **le rôle des institutions** quant aux violences structurelles qui viennent sceller l'herméticité des chantiers aux travailleuses. La dynamique par laquelle les travailleuses sont à la fois survisibilisées alors que les violences qu'elles subissent sont pour leur part invisibilisées ou banalisées contribue à effriter durablement leur possibilité de maintien dans l'industrie. Plus précisément, les violences mises en scène dans le quatrième acte se logent dans l'écart entre les réalités des travailleuses de l'industrie et les modalités d'accès aux prestations de chômage, au retrait préventif et aux mesures de conciliation travail-famille, ainsi qu'aux droits de recours et à la justice. L'arrimage déficient entre la réalité que vivent les travailleuses sur les chantiers de la construction et les modalités de ces mesures sociales a ainsi des effets décisifs sur le maintien des travailleuses au sein de l'industrie de la construction.

1^{ER} ACTE : L'ORGANISATION ET LA CULTURE SEXISTE DES CHANTIERS

Le premier acte de la typologie place le décor particulier dans lequel évolue la main-d'œuvre de l'industrie de la construction; il s'appréhende à la lumière de la compréhension de leur propre situation que développent *in situ* les travailleuses lorsqu'elles se voient plongées dans un milieu conjugué au masculin. Les violences mises en scène dans le premier acte englobent ainsi une pluralité de pratiques sexistes qui, sans qu'elles visent individuellement les travailleuses, possèdent un pouvoir d'exclusion considérable. Désignées comme faisant plus largement partie de la « culture de chantier », ces attitudes, conduites, normes de travail et pratiques organisationnelles ont pour spécificité d'entretenir l'idée selon laquelle la construction serait un « monde à part », un « univers de gars », avec pour effet de renforcer la croyance selon laquelle c'est aux travailleuses à s'adapter aux chantiers, et non l'inverse. Les manifestations de cette culture de chantier, en ce qu'elles sont faussement neutres, font violence à toutes les femmes en tant que groupe, et n'ont donc pas besoin de cibler les travailleuses personnellement pour les affecter.

Les différentes pratiques recensées par le premier acte valorisent l'expression de la virilité et du machisme: elles s'abreuvent (tout en les reproduisant) des stéréotypes négatifs à l'égard des femmes, cristallisant l'association entre femmes et ménagères ou femmes et putains. De large spectre, elles façonnent autant l'ambiance que l'environnement de travail, elles font partie du décor. Dès lors, les chantiers apparaissent comme un territoire où il convient d'être un homme, à défaut d'y faire une place pour les femmes. Pour les travailleuses de l'industrie, ceci signifie que leurs possibilités de maintien se voient liées à leur capacité à se faire reconnaître comme « un » travailleur (pensé au masculin) signant leur renoncement à des « privilèges » qui leur auraient été octroyés injustement parce qu'elles sont des femmes.

Les formes que prennent les violences dans le 1er acte

- Propos machistes et misogynes
- Commentaires et blagues à connotation sexuelle
- Graffitis, affichage, partage et visionnement de matériel à caractère érotique, sexuel et pornographique
- Négation de l'existence d'obstacles à l'intégration des femmes et naturalisation de la violence sexuelle
- Équipements de travail et de protection inadaptés, inaccessibles ou auxquels le recours est découragé
- Horaires de travail mésadaptés à la conciliation travail-famille
- Activités extraprofessionnelles excluant les travailleuses

Il existe un large éventail de pratiques par lesquelles se manifeste le sexisme de l'organisation et de la culture des chantiers de la construction. Certaines sont en apparence inoffensives : par exemple, Lyne raconte que sur certains chantiers, les travailleurs qui oublient leur casque se voient obligés de porter un casque de couleur rose, « punition » censée être humiliante en raison de la connotation féminine du rose (et des stéréotypes qui s'y voient accolés). Sous couvert d'humour, ce type de pratiques entretient la croyance selon laquelle le travail des femmes vaut moins que celui des hommes, simplement en raison du genre de la personne qui l'exécute. Malgré sa banalité, cet exemple capture comment certaines pratiques, sans cibler individuellement les travailleuses de l'industrie, infériorisent les femmes en tant que groupe.

Avant même d'avoir mis les pieds sur leur lieu de travail, les travailleuses, parce qu'elles sont des femmes, sont donc stigmatisées; leur place au sein de l'industrie est d'emblée dévaluée et délégitimée. Cette charge que portent les travailleuses pendant le premier acte est directement liée au fait qu'elles sont des femmes en territoires masculins. Dans cet environnement hostile à leur présence, « faire sa place » dans l'industrie comporte son lot de défis.



C'est un milieu où est-ce qu'il y a pas d'ancienneté. C'est des travaux contractuels. Alors, tu travailles sur un chantier pour x nombre de temps et tu étires ton temps le plus possible. Et la seule manière d'étirer ton temps vraiment, c'est de te montrer mieux que les autres. Alors, pour te montrer mieux que les autres, il faut montrer les autres comme pires que toi. Alors, c'est un milieu où est-ce qu'ils se poignent beaucoup dans le dos. Ce qui fait que les femmes ont de la misère à s'ajuster à ça et à s'intégrer à ça. Et que les hommes ont de la misère à intégrer les femmes dans leur milieu. (Victoria)

Le sexisme quotidien est parfois difficile à déceler en raison de la masculinité toxique inhérente de l'industrie, comme si le fait de travailler entre hommes et le climat de violences vont nécessairement de pair (voire s'équivalent). La masculinité toxique véhicule l'idée selon laquelle la féminité serait synonyme de passivité et de faiblesse, et encourage par conséquent les hommes à adopter des comportements compétitifs et agressifs pour s'en distancier. Elle se manifeste donc sur les chantiers dans des manières d'être et d'agir dont la violence est banalisée et normalisée : « des gars ça va toujours rester des gars ». Dans les interactions verbales, le recours aux insultes, le fait de crier et de rudoyer les autres ou encore les pratiques de lynchages publics sont quelques-unes des pratiques par lesquelles les travailleurs (ré)affirment leur identité masculine. La démonstration de la force et de l'endurance, sous forme de jeux, de défis ou dans l'accomplissement des tâches, au détriment des normes de santé et de sécurité au travail (et même parfois par le rejet de celles-ci) est une autre manifestation importante de la masculinité toxique.

« Écoute j'avais une bonbonne de gaz, elle était vide et j'étais dans le fin fond d'un trou et je dis au gars : « Comment je sors ça de là? » Et il dit : « Bien nous autres on la prend puis on monte la côte. » Hey tabarnane tu me niaises-tu? 100 livres vide! Mais tu as toujours un esti de truck qui met ça sur ses épaules puis qui monte ça. Ils sont pas organisés pour travailler avec leur tête ou avec quelque chose pour les aider. Ils vont montrer qu'ils sont forts. Mais moi je peux pas faire ça, me scrapper le dos, ou n'importe quoi à prouver que je suis forte. Mais eux, 1) ils sont vraiment forts et 2) ils se crinquent entre eux autres et ça fait genre « ah ouais t'es capable d'en prendre une? » fait que l'autre va en prendre deux, au lieu de voir que c'est dangereux. (Juliette)

L'image « d'homme fort » que doivent présenter les travailleurs sur les chantiers exige une forte répression des émotions et des démonstrations de vulnérabilité. À ce chapitre, il faut souligner la normalisation et la banalisation de la violence verbale et du harcèlement psychologique qui gangrène l'industrie et, par extension, la dissuasion qui est entretenue à l'égard des processus de plainte. Chloé explique : « Tu fais quoi? Tu vas où? Parce que même à l'école j'ai l'impression qu'ils te zappent le bout parce qu'ils ne veulent justement pas que tu fasses des plaintes parce que si tu fais des plaintes, on va être mal perçues...! » D'apparence neutre, le tabou autour des droits et recours est à situer plus largement dans les stéréotypes de genre, avec pour effet de délégitimer les requêtes qui sont portées par les femmes.

« Moi je suis une femme qui a appris à mettre... avant j'étais gênée, j'étais terre-à-terre, je ne me mêlais pas trop des affaires. Mais j'ai appris à faire ma place et à dire mon mot. Et je pense qu'il y a bien du monde qui n'aimait pas ça. Ils me disaient que j'étais chialeuse. Mais non, je ne suis pas chialeuse : je dis ce que je pense, ce n'est pas la même chose. Les hommes qui chialent, ils s'affirment; et les femmes qui s'affirment, on est des chialeuses et des folles, etc. (Pascale)

La culture de travail sur les chantiers, alimentée par la compétition inhérente à la mobilité de la main d'œuvre dans l'industrie, pousse donc les travailleurs dans les retranchements stéréotypés de la masculinité (avec les conséquences que cela peut poser pour leur santé et leur intégrité). Pour les travailleuses de l'industrie, c'est alors pour plusieurs d'entre elles un apprentissage et une incorporation de codes sociaux « masculins » qui se voient nécessaires pour survivre dans l'industrie.

« Je me suis endurcie. D'avoir vu les autres personnes les premières années agir avec moi... genre je suis peut-être trop gentille. J'ai peut-être l'air trop délicate, la petite fille fragile, toute correcte. Ce n'est plus ça que je veux dégager. Je veux juste dégager : « Regarde-moi pas, regarde en avant, fais tes affaires! » (Chloé)

D'une saison à l'autre et d'un chantier à l'autre, la mobilité d'emploi signifie que la compétence est sujette à réévaluation et à réapprobation. Se faire reconnaître comme une personne compétente, condition primordiale pour l'intégration professionnelle et le maintien dans l'industrie, est donc un exercice à recommencer par les travailleuses chaque fois qu'elles ont à travailler avec de nouveaux collègues

ou superviseurs. Les travailleuses sont cependant désavantagées dans cette organisation du travail en raison des préjugés négatifs qui pèsent à leur égard : les femmes ne seraient pas assez fortes pour exercer leur métier et n'auraient pas les compétences requises, sans mentionner qu'elles perturberaient le travail. Ces préjugés consolident la croyance selon laquelle les femmes n'ont pas leur place dans l'industrie de la construction et que leur présence effective sur les chantiers découle de privilèges injustement accordés. Dès lors, leur présence est perçue comme résultante d'une compétition qui les aurait avantagées – la crispation autour du PAEF et des « passe-droits » qu'il contiendrait en étant l'illustration la plus évidente.

Hormis pour certaines qualités spécifiques soi-disant féminines, comme la minutie et la précision, le travail des femmes dans l'industrie de la construction est systématiquement dévalué et sous-estimé. Bien que ces stéréotypes puissent sembler favorables à l'intégration des femmes (comme si on avait enfin trouvé leur place!), il faut souligner que ceux-ci contribuent directement à la mise à l'écart des travailleuses (les forçant par exemple à travailler en retrait ou à ne toucher qu'à une parcelle de l'éventail des tâches qu'offre leur métier). De plus, ces stéréotypes révèlent la hiérarchisation claire entre les tâches et compétences dites masculines et féminines, et nombreuses sont les femmes qui ne se retrouvent pas dans ces stéréotypes, rappelant par ailleurs que si elles ont choisi le milieu de la construction, c'est que le travail manuel, la débrouillardise dont il faut faire preuve et le sentiment d'accomplissement qu'il procure constituent pour elles un moteur de vie. Ainsi, en dépit des obstacles systémiques auxquels les travailleuses font face, elles doivent donc toujours s'assurer de jouer « comme les gars », sans quoi leur présence paraît suspicieuse.

La quasi-totalité des travailleuses rencontrées ont témoigné qu'elles avaient ressenti à un moment ou à un autre de leur carrière la nécessité pour elles de travailler plus fort, mieux et en meilleure maîtrise de leurs moyens que leurs collègues masculins. Michèle et Geneviève, des travailleuses qui occupent des postes qui leur confèrent des responsabilités décisionnelles, ont pour leur part témoigné « ne pas avoir droit à l'erreur », et la nécessité pour elles de faire preuve d'humilité et de toujours contre-vérifier les instructions à donner, par crainte de représailles. De ce fait, l'un des terrains de luttes sur lequel plusieurs des travailleuses rencontrées sont particulièrement engagées est celui de la reconnaissance de leurs compétences de métier, avec pour espoir de faire « oublier » le fait qu'elles sont des femmes et de se faire voir en quelque sorte comme « un » travailleur. En effet, si un nouveau travailleur masculin obtient facilement le bénéfice du doute quant à ses compétences, il en est autrement pour les travailleuses, dont les compétences sont systématiquement sous-estimées. Le premier devra faire ses preuves en tant que « nouveau » travailleur et non en tant qu'« homme ».



C'est sûr que je travaille fort là, quand on est une fille il faut donner notre 110 %. Parce que tu peux faire la même job qu'un gars, mais le gars qui fait la job, quand bien même que ça soit la même que toi, il va être mieux vu que la fille. Donc il faut vraiment que tu donnes ton 110 % pour te démarquer. Et ce gars-là il peut se pogner le beigne il va être correct. Il sera pas jugé. (Ginette)

Si les femmes ont à travailler plus fort que les hommes, c'est aussi d'une certaine façon car elles ont à s'accommoder d'un environnement de travail conçu « par et pour les hommes ». Des travailleuses ont par exemple évoqué les difficultés pour obtenir des gants, des chaussures de travail et des harnais de sécurité à leur grandeur, voire ne les obtiennent pas. Des outils et des équipements inadéquats rendent non seulement le travail plus ardu, mais posent parfois des enjeux pour la sécurité des travailleuses. L'accès à des cabinets de toilette, pourtant objet de nombreuses campagnes de sensibilisation, suscite aussi des frictions importantes : tout se passe comme si l'accès à une certaine intimité pour répondre aux besoins corporels – incluant la gestion des menstruations – serait dès lors le signe inéluctable d'une féminisation des chantiers qu'il faudrait à tout prix réprimer. Enfin, l'on doit aussi souligner les problèmes de conciliation travail-famille soulevés par les horaires de l'industrie et l'injonction aux heures supplémentaires. Les défis que rencontrent les femmes sur le marché du travail en raison de leur assignation prioritaire aux tâches parentales et domestiques (et leur partage inégal au sein des couples) met en exergue les privilèges des hommes dans cette industrie façonnée sur le modèle du mari-pourvoyeur et de l'épouse-ménagère. Pour Juliette, l'existence « d'une fée du logis qui fait toutes les estis d'affaires plates » permettant aux hommes de se concentrer sur le travail sans se préoccuper des horaires est un réel obstacle pour les travailleuses. Elle affirme : « Nous, les femmes, on choisit les métiers par rapport aux enfants, un gars il s'en câlisse de son horaire, pour lui c'est la fille qui va se démerder. »

La masculinité sur les chantiers se manifeste aussi par la façon dont la sexualité des travailleurs est exposée et valorisée. Plusieurs travailleuses ont ainsi insisté sur les sources d'irritation que sont les conversations à connotation sexuelle et perverse, l'insistance sur la performance sexuelle, ainsi que les blagues du même type. Les références à la sodomie ou à l'homosexualité ont aussi été rapportées comme fréquemment utilisées à titre d'insultes, resserrant les contours de la virilité. Ces propos – souvent banalisés sous couvert d'humour – alimentent un climat où les femmes et leur sexualité sont régulièrement dégradées et insultées, voire font l'objet de propos haineux et d'appels à la violence. Ces propos et l'ambiance générale qui en découle alimentent un climat de travail qui n'a que peu de considération pour le sentiment d'inclusion et de respect des femmes au sein de leur collectif de travail.

« Comme là je suis dans un shack et on est 25 travailleurs. On parle pas de petites robes et de talons hauts. Ça parle beaucoup, et il faut que tu t'attendes que ça va parler des femmes, puis ça va parler de seins, puis de fesses, puis de culs, puis de la voisine qu'ils ont couché avec, puis de l'autre... puis à un moment donné ça fait partie de la game. Ça fait partie de la game dans le sens que je commencerai pas à les prendre un par un pour dire : « Quand je suis dans le shack tu en parles pas là. » Fait que à un moment donné, avec les années ça devient un peu... ça devient fatigant [rires] ça devient agressant! C'est quelque chose qui m'agace plus que le métier physique je pense. Tout ce côté-là, avec les années, toute la vulgarité qui peut se dire des hommes sur un chantier ou dans un shack... Hey, ça je m'attendais pas à ça honnêtement! C'est plus difficile comme femme quand tu entends tout ce qui se dit. (Stéphanie)

Le machisme se retrouve ainsi dans l'ambiance générale de travail, mais se reflète aussi au quotidien par l'exposition des travailleuses à diverses formes de matériel érotique ou pornographique. La présence de graffitis obscènes dans les cabinets de toilette ou cages d'ascenseur a ainsi été régulièrement mentionnée (bien que souvent considérée insignifiante), et dans une certaine mesure celle d'affiches et de calendriers érotiques dans les roulottes. Si ces derniers sont aux dires de Stéphanie moins présents qu'au début de sa carrière, l'arrivée des téléphones intelligents semble avoir donné un regain à ce type de pratiques, ces appareils permettant l'échange et le visionnement collectif de vidéos pornographiques pendant les heures de pauses. La présence de matériel pornographique sur les lieux de travail consolide l'association entre « femmes » et « disponibilité sexuelle », et plus largement l'idée selon laquelle les chantiers constituent un territoire masculin.

« Il y avait un calendrier de femmes nues, un calendrier érotique là. Je me disais que j'allais faire une plainte et j'ai fait des recherches et il n'y a aucun règlement qui empêche ce gars-là d'avoir son calendrier. Il n'y a pas de règlements! Alors, comment veux-tu qu'on se sente les bienvenues? Il y a dix gars et il y a un calendrier de femmes à moitié nues, et je sais bien que ce n'est pas moi... mais ces gars-là regardent ça, et c'est une image dégradante de la femme, et moi je suis toute seule là. Comment veux-tu que je ne me sente pas humiliée? Je ne peux pas concevoir qu'on a une femme à la tête de la CCQ et qu'il y a aucun règlement contre ça. Ça n'a aucun bon sens, ça me jette à terre. (Lysandre)

La culture du travail a donc des effets concrets sur le sentiment de respect, d'inclusion et de sécurité qu'éprouvent les travailleuses au quotidien. C'est d'ailleurs en raison de leurs expériences négatives avec leurs collègues que plusieurs travailleuses évitent les événements sociaux (5 à 7, partys de Noël, etc.), anticipant une exacerbation du sexisme des échanges causée par le contexte informel et la présence d'alcool et de drogues. Bien que relatée comme étant une pratique moins courante qu'à une époque antérieure, la fréquentation de bars de danseuses ou autres restaurants avec service sexy par les collectifs de travail s'avère d'ailleurs selon Raphaëlle une tactique particulièrement insidieuse pour exclure les femmes : « Au lieu d'aller dans un bar ils vont spécifier qu'ils vont aller aux danseuses juste pour pas qu'on soit là. » Or, non seulement ces activités sociales constituent d'importantes occasions de sociabilisation, mais elles sont aussi souvent des espaces de réseautage et de partage d'informations concernant les contrats à venir. L'(auto)-exclusion des travailleuses en raison de l'inconfort que ces sorties peuvent susciter a donc pour effet de limiter leur capacité de créer des liens de solidarité avec les travailleurs qui sont pourtant précieux dans la progression professionnelle.

L'exclusion et l'isolement rapportés par les travailleuses découlent en ce sens de normes implicites au secteur, comme celles qui reproduisent les stéréotypes de genre, mais aussi d'une propension à la valorisation d'une sexualité dénigrante à l'endroit des femmes. Ainsi les travailleuses peinent à se départir de l'étiquette sexualisée et dévalorisante qui leur colle à la peau dès qu'elles mettent le pied dans l'industrie. Une autre caractéristique du jeu des travailleuses consiste à s'éloigner de l'étiquette du groupe « femmes » et de ce qu'elle colporte comme mythes et

imaginaires. En refusant l'association entre leur personne et les stéréotypes féminins négatifs véhiculés sur les chantiers, les travailleuses arrivent en quelque sorte, par cette distanciation, à se préserver elles-mêmes.

« Des histoires que le gars a trompé sa blonde ou un gars que tu le sens qu'il est pas respectueux envers les femmes, bien il y a des filles qui se sentiraient mal par rapport à ça vu qu'elles sont des femmes. Moi ça, ça m'atteint pas. Je ne sens pas que je représente toutes les femmes. Moi dans ma tête je fais ce que j'aime, puis j'ai jamais cru que je pourrais pas le faire, et c'est avec des gars, c'est ça les collègues. Puis après la job c'est la job et ma vie privée c'est ma vie privée. Ça fait que je suis pas tentée de dire : « Vous êtes pas corrects envers les femmes, faites pas des jokes de cul ! » (Michèle)

Les observations que font les travailleuses rencontrées quant à leur climat de travail et à la présence d'un climat sexiste ou pornographique sont somme toute assez variées. Avec le temps parfois, il devient néanmoins plus facile de prendre de l'assurance, mais aussi de se faire reconnaître comme travailleuse à part entière au sein de l'équipe. Des liens d'amitié et de confiance peuvent alors émerger, quand ce ne sont pas les expressions de « famille » ou encore de « petite sœur » qui sont utilisées pour qualifier les liens qui unissent les travailleuses à l'équipe. Si la personnalité des personnes qui font partie de l'équipe compte certainement pour beaucoup, tout comme la capacité des travailleuses à « tolérer » et à « baliser », il apparaît néanmoins que le type de chantier soit également en cause.

« Il y a des chantiers qui sont tout croches, mais tu vois les compagnies tout croches engagent des gens qui sont tout croches. Là moi j'ai une bonne compagnie alors on a des beaux chantiers puis les gens sont droits. Et il y a aussi, une fois un gérant de chantier, il était venu me voir, parce qu'on se croisait souvent, et il était venu me dire « des affaires déplacées ces choses là, où les gars sont pas corrects, viens me le dire », donc de plus en plus je pense que les chantiers s'en vont vers quelque chose de positif. Ça dépend du gars qui gère, je sais pas à quel point, mais lui il était vraiment venu me dire ça. Fait que ça m'avait comme touchée. Ça me donne confiance de savoir que quand je vais être sur ses chantiers, je vais être plus à l'aise. (Lydia)

L'acte un de la typologie permet de raconter la découverte et la familiarisation des travailleuses avec l'ambiance, ou la « culture de chantier », ainsi que de son décor virilisé. Les violences qui s'y sont exprimées concernent toutes les femmes comme groupe, brouillant paradoxalement leur caractère discriminatoire en ce qu'elles ne visent pas individuellement ou simultanément la travailleuse. Néanmoins, les violences sexistes et sexuelles qui s'exercent à travers les préjugés entretenus et colportés, les modes de communication, façons de travailler, organisation du temps et de l'espace, etc. ont des effets très concrets sur les travailleuses. Pourtant, que ce soit le climat de travail toxique, les équipements et outils inadéquats ou inadaptés, l'organisation du travail ou l'absence de toilettes, les travailleuses soutiennent généralement que ce sont là des conditions qui, une fois améliorées, bénéficieraient à l'ensemble de la main-d'œuvre.

Le degré avec lequel se manifestent les diverses violences recensées varie certainement selon les cultures de travail qui se mettent en place sur les chantiers et les individus qui y prennent part. La différenciation entre les expériences des travailleuses interviewées rappelle donc que le sexisme de la culture de travail n'a rien de naturel ou d'immuable. Pour mieux comprendre les effets de ces violences sur les travailleuses, il ne faudrait cependant pas négliger la motivation des travailleuses à se faire reconnaître au « masculin neutre », ce qui signifie travailler plus fort et dans des conditions parfois dangereuses, et en prenant sur elles une forte charge mentale. Il leur faut donc s'extraire du groupe de femmes – ce qui veut dire ne pas s'associer à elles ni s'assimiler à un vécu commun – pour pouvoir être « *one of the boys* ». Ce faisant, elles effritent, à l'échelle individuelle, la prégnance des stéréotypes de « danseuses », « mères », « femmes aux chaudrons » (pour ne mentionner que ceux-ci) qui les précèdent. Il s'agit, au final, de garder intacte la culture masculine de l'industrie. Il faut souligner les efforts et le travail sur soi que demande un tel jeu, ainsi que la violence d'une telle injonction. Cette dernière force en effet les femmes à devoir refouler constamment une partie de leur identité pour se fondre dans le collectif.

2^E ACTE : LES ATTEINTES À L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE

Alors que les violences exposées dans le premier acte pouvaient laisser planer un certain doute quant à son caractère harcelant – les violences qui ciblent les femmes visent-elles la travailleuse? –, les violences qui se voient mises en scène dans le deuxième acte impliquent un glissement en ce qu'elles sont personnellement dirigées. Elles constituent des atteintes à l'intégrité physique et psychologique – et donc à la sécurité – ce qui, à terme, vient éroder les possibilités de maintien des travailleuses dans l'industrie. Les obstacles aux droits de recours, catalysés par la crainte de représailles due au nombre infime de femmes dans l'industrie, font alors en sorte que les travailleuses sont confrontées à un « choix impossible » : celui de prendre sur elles le blâme, d'encaisser, voire de démissionner, ou celui de dénoncer, à leurs risques et périls – ce qui implique dans tous les cas diverses formes d'auto-exclusion. La banalisation des violences sexistes et sexuelles ainsi que leur naturalisation rendent évidente la non-reconnaissance de leur caractère discriminatoire et leur inscription dans un continuum de violences résolument sexué. Cet acte met donc en scène les pratiques des travailleuses pour se maintenir tout en se préservant dans un milieu réfractaire à leur intégration. Chargées des préjugés qui sont entretenus à l'endroit des femmes dans l'industrie de la construction et plus largement au sein de la société, ces violences viennent ainsi cristalliser la position « d'invitées » des travailleuses sur les chantiers. En ce sens, cet acte met en scène des violences organisationnelles qui, lorsqu'elles s'expriment, renvoient les travailleuses à leur statut de « femmes ».

Les formes que prennent les violences dans le 2e acte

- Commentaires sur l'apparence physique, questions indiscrettes et invitations non sollicitées
- Sifflements, regards insistants
- Propos dénigrants, insultes, intimidations, menaces
- Harcèlement discriminatoire, psychologique ou sexuel
- Affectation aux tâches dévalorisées
- Déni de compétences, de capacité physique et d'autorité
- Sabotage des outils et du travail réalisé
- Attouchements et agressions physiques et sexuels
- Victimisation secondaire

Puisque la culture de chantier apparaît comme un monde masculin (tel qu'explicité dans l'acte 1), l'arrivée des travailleuses sur les chantiers attire sur elles attention, curiosité et parfois hostilité. Elles font l'objet de regards intrigués, ainsi que de « visites de courtoisie » au cours desquelles elles sont interrogées sur les raisons de leur choix de carrière, voire sur ce que leur « *chum* pense de ça ». Ces questions, sans être nécessairement mal intentionnées, deviennent exaspérantes par leur caractère répétitif, mais aussi par ce qu'elles sous-entendent : le chantier appartient aux hommes, à tel point que même les conjoints ou les pères des travailleuses auraient aussi leur voix au chapitre. Ces questions s'alimentent notamment de la croyance du milieu selon laquelle les travailleuses ne disposent ni de la force ni de la compétence nécessaire pour exercer leur métier. Cette conviction que partagent plusieurs des acteurs de l'industrie prend ainsi une dimension personnelle dans le deuxième acte en ce que les travailleuses sont directement confrontées à la mise en doute de leur capacité à faire leur travail parce qu'elles sont des femmes. Si la nécessité de « travailler plus fort » s'est avérée une expérience transversale dans les témoignages des travailleuses rencontrées, c'est en effet qu'elles ont aussi toutes raconté avoir été personnellement confrontées, de façon tacite mais aussi souvent explicite, à différentes formes de remise en doute de leurs compétences ou de leurs capacités physiques.

« Tu sais, tu le sens quand ce n'est pas une blague. Une fois, j'étais sur un chantier, il y a un gars qui m'a dit : « Ça me fait chier que tu sois payée le même salaire que moi. » Parce que pour lui ce n'était pas normal que je sois payée le même prix que lui; parce que ça servirait à rien de me mettre les tâches que c'est sûr que je serais pas assez forte pour le faire. Bien je me dis, c'est ça être syndiqué, fait que vit avec! Puis c'est pas juste moi qui est payée le même prix que toi, l'autre gars là-bas qui n'est pas capable de faire la même job que toi, il est payé le même prix aussi là. C'est pas parce que je suis une fille là. Mais tu sais pour lui c'était ça : c'était pas normal qu'une femme soit payée le même prix. Ça pour moi ça n'a pas passé. Parce que c'est explicite, que c'est vraiment un problème. (Mia)

« Je peux-tu te faire faire ça? T'es-tu capable de faire ça? » Mais j'ai ma formation! Dans leur tête, c'est comme s'ils feraient faire la job à leur femme, puis que leur femme ne serait jamais capable de faire ça. Mais moi, je ne suis pas ta femme mon pet là, j'ai mes cartes comme toi! (Suzanne)

La remise en doute des compétences prend parfois aussi des formes plus subtiles qui n'échappent pas pour autant aux travailleuses. Elle peut se manifester par le fait qu'un travailleur « enlève les outils des mains de sa collègue » ou « fait le travail à sa place », mais aussi par diverses formes d'insubordination de la part des travailleurs masculins, particulièrement lorsque les travailleuses disposent d'expertises ou occupent un poste d'autorité. Comme l'explique Noémie : « Quand j'arrive avec un collègue homme, tout de suite, on se tourne vers mon collègue. Des fois on ne me parlera même pas, même si c'est moi qui est chef d'équipe ou en charge. » Lorsqu'exercé par un supérieur ou encore par le compagnon des travailleuses apprenties, le confinement à des tâches considérées « faciles », et parfois même à

des tâches connexes qui n'ont rien à voir avec leur métier, indique aux travailleuses qu'elles ne posséderaient pas les habiletés pour exercer leur métier. Cette affectation s'ancre dans une division sexuelle des tâches basée sur des préjugés profondément ancrés qui, en faisant fi des réelles capacités des travailleuses, ont des effets concrets sur leurs possibilités d'intégration et de maintien. En effet, l'apprentissage en emploi fait partie intégrante de la progression et du maintien dans l'industrie, basés sur le cumul des heures en vue d'accéder aux examens de qualification vers le statut de compagnon.

« *Au début, quand je suis rentrée, bon j'étais une femme, mais par contre j'ai pris ça comme que j'étais une personne nouvelle, ils me faisaient juste faire de la merde : balayer, ramasser, aller jeter le stock au container. Un moment donné j'ai comme fait : je veux l'apprendre le métier là! Parce qu'aussitôt qu'il y avait le moins d'un job un peu plus plate, ça allait être : « Hey Kathy! » Et même s'il y a quelqu'un qui était nouveau, ça allait être moi. (Kathy)*

La volonté de certains travailleurs de les « faire sentir pas comme eux autres, pas aussi bonnes qu'eux autres, [qu'elles seront] pas capables de faire leur job » se déploie aussi de façon concertée par les collectifs de travail. Ainsi, il semble « traditionnel » de soumettre les travailleuses à des « tests » au moment de leur intégration dans leur nouvelle équipe de travail. Des consignes fausses ou contradictoires, par exemple, peuvent alors contribuer à placer les travailleuses dans une situation embarrassante, dangereuse ou encore à les mettre sur la sellette aux yeux du supérieur. De telles expériences demeurent marquantes pour les travailleuses qui se retrouvent alors avec un stress important qui peut alimenter une certaine prophétie autoréalisatrice. Les violences qui prennent la forme de sabotages des outils et du travail réalisé peuvent alors constituer autant des réponses hostiles à la simple présence des travailleuses qu'à faire figure de représailles. Les répercussions de ces tests visant à « casser » les travailleuses, de ces mises en doute de leurs compétences et de ces affectations sexuées sont patentées en ce qu'elles épuisent, éreintent et, à un certain point, viennent miner leur motivation et persévérance.

« *Tu deviens stressée. Les premières années j'ai vécu ça le stress : tu remets en doute ta compétence, tu remets en doute tes choix de carrière, tu remets tout en doute. Parce qu'au début quand tu arrives, tu penses que c'est toi le problème! Mais tu sais, moi je suis plus vieille, mais une jeune de 20 ans va-t-elle réaliser ça? Je ne suis pas sûre. Moi, je pense qu'une jeune va tomber en burn-out, en dépression... ça va la rendre malade parce qu'elle va penser que c'est elle le problème. (Suzanne)*

En outre, les travailleuses constatent avec surprise que leur habillement de travail ne semble pas être suffisant pour signifier la raison professionnelle de leur présence sur les chantiers : plusieurs relatent « se faire regarder comme un buffet » ou avoir « l'impression d'être un filet mignon ». Les travailleuses voient bien de quelles façons se comportent les hommes en leur présence et leurs façons indiscretes de les reluquer. De plus, ces derniers trouvent parfois de bon ton de partager verbalement leurs opinions sur l'apparence physique des travailleuses – « des compliments qu'ils

ne se font pas entre eux autres » comme dit Mélanie. Les conversations qui ont cours sur les différentes scènes du chantier – dans le *shack*, à la cafétéria ou « sur la job » – attirent régulièrement les travailleuses sur le terrain de leur propre vie privée et de leur sexualité, dans des formes qui débordent largement de ce qui pourrait être considéré comme une technique de séduction.

« Ça fait un bon 5-6 ans de ça, donc j'étais encore moins habituée. Un gars vient me voir, c'était le gars responsable de la santé et sécurité sur le chantier : « Toi tu sucés-tu? » Là je continue à faire mes affaires. Il revient me voir. Je disais rien, et il revient me voir et il me dit : « Non mais tu sucés-tu? » (Lysandre)

« Un jour, j'étais dans le bureau avec mon collègue, j'avais chaud fait que j'enlève mon coton ouaté. Là, il était assis et il me regarde et il me lance son portefeuille. Il dit : « Allez continue! », en voulant dire que j'étais en train de faire un strip-tease. Là, ça, il y a du monde que ça ne les dérangerait pas, mais moi vu que ça s'accumulait... Et ça je n'ai jamais fait de plainte, je n'ai jamais rien dit. Ce que j'ai essayé de faire à la place c'est d'éviter de travailler avec lui, je l'évitais. Les derniers temps, j'arrivais tout le temps en retard le matin, je faisais exprès, pour éviter de le croiser. J'étais pu capable, j'étais tannée, et il était lourd. On dirait qu'à cause de ça, ça a fait que je n'avais plus envie. (Noémie)

Il convient de mentionner que la popularisation des réseaux sociaux numériques a aussi contribué à élargir les frontières des chantiers et les témoignages permettent de constater que la « culture de chantier » ne se limite plus à ses échafauds. Elle s'immisce, en coulisse, dans l'intimité des travailleuses et dans leur vie personnelle sous forme de cyberharcèlement, poussant celles-ci à acquérir une fine connaissance des paramètres régissant la confidentialité des applications qu'elles utilisent afin d'éviter de recevoir des messages indésirables via Facebook, par exemple, ou des photos de pénis. Ces expériences illustrent à quel point les conduites harcelantes débordent largement des chantiers pour atteindre les travailleuses dans leur intimité.

« À titre d'exemple, il m'a déjà écrit par texto qu'il aimerait arpenter chaque centimètre de mon corps. Après ça, il m'a déjà dit en paroles, parce que moi j'ai 25 ans et lui a 55 je pense, et il m'a déjà dit : « Je ne bande plus avec ma femme, mais toi tu as juste besoin de m'appeler au téléphone. » Des choses comme ça. Il m'a déjà demandé de lui envoyer des photos de moi. Je lui ai dit quatre fois que je n'aimais pas ça et que je ne voulais pas. Et il continuait quand même. Ça fait que je ne répondais juste plus. On dirait que c'est comme un jeu pour lui, je ne sais pas. (Mélanie)

Visibles en raison de leur faible nombre, les travailleuses deviennent ainsi facilement la cible de diverses pratiques sexistes qui peuvent mener à une escalade de la violence. Selon les travailleuses, ces situations prennent une forme particulièrement aiguë lorsque la travailleuse a refusé des avances. C'est d'ailleurs ce qui mène Juliette à affirmer : « Si j'avais dit "oui", ça ne serait pas arrivé. » Les témoignages permettent de constater que tant les « blagues » que les insultes proférées à l'endroit des

travailleuses ont comme véhicule une variété d'objets à teneur sexiste et sexuelle qui les visent directement dans leur « condition » de femmes. Ainsi, les propos faisant référence aux rôles traditionnels des femmes (sexuels et domestiques), à leur « nature » (menstruations, humeurs), valorisant une sexualité machiste ou encore présumant directement de la disponibilité sexuelle des travailleuses, ont été abondamment rapportés par les 24 travailleuses rencontrées. Ces propos, bien qu'ils ne remettent pas en cause explicitement les compétences des travailleuses, leur indiquent cependant que leur « place » demeure à l'extérieur des chantiers.

« Il y en a des contremaîtres qui ont un discours contre la femme, donc quand ils arrivent sur un chantier, ça change pas. J'avais un collègue pour lui les femmes avaient pas à faire là sur les chantiers. Son discours était complètement ouvert. Et lui, j'ai eu de la misère avec lui au début parce qu'il aurait donc voulu que je lui raconte ma vie privée et moi je veux pas mélanger professionnel et personnel. Et il essayait tellement de savoir quelque chose qu'il me dit : « Ah tu dois être lesbienne toi finalement! » C'était de l'enfantillage! Mais, peut-être que ça mine, parce que tu n'es pas portée à aller vers ces personnes-là si tu as besoin d'aide. (Lily)

Il ne suffit parfois que de quelques jours sur un nouveau chantier pour que les travailleuses se retrouvent sous le joug d'un collègue ou d'un supérieur qui multiplie les remarques, compliments, invitations, allant parfois jusqu'à s'intensifier et à mener à du harcèlement et à des agressions qui perdurent dans le temps et contribuent à fragiliser les travailleuses, d'abord sur le plan personnel, mais aussi professionnel. En les forçant à se replier sur elles-mêmes, de tels agissements aggravent l'isolement des travailleuses, les rendant d'autant plus vulnérables au harcèlement qu'elles subissent. Finalement, la majorité des travailleuses rencontrées ont témoigné avoir été victimes de harcèlement verbal à connotation sexiste ou sexuelle, et au moins la moitié d'entre elles de diverses formes d'attouchements physiques et sexuels.

« Il s'est en venu vers moi et là il ne m'a pas lâchée de la journée. Il m'a pognée en poche de patates. Il m'a traînée sur lui. Je lui ai demandé de me lâcher que je ne voulais pas qu'il me touche. Pis il n'a pas lâché, il a continué, il a tenu son bout, et il a été comme taponneux tout le reste de la journée. J'ai vraiment mal feelé avec ça. Et là finalement, je continue, les journées continuaient à passer, il était toujours taponneux. Et le matin, je me suis dit que j'allais plus arriver en avance. J'arrivais 15 minutes en avance, je m'assois dans le shack et là il me parlait. Et je me disais : je ne veux même plus m'asseoir toute seule avec. Je me mettais à arriver quasiment en retard, j'étais tellement flush, pour pas être là en même temps. Et après, il a eu des commentaires déplacés. (Chloé)

Face à des questions explicites concernant leur orientation sexuelle et leurs préférences sexuelles, les travailleuses élaborent des stratégies pour apprendre à reconnaître les terrains glissants, détourner les sujets de conversation, anticiper les coups et y répondre, s'exclure des discussions ou tracer rapidement (avec humour et tact obligés) les lignes à ne pas franchir. Or, ces stratégies sont toujours

à renouveler et leur efficacité n'est jamais définitivement garantie. Aussi, certaines n'hésiteront pas, dans certaines situations, à faire preuve d'affirmation et de fermeté en rabrouant sur-le-champ les commentaires, les allusions sexistes et sexuelles, et même les attouchements qui sont perpétrés. Plusieurs travailleuses témoignent de cas précis où elles n'ont pas hésité à affirmer haut et fort leur mécontentement face aux atteintes commises à leur endroit : un mode de communication normalisé dans l'industrie, mais qui leur apparaît surtout justifié à partir du moment où les contacts sont physiques. Il semble que l'appel à la violence par les femmes constitue l'une des façons les plus efficaces de mettre fin aux agissements, contrairement aux simples « avertissements » qu'elles pourraient émettre. Face à un collègue « qui lui soufflait dans le cou » et qu'elle a averti à plusieurs reprises, Suzanne explique qu'il a fallu qu'elle le pousse et lui « offre des claques sur la gueule parce qu'il ne comprenait pas ». Enfin, si les femmes hésitent moins à dénoncer haut et fort un attouchement tel qu'une main portée sur elles, c'est peut-être parce qu'il s'agit d'un geste isolé, facilement identifiable, et reconnaissable par le milieu. Il est en autrement pour les manifestations sexistes, plus subtiles, et susceptibles de ne pas être perçues par les hommes, ou encore pour les actes commis lorsqu'elles sont déjà dans un contexte d'isolement, de méfiance et d'insécurité. Dans certains cas, c'est à des violences anonymes, par exemple des graffitis qui agissent comme des messages laissés à l'attention de tout le chantier, que sont confrontées les travailleuses, les laissant dans l'impossibilité de répliquer.

« C'était un gros chantier avec environ 500 personnes. Et on a mis mon nom avec des images vraiment choquantes de moi partout sur les murs de contreplaqué, les murs de toilettes et tout. Alors, tu ne peux même pas te défendre sur ça. Quand je suis allée voir mon patron pour dire « faites quelque chose! », ils ont dit « bien, on peut rien faire. C'est à toi de gérer ça. » (Victoria)

L'équipe de travail étant témoin de certains des agissements, l'appui de cette dernière peut s'avérer un soutien moral, mais s'y limite vraisemblablement en raison de la compétition inhérente à l'industrie. Suzanne, bien consciente de cette réalité, explique : « Ils se protègent entre eux. Faut dire aussi que dans la construction, c'est un ostie de milieu. S'ils prennent ma défense, eux aussi risquent de perdre leur job. Il n'y a pas de sécurité! » La volonté de préserver la solidarité masculine ou encore la peur de représailles contribuent ainsi à perpétuer le silence des collègues masculins ou du moins à limiter le soutien qu'ils pourraient vouloir démontrer. Comme le résume Mélanie, « personne ne se sacrifie pour toi ». Et, lorsque l'individu harceleur se trouve à être une personne disposant d'un pouvoir d'influence ou encore qui bénéficie d'un capital de sympathie important, il est évident que les options des travailleuses sont d'autant plus réduites.

« Ils vont encore dire que les filles se plaignent, je dis pas que j'ai pas pensé ça. Parce que tu te sens tellement one of the boys mais finalement tu l'es jamais là. Probablement que si j'aurais fait ma plainte, comme eux autres ils ont des gros avocats il va nier. Sont 72 contre toi et c'est le gérant du chantier ou whatever, c'est le summum là. Est-ce que je vais me battre contre ce gars-là? Non je vais aller ailleurs, mais ailleurs, ça va se répéter, se répéter, se répéter mais ça se répète depuis toujours. Fait que j'ai rien fait parce que je sais que ça mène rien. Ça mènera à fuck all. (Catherine)

À ces différentes pratiques qui en soi infériorisent, humilient et portent atteintes à l'intégrité physique et psychologique des travailleuses, il faut ajouter les effets de leur banalisation. Certaines des travailleuses ont en effet rapidement constaté l'important écart entre le discours formel leur disant « inquiète-toi pas, ici, c'est vraiment important l'égalité » et la réalité des pratiques où « rien ne se passe » lorsque les atteintes à l'égalité surgissent. La non-reconnaissance des situations problématiques et des plaintes déposées, ou encore leur prise en charge déficiente par les différents intervenants du milieu, autorisent non seulement la poursuite des agissements, mais constituent aussi en soi des formes de violence qui peuvent venir aggraver la détresse des femmes, en les heurtant une deuxième fois. Cette victimisation secondaire est notamment liée à la croyance selon laquelle les femmes n'ont de toute façon pas leur place dans l'industrie et que, si on veut éviter ces situations dans les chantiers, vaut mieux tout simplement ne pas y intégrer de femmes. Quand les travailleuses se font dire que leur harceleur « c'est mon meilleur gars... fait que je ne peux pas le mettre dehors », elles doivent encaisser ou se résigner à changer d'emploi.



Mon père m'a suggéré, c'est pas mal la personne qui m'a le plus déçue dans la gang... il m'a suggéré de passer à autre chose... de ne plus y penser parce que là ça a fini par se régler. Il m'a dit de ne plus y penser puis que c'était pas si grave que ça... « qu'il ne m'avait pas violée » dans le fond, c'est ça qu'il m'avait dit dans ses mots : « Il ne t'a pas violée, passe à autre chose, continue d'aller par en avant. »
(Mélanie)

Les travailleuses qui perçoivent la banalisation des violences sexistes et sexuelles et la culture d'impunité sur les chantiers, hésitent par conséquent à dénoncer agressions et conduites harcelantes, anticipant soit une incompétence de la part des acteurs qui ont la responsabilité d'appliquer des mesures coercitives (« parce que ce sont tous des amis et qu'ils ne savent pas trop gérer »), ou encore assumant leur mauvaise volonté. Ce manque de confiance est par ailleurs alimenté par un flou important entourant les procédures de plaintes et leurs effets. Non seulement l'information concernant les rôles et responsabilités des différents acteurs du secteur de la construction semble parcellaire au regard des questions adressées par les travailleuses elles-mêmes pendant la collecte de témoignages, mais il semble aussi difficile pour plusieurs d'entre elles de mesurer les conséquences qu'une dénonciation aurait sur leur agresseur. Ainsi, la crainte de voir celui-ci faire face à des conséquences désastreuses et disproportionnées par rapport à la « faute » commise a pour effet d'amener les travailleuses à pondérer leur souffrance à celle que pourrait vivre leur agresseur. Enfin, force est de constater que le flou entourant les droits et recours est cultivé par un certain obscurantisme sur la façon avec laquelle les conflits sont gérés. Juliette, par exemple, raconte comment après s'être plainte d'un collègue dont elle « n'était plus capable » à son délégué syndical, il lui a simplement répondu de ne pas s'en faire, qu'il allait partir : « Ça, ça voulait dire qu'il parle à je-ne-sais-pas-qui, mais il se débrouille! » Si Juliette a été « débarrassée » de celui qui l'embarrassait, elle n'a jamais su réellement ni comment ni pourquoi celui-ci était parti « comme par hasard ». Que serait-il arrivé si le délégué n'avait pas eu « le bras long »? Ainsi, le manque d'outils et d'accompagnement dont disposent les travailleuses a donc un fort pouvoir de neutralisation des revendications et des plaintes qu'elles pourraient être tentées de déposer.

Si les violences subies créent un climat d'insécurité, une perte de confiance, une baisse d'estime personnelle, sans parler d'autres conséquences désastreuses sur l'intégrité physique et psychologique des travailleuses, elles ont aussi des répercussions sur leur possibilité et capacité de maintien dans l'industrie. N'en pouvant plus, la totalité des travailleuses ayant témoigné de violences qui se sont accumulées et aggravées et pour lesquelles l'aide demandée n'a pas apporté de solutions (quand elles en ont fait la tentative) ont fini par démissionner. Dans le prolongement des différentes formes d'auto-exclusion qu'adoptent les travailleuses, cette « solution » exemplifie non seulement la détresse vécue, mais illustre aussi un appareillage d'exclusion patent des femmes de l'industrie.

« J'ai vraiment voulu le dénoncer un moment donné pis j'ai fait des téléphones et vu que là on est syndiqué, pour dénoncer quelque chose comme ça tu n'as pas le choix de passer par le syndicat. Puis moi le syndicat ne m'a pas pantoute appuyée. Fait que c'est ça, y'aurait fallu, je n'ai pas été capable de... je n'ai pas pu le dénoncer. Je ne suis pas restée dans la compagnie parce qu'à tous les matins où j'allais au bureau pour commencer ma journée, mais il était là, veut veut pas. Moi, à tous les matins, je pensais juste à pas le voir, ça faisait des drôles d'images dans ma tête. Fait que là j'étais trop frustrée, c'était pas une vie d'aller travailler frustrée à tous les matins, fait que j'ai décidé de m'en aller. (Mélanie)

Si le premier acte montre comment certaines travailleuses parviennent à devenir « one of the boys » aux yeux de leurs collègues, en incarnant ou en simulant une masculinité de surface, force est de constater les limites des stratégies déployées par les travailleuses. Notamment, si se faire reconnaître comme « un » travailleur compétent permet aux travailleuses de stabiliser leurs relations avec leurs collègues, cela ne vient pas ébranler le mythe selon lequel non seulement le milieu de la construction est un univers masculin, mais aussi qu'il revient aux femmes de s'y adapter. Plus qu'une certaine attitude adoptée vis-à-vis des collègues masculins, le jeu des travailleuses mis en évidence dans le deuxième acte se traduit pour sa part par une transformation plus profonde de leur façon d'être en relation avec les autres acteurs. Ces pratiques impliquent notamment de neutraliser, voire d'effacer, les traces de leur féminité, autant en ce qui concerne l'attitude et la manière de se mouvoir que l'habillement, le but étant de défaire les perceptions qu'elles sont là pour les hommes. Si elles élaborent un jeu marqué par un fin mélange d'agressivité, de tact, d'humour et de désintérêt, elles doivent savoir signifier leur opposition sans trop ébranler l'ordre établi, les violences exercées à leur endroit pouvant mener à une escalade et devenir intenable.

Si la plupart des travailleuses rencontrées mentionnent leur capacité à encaisser et à prendre sur leurs épaules, les témoignages laissent entrevoir les effets d'accumulation et d'aggravation de la violence vécue. L'épuisement, le stress, la crainte pour leur sécurité, l'isolement et le sentiment d'injustice – pour ne nommer que ceux-là – ont des effets délétères sur les femmes qui doivent alors trouver (souvent seules) les moyens d'agir sur leur situation, qu'il s'agisse de la façon de répondre aux violences auxquelles elles sont exposées, de les dénoncer ou de s'en extraire. Les violences marquant l'acte deux ne constituent donc pas des violences

en « trame de fond » comme le décor dépeint dans la section précédente. Dans le deuxième acte, les travailleuses sont confrontées à diverses formes de harcèlement et d'agression teintées de machisme et de misogynie. Personnellement adressés aux travailleuses parce qu'elles sont des femmes, ces agissements ont le pouvoir d'intimider, de démotiver, de porter atteinte à la santé, parfois au point de rendre le quotidien insupportable. Attestant du refus des acteurs de l'industrie à concéder aux travailleuses le droit d'exercer leur métier, ces violences enjoignent les travailleuses à endurer ou à quitter. Par épuisement mental, crainte pour leur sécurité ou simplement par dégoût, la « sortie côté cour » des travailleuses vient s'inscrire « naturellement » dans leur parcours professionnel, comme s'il était normal qu'il leur revienne à elles de payer les frais de l'herméticité et de la violence des chantiers à leur égard.

3^E ACTE : ENCORE FAUT-IL POUVOIR TRAVAILLER!

L'organisation du travail dans l'industrie de la construction repose sur le mouvement constant de sa main-d'œuvre entre les chantiers et les industries parallèles (rénovation, fabrication, transport, etc.) et entre la situation d'emploi et de non-emploi. Contrat de travail de longue durée, confiance du supérieur, bonnes grâces des coéquipiers, espoir de rappel à la prochaine saison : autant de manifestations de la « place » qu'il faut acquérir et ne pas perdre. Cette hypermobilité, implicite au fonctionnement de l'industrie, a cependant des effets différenciés selon qu'on est un homme ou une femme.

Conscientes que leur place dans l'industrie est sujette à contestation – vu la culture de chantier – et qu'elle est toujours à renouveler – vu l'organisation du travail –, les travailleuses doivent déployer un arsenal de stratégies pour tenter de la conserver, comme mis en évidence dans les actes précédents. Le troisième acte braque pour sa part le projecteur sur les effets spécifiques de cette organisation du travail sur la capacité des travailleuses à se trouver des contrats et à les conserver. « Dernières embauchées, premières *slackées* » : le nouveau souffle que prennent les violences sexistes et sexuelles se caractérise donc par ses effets économiques directs. Les violences qui se déploient ici mettent en jeu des liens de dépendance entre les travailleuses et leurs employeurs, mais aussi parfois avec les collègues et les compagnons.

Parce qu'elles précarisent le parcours des travailleuses, les violences mises en scène ont pour effet de les rendre économiquement vulnérables. Ce processus tend à projeter les travailleuses vers la périphérie de l'industrie – les contrats hors décret, peu avantageux ou difficiles, le travail au noir ou « autonome », ou encore les emplois industriels en atelier. Ces différentes formes contractuelles placent les travailleuses dans des situations où leurs conditions d'emploi sont dégradées et où l'accès à différentes formes de protection peut être entravé, voire absent, les rendant donc plus vulnérables aux violences exposées dans les actes un et deux.

Les formes que prennent les violences dans le 3e acte

- Absence de protection contre les représailles
- Entrave à la progression professionnelle
- Congédiement déguisé
- Discrimination directe et indirecte à l'embauche
- Extorsion de rendement et de faveurs sexuelles de contrepartie

Le changement de registre des violences qui se déploie dans le troisième acte vient s'appuyer sur une culture organisationnelle de travail où la main-d'œuvre est hypermobile et où les contrats de travail sont régulièrement conclus ou interrompus selon les besoins des chantiers. Dans le troisième acte, c'est le contrôle qu'ont divers acteurs sur l'emploi des travailleuses qui fait surface. De fait, les pratiques de congédiement abusif des employeurs, sous prétexte de « manque d'ouvrage » (une pratique régulière dans le secteur) ou de « restructuration », constituent à la fois une des menaces qui guettent les travailleuses, mais aussi l'une des formes de discrimination les plus insidieuses.

« Au début j'étais comme : « C'est vrai, il n'y a peut-être pas de job, c'est comme ça que ça marche en construction... » Tu n'es pas sûre, et après j'ai écrit au gros colon, un des compagnons avec qui je travaillais, pour savoir si lui il travaillait. Il me dit : « Ah je travaille full pine! » Et j'ai écrit à un autre avec qui je m'entendais bien et « oui oui je travaille 35-40 heures par semaine ». Et elle, la femme du boss, me disait que les gars ne travaillaient pas... fait qu'elle m'a menti. (Simone)

Les travailleuses sont nombreuses à avoir vécu ou été témoins de congédiements se justifiant par l'idée selon laquelle la présence de femmes sur les chantiers viendrait perturber l'ordre établi. L'exclusion de travailleuses sous prétexte qu'elles dérangent les travailleurs – parce qu'elles seraient plus enclines à demander de l'aide (encore faudrait-il savoir si ce ne sont pas plutôt les travailleurs qui prennent les devants), plus bavardes (ou leur voix est-elle plus identifiable?) ou encore parce que leur féminité serait source de distraction (leur responsabilité devrait-elle réellement être considérée ici?) – en est une manifestation éloquente. Ce type d'arguments – dont les fondements demeurent discutables – se répercute sur l'ensemble des travailleuses puisque celles-ci sont réduites à un ensemble de stéréotypes négatifs servant à justifier leur exclusion. C'est d'ailleurs ce qui pousse Stéphanie à dire, évoquant une collègue qui avait été renvoyée en raison d'un supposé manque de force, que « c'est dur d'arriver quelque part » puisqu'après « l'employeur a pas le goût de réengager une autre femme vu qu'il a des préjugés ».

Le peu de garanties que les travailleuses ont par rapport à leur maintien en emploi rend donc d'autant plus saillantes les injonctions à agir « comme un homme » sur les chantiers. Ceci signifie de travailler plus fort et dans des conditions qui ne sont pas nécessairement conformes, de prendre sur soi et surtout de ne pas « se plaindre », un comportement qui viendrait confirmer leur incapacité à s'adapter à la culture du chantier. La fragilité de la place des travailleuses sur les chantiers fait donc en sorte que ces dernières sont appelées à demeurer dociles tout en accomplissant une quantité d'ouvrage qui demeure pourtant largement sous-estimée.

« Je pense qu'on veut tellement travailler, on veut tellement avoir de la job, on veut tellement bien paraître, on veut tellement plaire aux caractéristiques comme « ne pas se plaindre », « faire pour que tout soit en montant et non en descendant », etc. que tu acceptes tout. Tu vas accepter d'en traîner du stock, tu vas accepter d'en faire de l'overtime, mais ça ne sera pas à temps double. Il y en a aussi des gars qui vont le faire, mais je veux dire, tu vas en prendre encore plus que le gars qui est à côté de toi, parce que justement tu as peur de perdre ta place. (Chloé)

De fait, au-delà des conséquences personnelles des situations abusives vécues, les travailleuses se retrouvent dans un espace contigu, isolées, où elles ont peu de possibilités d'exercer des recours pour protéger leurs droits. Pour garder leur place, il est donc nécessaire pour les travailleuses de « ne pas faire de vagues » et de « continuer ses affaires » en dépit des difficultés vécues. Loin d'être une crainte irrationnelle, les témoignages font état de nombreux cas d'exclusion lorsque les travailleuses ont tenté d'exercer leurs droits (ou simplement de s'informer au sujet de ceux-ci), une réalité qu'elles partagent avec leurs collègues masculins. Prendre la parole, qu'il s'agisse de répondre aux collègues, d'aviser un supérieur ou l'employeur, ou encore d'interpeller le syndicat, est donc une opération risquée, mais elle l'est d'autant plus pour les travailleuses qui se savent repérables, identifiables et mémorables : « Il y a beau avoir 1 000 gars et une fille, on va se souvenir de la fille... » Ces modes d'exclusion peuvent prendre la forme de renvois, mais aussi se faire de façon plus insidieuse, par exemple en réduisant le nombre d'heures travaillées jusqu'à ce que les femmes « quittent d'elles-mêmes ».

« Il me criait après. J'ai laissé aller les choses... mais à un moment donné il a crié après moi un à un et je l'ai regardé et j'ai dit fermement : « C'est la dernière fois que tu me cries après. » Et je suis partie, et je pleurais et j'ai appelé le surintendant et je lui ai dit que je ne pouvais plus travailler avec lui. Et après ça, ça a commencé, je me faisais trimpler d'un bord et de l'autre, et je travaillais une journée et le lendemain je ne travaillais pas. (Pascale)

De plus, si le ressac faisant suite à des revendications ou à des plaintes peut aussi toucher les hommes, il n'en demeure pas moins que la dimension discriminatoire de ces pratiques apparaît particulièrement saillante lorsque sont mises en cause des histoires de harcèlement ou d'agression à connotation sexuelle. L'histoire d'une collègue de Victoria, dont un collègue avait pris la main pour la mettre « sur ses couilles et son pénis » et qui s'est fait « écarter » et « barrer » du chantier après avoir déposé une plainte, est une illustration patente de cette dynamique. Ce cas illustre comment les travailleuses se retrouvent prises dans des situations intenablement forgées à la fois par les préjugés sexistes – qui teintent la manière avec laquelle leurs revendications sont perçues et qui banalisent les violences sexuelles vécues – et par l'organisation du travail qui permet facilement de se « débarrasser » d'elles. Aussi, les travailleuses peuvent se retrouver à « encaisser » les difficultés vécues en attendant d'avoir cumulé suffisamment d'heures, à compter sur la fin d'un chantier pour que cessent les conduites harcelantes (et espérer ne pas recroiser le harceleur la saison suivante) ou à être dans l'obligation de ne pas « faire de vagues » pour se replacer. La crainte d'une escalade de la violence et de représailles envers la victime plutôt que « contre la personne initiatrice du problème » paralyse donc les travailleuses, les maintenant dans des situations où leur intégrité physique et psychologique est d'autant plus mise à risque.

« *Moi je suis finie physiquement d'avoir travaillé en double puis en triple. Parce qu'on prend les jobs de marde. Tu prends la job de marde, tu es toujours la dernière choisie. Fait là moi je suis vraiment usée usée, c'est terminé. Tu travailles en dessous de la table, tu travailles pas déclaré, tu travailles comme travailleur autonome mais sur de la grosse construction. Fait que j'ai pas de retraite, j'ai une coupe d'heures à la CCQ mais je suis toute nue dans la rue. Toute nue. J'ai rien rien rien. Je travaille depuis que j'ai 14 ans temps plein. Puis j'ai rien. Fait que c'est un peu... on s'entend je travaille pas depuis que j'ai 14 ans sur la construction, mais autant que tu te dis « j'ai travaillé en malade »... mais non, je me ramasse toute nue pareil. (Catherine)*

Ainsi, le risque d'être identifiée, qui plus est comme une « chialeuse » ou une femme « qui revendique », constitue la pierre angulaire du silence des travailleuses face aux violences vécues en ce qu'il soulève l'important risque d'être *slackée*, mais aussi d'être reconnue ailleurs dans l'industrie par après. Si certaines femmes ont mentionné que la visibilité jouait parfois à leur avantage, « parce que souvent les grosses compagnies, si elles manquent d'employés elles empruntent ceux d'une autre, et vice versa, puisqu'elles se prêtent les noms », une mauvaise réputation se répand rapidement comme une traînée de poudre, faisant d'elles des parias de l'industrie. C'est d'ailleurs ce qui fait dire à Catherine qu'elle est désormais « barrée partout » et qu'elle aurait dû « fermer sa gueule ». Dans ce contexte, il n'est donc pas surprenant de voir les travailleuses utiliser des moyens plus susceptibles de garantir un certain anonymat. C'est par exemple l'histoire de Chloé qui ne tolère pas l'absence de toilettes sur les chantiers et qui contacte « discrètement » son syndicat pour ne pas être perçue comme celle « qui a chialé ».

« *Alors, j'ai vu le directeur des ressources humaines pour qu'il s'excuse un petit peu. Il s'est pas vraiment excusé. Il y avait une personne particulière, le surintendant sur le chantier, qui ne voulait pas avoir de femmes. J'ai dit : « Ses actions sont des actions discriminatoires. C'est illégal. Faites quelque chose! » Puis, il a dit : « On va prendre ça en main. On va s'assurer de discipliner le gars. » S'il a été discipliné, je le sais pas. [...] Je pense qu'ils lui ont tapé sur les doigts un peu et c'est tout. Il a continué à travailler pour eux. Puis, moi évidemment, je n'ai plus eu mon poste. (Victoria)*

Qu'elles fassent suite à une « mauvaise réputation » ou non, les pratiques de discrimination directe des femmes par les employeurs, particulièrement à l'embauche, sont bien connues dans le milieu. Noémie affirme qu'une liste informelle d'employeurs n'embauchant pas de femmes circulait alors qu'elle était à l'école. Dans le cas de Carolane, c'est lorsqu'elle répondait à des annonces d'emploi sur des groupes Facebook que, lors de conversations privées, les employeurs lui disaient sans détour ne pas embaucher de femmes. Raphaëlle dit se faire appeler par des employeurs qui se confondent en excuses parce qu'ils pensaient appeler un « Raphaël ».



J'ai pogné un mur là, rendu à la fin de l'été. Je n'étais même pas capable de me faire embaucher parce que je suis une femme. Je savais que c'est un milieu qu'il n'y avait pas beaucoup de femmes mais jamais j'aurais pensé que c'était aussi pire. (Suzanne)

Si les modes de discrimination directe sont variés et prennent parfois des formes explicites, la discrimination peut aussi prendre des formes plus tendancieuses. Elle peut se renouveler notamment par des critères d'embauche informels, comme le poids, la grandeur, la force, l'apparence physique, le tour de taille, etc. De nouveaux critères de sélection – qui apparaissent arbitrairement lorsque des travailleuses proposent leur candidature – ou encore l'instrumentalisation tordue des règles de santé et sécurité au travail – pour justifier l'exclusion des travailleuses sous prétexte qu'elles pourraient se blesser – démontrent l'adaptation (impossible) que demandent les acteurs de l'industrie aux travailleuses. Enfin, si plusieurs travailleuses apprenties perçoivent que la sous-estimation systématique de leurs compétences et aptitudes s'estompe au fur et à mesure qu'elles progressent et se font connaître, des travailleuses avec le statut de compagnon y apportent cependant un bémol. Catherine explique : « Le gars qui veut pas engager une femme à 16, 17, 18, 19 \$ de l'heure, est-ce qu'il va en engager une à 36 \$, non subventionnée? Impossible! » Elle ressent même que son passage vers le statut de compagnon a pu accroître les difficultés à l'embauche, comme si, symboliquement, la valeur moindre des femmes s'accordait plus naturellement avec un statut d'apprenti dans l'esprit des employeurs.

Ironiquement, alors que la discrimination directe réduit considérablement les possibilités de placement sur les chantiers pour les travailleuses, certaines d'entre elles trouvent le moyen d'y voir du « positif ». Stéphanie explique : « Pourquoi j'irais me faire suer avec un gars qui veut pas m'engager parce que je suis une fille? J'irai pas me faire suer avec un gars qui est déjà frustré parce que je suis une fille, en partant, qui va me donner de la misère quand je vais travailler. » Encore faut-il cependant que d'autres offres puissent se poser à elles. En définitive, soulignons que lorsque les travailleuses choisissent de quitter « en silence » des chantiers intenable ou s'estiment chanceuses de ne pas avoir été embauchées par un employeur qui « ne veut pas d'elles », c'est à tout coup la masculinité des chantiers qui se voit préservée.

Signe que le travail accompli par les travailleuses de l'industrie n'est pas en soi suffisant pour justifier leur présence sur les chantiers, leur embauche implique aussi parfois une contrepartie. Plusieurs des travailleuses, notamment les plus jeunes, ont ainsi mentionné s'être fait solliciter pour un entretien d'embauche dans des conditions « louches », par exemple au domicile privé de l'employeur, ou encore dans un bar en fin de soirée, quand ce ne sont pas carrément des photos personnelles qui sont exigées. Chloé s'est retrouvée pour sa part coincée entre la nécessité de trouver un emploi et celle de préserver les relations professionnelles de son oncle qui s'était proposé de l'aider dans sa recherche d'emploi.

« Parce qu'il y avait eu un slack et il y a fallu que j'aie souper avec un gars pour avoir ce job-là. C'était un entrepreneur général, mon oncle travaillait pour lui, et il lui a demandé s'il connaissait une compagnie pour qui je pourrais travailler. Il a dit : « J'en connais une, mais il faudrait qu'elle vienne souper avec moi. » On s'entend que le gars y'en a comme 40-50 ans comme faut, et j'en avais 18-19 dans le temps. Je me suis dit « il me faut une job : on est rendus en octobre, après ça tu n'as plus vraiment de chance vraiment dans l'hiver », et vu que j'étais première année, je n'avais pas assez accumulé d'heures pour avoir du chômage. Je me suis dit « bon, j'y vais ». On a échangé nos numéros. Aujourd'hui je me dis que ça a pas de sens, je ne le referais jamais. Mais quand tu es première année, tu sors de l'école et tu arrives dans le domaine et tu ne sais pas où te garer. Tu acceptes n'importe quoi, je pense. Pis je voyais que j'avais aucune porte vraiment qui s'ouvrait de ce côté-là. C'était vraiment... tu le sentais qu'il voulait s'essayer et quand je suis partie, tu le voyais que ce n'était pas là-dessus qu'il s'enignait du tout. Je voulais juste partir et je ne voulais pas foutre le trouble parce que mon oncle travaillait pour ce gars-là. Fait que c'était plus juste une question si je fous tout en l'air du souper parce que je trouve que le gars est over, je me dis c'est pas grave pour la job, je pensais à mon oncle qui se disait qu'il allait perdre sa job. C'était encore plus de pression que ça me donnait, il avait du pouvoir de son côté. (Chloé)

Les femmes se retrouvent donc insérées dans une structure particulière, aggravée par leur précarité socioéconomique, qui rend leur possibilité d'embauche conditionnelle à ce « jeu » de séduction. Ce type d'extorsion peut donc surgir chaque fois que leur placement sur un chantier ou auprès d'un employeur est en jeu, mais aussi lorsqu'elles se trouvent « en dettes » face à un supérieur qui leur aurait rendu service. C'est entre autres l'histoire de Pascale qui s'est retrouvée sous le joug d'un supérieur « grâce à qui elle avait eu ses cartes CCQ » et qui exigeait d'elle qu'elle soit « reconnaissante » envers lui et fasse « ce que la compagnie lui dit de faire », notamment des heures impayées, en « fermant sa gueule ». En raison de leur position dans l'entreprise et l'industrie ou de leur réseau de contacts par exemple, certains hommes disposent d'un pouvoir certain sur le maintien et la progression des travailleuses dans l'industrie. Selon Juliette, le placement syndical opérait auparavant un rôle similaire. Cela veut dire que le syndicat pouvait tout autant favoriser la travailleuse que lui nuire, tout dépendant de la valeur donnée à la travailleuse et, dans certains cas, selon ses liens de parenté. Dans tous les cas, les témoignages permettent de constater, à l'instar de Michèle, que la compétence, l'expérience ou l'ancienneté ne suffisent pas pour être appelée.

« C'est un milieu où la quantité d'ouvrage est très variable. Tu as pas d'ancienneté, il faut que tu gères tes périodes de chômage, c'est très instable. Mais en même temps à l'opposé ça peut être très très très payant aussi si tu t'adonnes à jamais arrêter de travailler... dans le fond c'est un bon taux horaire mais qui est pas assez pour la majorité des gens parce qu'ils font pas assez d'heures, mais pour ceux qui travaillent à l'année là c'est correct. Il y en a qui gagnent des gros salaires, mais en même temps il y en a une méchante gang qui ont de la misère à arriver. Pour la majorité des femmes c'est peu d'heures je crois, mais ça n'a pas été le cas pour moi. Un coup que j'ai réussi à faire mon nom j'étais toujours rappelée je n'avais pas de misère. Mais c'est ça, c'est la réalité pour tout le monde que tu sois gars ou fille il faut que tu fittes dans la gang. (Michèle)

Plusieurs des femmes rencontrées sont pourtant contraintes de se relayer peu à peu à la marge de l'industrie, faute de contrats sous décret leur étant offerts ou étant suffisamment avantageux. De plus, ce qui était envisagé au départ par les travailleuses comme une situation temporaire (accepter un contrat dans le hors-construction) les entraîne dans un cercle vicieux. Parfois confrontées à des dilemmes difficiles – accepter un contrat de courte durée dans un chantier sous décret ou conserver un emploi hors décret plus stable mais aux conditions moins avantageuses –, les travailleuses se retrouvent devant le faux choix de demeurer à la marge de l'industrie.

« J'ai travaillé dans la rénovation à 15 \$ de l'heure. Apprentie 3 dans la construction, je suis supposée avoir 32 \$. À moment donné, c'est parce que tu gagnes des peanuts. Tu as le goût d'accéder aux emplois de la construction, c'est les meilleures jobs, c'est les meilleures conditions de travail, tu es sûre de faire toujours 40 heures par semaine, tes dîners sont payés, tu as un mois de vacances. Puis moi je ne peux pas travailler là-dedans. Dans construction moi j'ai pogné beaucoup de compagnies « chaudrons », à un moment donné j'ai dit à mon délégué : « Esti! Est-ce que c'est parce que je suis une femme que c'est toujours des osties de compagnies de chaudron qui m'appellent? » Il dit : « Oui, je vais te l'expliquer : une femme va faire tout ce que je lui dis de faire! Ça va être plus obéissant, plus niaiseuse, plus conne. Fait qu'ils se disent ça va être plus facile leur faire faire des niaiseres. » (Suzanne)

Le fait que les contrats de travail soient à la fois ponctuels et de durée variable fait en sorte que peuvent se succéder au courant de l'année une multitude d'ententes contractuelles avec tout autant d'employeurs. Ce fonctionnement particulier a des impacts sur les formes que prennent les violences combattues par les femmes. La précarité des travailleuses causée par les discriminations en emploi auxquelles elles font face – et exacerbée par leur refoulement hors des chantiers convoités dans l'industrie – constitue en effet un facteur de vulnérabilité important pour les travailleuses : chaque fois qu'elles ont à trouver un emploi, leur durée de recherche est susceptible de s'avérer plus longue. Cette précarité dont le visage sexué apparaît à la lumière de l'acte trois renforce donc le déséquilibre dans les relations

de dépendance et d'intérêts dans lesquelles les travailleuses sont susceptibles de se retrouver. Par conséquent, les travailleuses aspirent à se placer auprès d'entreprises sur lesquelles elles pourront compter à moyen terme et à long terme et envers lesquelles elles auront confiance. Cet enjeu est particulièrement décisif pour la stabilité de leurs revenus, mais aussi plus largement de leur intégrité physique et psychologique. C'est notamment en raison de cette promesse de rappel que Stéphanie dit : « Quand tu te places les pieds dans une grosse compagnie et que tu fais l'affaire, bien ça fait que même si dans six mois ils me *slackent*, si j'ai fait l'affaire ils vont me rappeler. Donc moi là c'était pour me placer à plus long terme que j'ai mis les pieds dans une grosse compagnie. »

Les cas rapportés dans les actes un et deux témoignent d'une dynamique à la fois de survisibilisation des travailleuses (elles sont survisibles et traitées comme différentes parce qu'elles sont des femmes) et d'invisibilisation parce qu'il leur faudrait agir « comme un homme ». Les violences sexistes et sexuelles sont ainsi ignorées et banalisées. Les stratégies des travailleuses consistent alors, comme on l'a vu dans les deux actes précédents, à se « masculiniser » et à évaluer, aux yeux d'un calcul coût-bénéfice, la « bonne » attitude. Cela ne les prémunit cependant pas contre les nouvelles formes d'expression de violence ni contre le fait que ces violences mettent en cause leur lien d'emploi.

Le troisième acte cristallise les manifestations dépeintes précédemment : il aborde de front l'enjeu du maintien des travailleuses dans l'industrie en démontrant par quels rouages la capacité des travailleuses à conserver leur lien d'emploi est mise à mal par les violences qui les visent « parce qu'elles sont des femmes ». Ces violences prennent en puissance lorsque culture sexiste, précarité et liens de dépendance se combinent et se renforcent mutuellement. Ce rapport particulier des travailleuses à leurs collègues et supérieurs est pourtant généralement occulté au profit d'une analyse mettant l'accent sur la capacité de résilience, comme si les efforts individuels pouvaient à eux seuls changer les préjugés qui influencent la sélection de la main-d'œuvre. En mettant sous le projecteur les violences discriminatoires en emploi des travailleuses de l'industrie, l'acte trois raconte donc comment les travailleuses sont rendues plus dociles (par crainte de ne pas se replacer) tout en étant sollicitées entièrement. Ces violences reposent sur la mainmise qu'ont les acteurs masculins sur l'embauche, le maintien en emploi et la progression professionnelle des travailleuses. En ce sens, le troisième acte dévoile la forme particulière d'exploitation que subit la main-d'œuvre féminine dans le secteur de la construction.



4^E ACTE : DE LA SURVISIBILISATION À L'INVISIBILISATION DES PROBLÉMATIQUES RENCONTRÉES : LE RÔLE DES INSTITUTIONS

L'accès des travailleuses aux droits et aux protections sociales censés les soutenir dans leur participation au marché du travail est l'enjeu principal du quatrième acte. Les violences qui y sont mises en scène partagent une importante similitude avec celles qui ont été exposées dans l'acte un : l'apparente neutralité des pratiques qui les sous-tend. Ainsi, tout comme la culture de chantier est le reflet d'une organisation du travail « par et pour les hommes », l'encadrement institutionnel du travail demeure largement articulé autour des besoins des hommes sur le marché du travail. Ces biais ont des effets différenciés pour les travailleuses de tous les secteurs d'emploi confondus, mais prennent une coloration particulière lorsqu'observés à la lumière des violences sexuées et sexistes que rencontrent celles de l'industrie de la construction.

Plus précisément, les violences mises en scène dans le quatrième acte se logent dans l'écart entre les réalités des travailleuses de l'industrie et les modalités d'accès aux prestations de chômage, au retrait préventif et aux mesures de conciliation travail-famille, ainsi qu'aux droits de recours et à la justice. L'arrimage déficient entre la réalité que vivent les travailleuses sur les chantiers de la construction et les modalités de ces mesures sociales a ainsi des effets qui leur sont spécifiques; le quatrième acte permet donc d'adresser l'enjeu de la violence structurelle en ce que celle-ci vient sceller l'herméticité des chantiers aux travailleuses.

Les formes que prennent les violences dans le 4e acte

- Accès difficile ou impossible à l'assurance-chômage, période de prestations réduite et montants peu élevés
- Inadaptation des cadres juridiques entourant les pratiques discriminatoires et report du fardeau de la preuve sur la victime
- Entrave à l'accès au retrait préventif pour grossesse et allaitement
- Inaccessibilité du réseau des services de garde publics et des mesures de conciliation travail-famille
- Caractère informel des pratiques
- Réintégration entravée après un congé de maladie ou de maternité
- Opacité (voire obscurantisme) quant aux processus de recours
- Représentation syndicale absente ou inadéquate
- Lourdeur et durée des procédures

Le rythme et l'organisation du travail dans l'industrie de la construction ont la particularité de garder la main-d'œuvre dans un mouvement quasi constant propulsé entre autres par le caractère saisonnier de l'industrie. Cette réalité singulière, où tant les horaires que les lieux et les équipes de travail sont variables d'une semaine à l'autre, n'est cependant pas éprouvée de la même façon par les travailleurs et les travailleuses, comme l'ont démontré les actes précédents.



Je me dis tout le temps, je travaille juste l'été, c'est là que je fais mon argent pour que mon chômage fasse du bon sens l'hiver. Parce que pas de chômage... même les chèques de bébé, une chance que je les ai, parce que l'hiver tu n'arrives pas avec deux enfants. Mon ex-conjoint m'aide beaucoup, mais c'est moi qui paie tout pour les enfants. Avec deux enfants, tu n'arrives pas. (Pascale)

Apparu de façon presque systématique dans les témoignages des travailleuses, l'enjeu de l'accès aux prestations de chômage revêt alors une importance capitale pour le maintien dans l'industrie en raison de l'insécurité des contrats et de leur ponctualité. Ces prestations permettent en effet à la main-d'œuvre d'assurer la continuité de ses revenus, et sont donc particulièrement incontournables pour les secteurs saisonniers. Pendant la recherche d'emploi, ce soutien au revenu s'avère décisif pour l'obtention d'emploi de qualité. Sans ces prestations, une occasion de travail même d'une piètre qualité – rappelons les chantiers périphériques « tout croches » – est difficile à refuser. Considérant les expériences particulières des femmes mises en évidence dans les actes précédents, il apparaît que les modalités de l'assurance-chômage, bien qu'elles soient d'apparence neutre, ont des impacts différenciés sur les travailleuses du fait des défis spécifiques auxquels elles font face pour se maintenir en emploi. Parce qu'elles sont implicites, les discriminations dans l'accès à l'assurance-chômage que les travailleuses rencontrent rendent donc l'identification de leur dimension sexuée difficile à saisir.

Tout d'abord, se pose pour les travailleuses la nécessité de cumuler suffisamment d'heures de travail pour se rendre admissibles aux prestations. Le cas échéant, la qualité de l'emploi occupé en matière de rémunération influence alors le montant qui sera reçu et la durée des prestations. Dans les secteurs où « l'hiver » est particulièrement long, il est en outre important pour les travailleuses de ne pas « tomber en chômage tôt », car cela signifie que leurs semaines de prestations risqueront d'être épuisées avant leur retour en emploi (situation aussi appelée « trou noir »). Bien que la précarité des travailleuses de la construction partage certains éléments avec celle des travailleurs masculins, entre autres la dimension saisonnière de l'industrie et l'importance du réseautage, son ampleur diffère radicalement. D'emblée, la précarité les touche de manière marquée puisque, proportionnellement aux travailleurs, elles cumulent moins d'heures annuellement, elles demeurent plus longtemps apprenties, elles sont moins présentes dans la construction assujettie (sous décret) et elles sont concentrées dans des métiers aux conditions moins avantageuses. Par conséquent, les travailleuses sont plus à risque de se voir inadmissibles aux prestations de chômage ou de recevoir des montants insuffisants pour des périodes trop courtes. Cela dit, encore faut-il que l'employeur remplisse ses obligations quant à la gestion de la fin d'emploi. Pour les travailleuses, les actes précédents ont bien mis en lumière l'éventail des motifs discriminatoires qui peuvent compromettre ce processus, rendant visible notamment l'instrumentalisation de la bureaucratie à des fins de discrimination ou de représailles.

« J'étais short, ça me prenait 650 heures, et je pense que j'en avais 750. J'étais dedans, mais disons que rendue au mois de septembre, je me disais : « Il faut que ça passe! » Et j'étais assise chez-nous à texter le surintendant : « As-tu de la job pour moi? » Tout le monde travaille et moi je ne travaille pas! Il me disait : « Ah bien là, il va mouiller... » Et il n'annonçait même pas de pluie. « On ne peut pas vraiment te faire travailler cette semaine. » Et l'autre semaine j'y ai dit de faire ma cessation d'emploi pour manque de travail parce qu'il n'est pas capable de me faire travailler. Et je souhaitais que ce soit marqué « manque de travail » et non que j'ai décidé de m'en aller. Ça faisait déjà une semaine et demie que j'étais assise chez nous. (Mélanie)

Suivant des processus similaires, plusieurs problèmes ont été rapportés par les travailleuses en ce qui concerne leurs indemnités liées à la santé et sécurité au travail et au retrait préventif pour grossesse ou allaitement. La plupart du temps, la responsabilité des employeurs et leur mauvaise foi étaient alors patentées, témoignant encore une fois de leur résistance à la présence des femmes sur les chantiers. Dissimulées par la complexité des différents cadres de régulation du travail et leur inadéquation aux réalités des femmes sur les chantiers, ces situations sont cependant lourdes de conséquences en ce qu'elles privent les travailleuses de revenus nécessaires, génèrent d'importantes inquiétudes et, à terme, infléchissent considérablement leurs possibilités de maintien dans l'industrie.

« Quand je suis tombée enceinte et que je suis allée lui porter mes papiers de grossesse, ils m'ont fait une mise à pied. Donc là, c'est un congédiement en réalité. Ils disaient « ben non c'est parce qu'il n'y a pas de job ». Mais en réalité moi je suis en retour de congé maternité, donc selon la loi, il n'a pas le droit d'abolir mon poste. Et elle me disait : « Ben c'est selon les contrats, tu es à contrat. » Moi je ne suis pas à contrat. Et c'est là qu'il y a un problème, parce que dans l'industrie de la construction, il n'y a aucune sécurité d'emploi, mais les normes du travail disent que mon poste ne peut pas être aboli fait que... là il y a comme un clash. (Simone)

Les expériences de harcèlement et d'agression des travailleuses sur les chantiers sont à mettre en lien avec la problématique du chômage puisqu'elles peuvent accentuer l'emprise de leur agresseur. Acculées au pied du mur par des relations de travail toxiques, il leur faut en effet cumuler le nombre d'heures de travail nécessaires pour se rendre admissibles, ce qui signifie de « tenir » jusqu'à leur mise à pied. Certaines travailleuses qui n'en peuvent plus se retrouvent à devoir « négocier » une fin d'emploi sous motif de « manque de travail » plutôt que par départ volontaire afin de pouvoir se rendre admissibles aux prestations de chômage. Si ces pratiques apparaissent comme des « faveurs » de la part des employeurs, elles rendent aussi compte du peu de volonté de leur part d'agir sur le climat de travail qui force l'(auto)-exclusion de leurs travailleuses. Enfin, bien que les situations de harcèlement soient reconnues comme motif valable de départ volontaire, l'accès aux prestations n'est pas garanti en raison du fardeau de la preuve qui repose sur les victimes.

« Tu sais moi personnellement ç'a pas marché où il y avait le gars qui m'a dit qu'il tolérait pas que je travaille au même salaire que lui. Deux semaines après je ne travaillais plus là : je me suis crissée sur le chômage pour ne plus être avec eux autres. J'ai dit à mon boss, « c'est pas de ta faute, t'es un super bon employeur, mais je sais que ce gars-là c'est un de tes bons employés et que tu ne le mettrais pas à la porte pour ça, mais moi je suis pas heureuse ». (Mia)

En outre, ce type de « faveurs » soulève certains questionnements quant aux pratiques d'encadrement de la main-d'œuvre au sein de ces entreprises puisqu'elles mettent en lumière le caractère informel des pratiques dans l'industrie et laisse place à des zones floues où peuvent se cristalliser des rapports de pouvoir inégalitaires. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant de voir fleurir les ententes négociées à la pièce qui, puisque négociées dans l'ombre, peuvent être résiliées à tout moment ou être instrumentalisées subséquemment pour contraindre ou décourager de futures prises de parole ou actions. Comme le résume Lydia : « Quand tu n'as pas une bonne entente avec ton employeur tu es fourrée! » Or, même avec une telle entente, l'existence d'une « zone grise » rend incertaine sa concrétisation à moyen ou long terme.

« Quand j'ai vu que je n'avais plus de ressources, j'ai appelé mon syndicat et j'ai dit : « Je veux pas que tu interviennes toi-même parce que je pense que ma job est en jeu. » Donc, le monsieur du syndicat il m'a donné l'information pour que moi je la soumette; il m'a envoyé un courriel détaillé, super bien expliqué. Et moi j'ai transmis ça moi-même au gars au bureau-chef. Dans la même semaine sur ma paye c'était corrigé et j'avais toute ma rétroactivité! Mais j'ai pas retrouvé mon emploi. Quand ils m'ont appelée pour la restructuration, c'était pas ça pantoute. Parce que le mot restructuration dans la construction, quand on parle de ça, c'est qu'ils nous tassent. Parce qu'il y a toute cette « zone grise » que lorsqu'ils nous mettent à pied au mois de novembre, ils nous réengagent pas dans le mois qui suit. Et on est 4-5 mois sur le chômage... donc l'obligation de nous réengager, elle n'est plus là. (Lily)

Si la majorité des travailleuses ayant entrepris des démarches de recours ont dû faire face à différentes formes de représailles, la totalité a aussi témoigné de la complexité des procédures et de leur lourdeur. Elles ont aussi été plusieurs à souligner le temps, l'énergie, ainsi que les connaissances, la littératie et les outils nécessaires afin de mener à terme de telles démarches. La présence de services d'accompagnement et de soutien est par conséquent d'une importance majeure pour que les problèmes rencontrés puissent être pleinement reconnus et pris en charge, et afin que les recours ne deviennent pas, en eux-mêmes, des vecteurs de souffrance et d'exclusion. En vertu des spécificités du contexte syndical, comme le recours au grief et l'exclusivité de la représentation, les personnes syndiquées doivent se référer à leur convention collective et recourir à la représentation syndicale lorsqu'elles vivent des problématiques de harcèlement et de violence en milieu de travail. Cela implique notamment pour les travailleuses victimes de harcèlement discriminatoire que celui-ci sera régulièrement traité non pas comme

un droit fondamental de non-discrimination, mais plutôt sous l'angle du droit contractuel basé sur la question du harcèlement psychologique seulement. En d'autres mots, la dimension sexuée des violences vécues est évacuée et la situation de harcèlement est traitée comme un « conflit » entre deux individus. En outre, le déni du harcèlement discriminatoire peut être accentué par le fait que le délégué syndical est généralement un membre de l'équipe de travail. À cela s'ajoute le défi de l'obligation et de l'exclusivité de la représentation syndicale lorsque l'agresseur et la victime sont tous deux des travailleurs et de l'asymétrie du soutien qui peut en découler.

L'inadaptation du cadre légal aux réalités des femmes et des violences sexistes et sexuelles dont elles font l'expérience expose les préjugés implicites et plus précisément la persistance à considérer les violences faites aux femmes comme des actes isolés plutôt que d'en reconnaître les fondements systémiques, avec pour effet de neutraliser la prise de parole des travailleuses. La complexité organisationnelle du secteur ajoute à la charge : les contrats de travail commencent et se terminent au gré des besoins des chantiers, un rythme que ne suivent pas toujours les délais de traitement des dossiers. Des tensions ont en outre été évoquées à l'endroit des syndicats, de la CCQ, des normes du travail; les travailleuses se sentant laissées pour compte alors que ces diverses instances se renvoient la balle.



*Le jour où j'ai vraiment voulu dénoncer un des patrons de la compagnie qui me harcelait, j'avais fait des recherches Internet. J'avais regardé un peu la loi et en fait j'ai commencé par aller voir les normes du travail et puis c'est ça, les normes du travail, en cas de harcèlement, ils disent que si tu es syndiquée, il faut faire appel à ton syndicat. Fait que là j'avais appelé mon syndicat, puis j'ai parlé à un délégué quelconque, je ne me rappelle même pas de son nom, et c'est ça j'y ai parlé de ma situation. Il était bien touché de tout ça, il m'avait dit que ça n'avait pas de bon sens, que ça ne pouvait pas rester de même. J'avais gardé mon anonymat en tout temps et il n'était pas capable de me garantir que je n'allais pas perdre mon emploi, alors j'avais refusé de dénoncer, sauf que lui était bien prêt à m'aider, mais il disait que si je me faisais slacker entre guillemets par « manque d'ouvrage », ce qui n'aurait pas été vrai, qu'il ne pouvait pas empêcher mon employeur de me slacker. Fait que j'ai refusé de dénoncer.
(Mélanie)*

Les expériences vécues par certaines travailleuses qui croyaient, après plusieurs années, avoir fait leurs preuves et être bien « placées » dans l'industrie, laissent entrevoir on ne peut plus clairement la limite de « l'ouverture » des employeurs face à la main-d'œuvre féminine : « Une travailleuse, d'accord. Une travailleuse avec enfants, non. » Cette réticence à l'endroit des mères est alors catalysée par la nécessité que représentent les mesures de conciliation travail-famille pour la main-d'œuvre de l'industrie, surtout au regard du fonctionnement et des horaires des garderies du réseau public de service de garde. Bien que ces enjeux touchent tout aussi les travailleurs, il faut rappeler que les responsabilités parentales incombent encore majoritairement aux mères. « Les femmes, elles font ça jeune, elles rencontrent un gars, elles font des bébés et après tu les revois plus » : le constat que fait Stéphanie

par rapport à son expérience et aux départs de ses collègues féminines la pousse à se demander comment elle aurait pu continuer dans le milieu si elle avait eu des enfants. Les compagnies qui acceptent de s'accommoder aux horaires des garderies sont en effet rares (voire même que « les journées commencent de plus en plus tôt ») et, en parallèle, « à 6 heures du matin, il y a pas de garderies et personne peut garder ». Les enjeux d'accessibilité à des services qui répondraient à leurs besoins spécifiques placent donc les travailleuses devant des dilemmes qui leur font porter la décision de leur départ.

« *Moi tant que j'ai pas eu d'enfants, l'instabilité... donc c'est en devenant plus âgée en recherchant la stabilité dans le milieu puis la conciliation travail-famille. Je crois que les femmes quittent plus tôt car l'enjeu de la conciliation travail-famille est plus présent, bien qu'il s'en vienne chez les hommes aussi progressivement. Mais c'est très difficile. Ça prend vraiment un conjoint qui lui a plus de disponibilité, mais si tu es séparée et mère monoparentale, des congés maladie c'est dur de prendre congé. J'avais quand même des bons employeurs mais c'est juste que c'est impossible d'avoir la latitude comme fonctionnaire par exemple. C'est pas évident aussi quand tu as des corps de métiers qui attendent après ton travail pour travailler. Donc là aussi c'est dur de prendre congé... même au niveau de la responsabilité professionnelle.* (Michèle)

« *Il va falloir que je me trouve une autre job. Et c'est frustrant parce que quand tu retournes de maternité, et tu n'es pas top shape. C'est correct, je vais être capable de le faire. Mais je suis allée au centre emploi jeunesse et on a parlé un petit peu, la conseillère m'a dit : « Bien tu sais, tu pourrais venir aux rencontres, penser à changer de carrière, bla bla. » C'est sûr que ça m'a fait réfléchir, mais en même temps, moi j'aime ça la construction. Sauf que moi ma famille n'est pas finie, et je n'ai pas le goût d'être confrontée à ça encore et encore. Fait que là je ne sais pas, je regarde pour faire autre chose. Le temps que je fasse ma famille, mais après ça rendue à 40 ans, est-ce que je vais retourner en construction? C'est ça, c'est peut-être de même qu'on sort du milieu de la construction. (Simone)*

Le quatrième acte permet de saisir comment la culture de chantier – qui fait de la construction un univers masculin – se reflète, par un effet miroir, dans les institutions qui encadrent et protègent les droits du travail. Que ce soit par les biais implicites qui les pénalisent dans l'accès à l'assurance-chômage, les lacunes du cadre légal et le laxisme de son application dans les milieux de travail ou encore une application déficiente, voire inexistante, des programmes de retrait préventif auxquels elles sont censées avoir accès, les travailleuses se heurtent dans le quatrième acte à un « système » qui, plutôt que de les soutenir dans leur maintien en emploi dans l'industrie de la construction, se trouve à venir en sceller l'herméticité. Ce sont des lacunes structurelles en apparence neutre – contradictions, zones grises, vides juridiques – qui rendent à la fois possibles et invisibles les pratiques discriminatoires des employeurs ou, du moins, qui leur permettent d'échapper à leurs obligations en toute impunité. Les travailleuses, elles, sont nombreuses à arriver au constat qu'elles n'arriveront pas à se maintenir dans l'industrie, en dépit des efforts et des stratégies déployées.



Le travail que vous faites en ce moment, c'est gros, mais je pense qu'il va en avoir à faire encore longtemps! C'est comme le petit engrenage, dans le gros engrenage... mais c'est qu'en réalité, c'est que si les femmes ne s'impliquent pas aussi pour venir parler et venir dire des choses... Comme moi aujourd'hui, sérieusement, je pensais que c'était super banal qu'est-ce que j'avais à dire, et je pensais que je n'avais pas vécu ce que d'autres ont vécu qui est bien pire que moi. Mais même si on pense que ce qu'on a vécu c'est banal, ce ne l'est pas nécessairement. Je suis arrivée ici à matin en me disant : « Ayoye, de quoi je vais parler? » Et en réalité, c'est pas si banal que ça. (Pascale)

CONCLUSION

Les violences sexistes et sexuelles dont ont témoigné les travailleuses rencontrées dans le cadre du projet sont somme toute extrêmement hétérogènes : leur forme, leur nature, leur complexité, les personnes impliquées et leurs effets sur la santé varient visiblement selon les contextes. Les perceptions qu'ont les travailleuses de ces violences varient aussi selon leur « tolérance », dont le poids de l'expérience (plus souvent synonyme de fatigue mentale que de résilience) ne saurait être évacué. La typologie présentée permet d'organiser ces violences en exposant comment elles érodent progressivement la capacité de maintien des travailleuses dans l'industrie de la construction. Elle se développe en quatre actes : **1) l'organisation et la culture des chantiers; 2) les atteintes à leur intégrité physique et psychologique; 3) la précarisation du lien d'emploi et 4) le rôle des institutions.**

Les nombreuses attitudes et conduites qui peuvent être associées à des formes de violence sexuées – dont il faut rappeler la gravité – sont organisées suivant ces quatre actes afin d'isoler la façon avec laquelle elles interviennent sur le maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Il est en outre significatif de constater que les travailleuses rencontrées font pour la plupart très bien le lien entre leurs expériences, qu'il s'agisse d'intimidation, de harcèlement, d'agressions, et leur inscription dans un continuum de violences commises à l'endroit des femmes. Il apparaît par ailleurs que c'est la reconnaissance du caractère discriminatoire de ces actes qui renforce la détresse qu'elles peuvent alors éprouver. Les témoignages recueillis dans le cadre du projet permettent aussi d'établir quelques constats en ce qui concerne les acteurs impliqués dans les trajectoires professionnelles et leurs rôles. À ce chapitre, il apparaît que la stabilité des travailleuses est souvent intimement liée au « bon vouloir » d'individus précis. Si les employeurs sont ainsi évidemment dotés d'un degré élevé de pouvoir sur le maintien en emploi des travailleuses, d'autres comme les personnes en position d'autorité (chef de chantier, surintendant, contremaître, agent de santé et sécurité au travail, etc.), les collègues et les délégués syndicaux disposent d'un important pouvoir : ils peuvent faciliter la vie des travailleuses sur les chantiers ou l'entraver. Le statut de ces acteurs a un impact sur la forme et la portée des violences sexistes et sexuelles dont ils sont les auteurs.

Quelques expériences positives qui ont été rapportées permettent néanmoins de vaincre une certaine fatalité. Il semble alors que le temps qui passe au sein d'une même équipe, s'il n'est pas garant de protection, est à tout le moins un soutien à la création de liens de confiance. Cependant, en raison du mode de fonctionnement de l'industrie, les travailleuses doivent toujours regagner la confiance de nouveaux collègues ne serait-ce que lorsque de nouveaux collègues se joignent à l'équipe ou qu'elles entament un contrat sur un nouveau chantier. Finalement, leur présence, discrète et engagée, doit toujours être « approuvée » par les acteurs masculins de l'industrie. Cette dynamique les inscrit dans un double mouvement d'exclusion-exploitation qui rend leur maintien extrêmement fragile. En effet, les femmes travaillent plus fort, dans des conditions de travail souvent plus dangereuses pour leur santé et sécurité, et peuvent faire l'objet de sollicitations sexuelles.

Même si l'affirmation semble évidente, il faut rappeler que les femmes se font harceler et agresser parce qu'elles sont des femmes. C'est aussi parce qu'elles sont des femmes que leurs compétences, forces et intelligences sont remises en doute. Ces violences, tant les blagues ou remarques condescendantes que le sabotage d'équipement, la séquestration et l'extorsion de faveurs sexuelles, se déploient dans un contexte d'impunité. Plusieurs des travailleuses rencontrées ont mentionné avoir démissionné, faute de recours satisfaisants. La crainte de ressac a aussi été évoquée, pour justifier leur silence. La nécessité de « cumuler des heures CCQ » pour assurer la progression ou plus largement le cumul des heures de travail afin de se rendre admissible à l'assurance-chômage durant la période creuse sont aussi des enjeux incontournables que prennent en compte les travailleuses lorsqu'elles évaluent les risques qu'induiraient une plainte ou une prise de parole. Enfin, la banalisation de leurs expériences par les diverses instances qu'elles ont approchées, mais aussi des amis et des proches, s'est avérée dans tous les cas source d'une détresse significative.

Les conséquences des violences dont ont témoigné les participantes sont notamment de l'ordre de la santé et d'ordre économique. La combinaison de ces deux problématiques impose aux travailleuses la responsabilité de leur maintien en emploi. En effet, l'interrelation entre la problématique de l'isolement, du harcèlement sexiste et sexuel, la précarité et les difficultés d'accès aux programmes de protection sociale (assurance-chômage, retraits préventifs, indemnités liées à la santé et sécurité, etc.) ont des effets spécifiques chez les femmes qui se constatent par leur taux de départ important. Les quatre actes de la typologie fournissent des informations permettant de comprendre comment les violences sexistes et sexuelles s'insèrent dans la discrimination systémique basée sur le sexe.

TABLEAU 1 : TYPOLOGIE DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXISTE ET SEXUEL EN QUATRE ACTES

	Acte 1 : l'organisation et la culture sexiste des chantiers <i>(les violences visent les femmes)</i>	Acte 2 : les atteintes à l'intégrité physique et psychologique <i>(les violences visent la travailleuse)</i>
Manifestations des violences	<ul style="list-style-type: none"> ■ Propos machistes et misogynes ■ Commentaires et blagues à connotation sexuelle ■ Graffitis, affichage, partage et visionnement de matériel à caractère érotique, sexuel et pornographique ■ Négation de l'existence d'obstacles à l'intégration des femmes et naturalisation de la violence sexuelle ■ Équipements de travail et de protection inadaptés, inaccessibles ou auxquels le recours est découragé ■ Horaires de travail mésadaptés à la conciliation travail-famille ■ Activités extraprofessionnelles excluant les travailleuses 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Commentaires sur l'apparence physique, questions indiscrètes et invitations non sollicitées ■ Sifflements, regards insistants ■ Propos dénigrants, insultes, intimidations, menaces ■ Harcèlement discriminatoire, psychologique ou sexuel ■ Affectation aux tâches dévalorisées ■ Dénier de compétences, de capacité physique et d'autorité ■ Sabotage des outils et du travail réalisé ■ Attouchements et agressions physiques et sexuels ■ Victimisation secondaire
Effets sur les travailleuses et le maintien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Manque d'informations sur les droits et recours ■ Report du fardeau de l'intégration sur les travailleuses ■ Injonction à la tolérance et à la banalisation ■ Sentiment d'étrangeté et de rejet ■ Isolement et exclusion des travailleuses 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Impunité des agresseurs et crainte de représailles ■ Stress, insécurité, remise en question et épuisement ■ Accidents de travail et atteintes à la santé ■ Progression ralentie dans le métier et l'industrie ■ « Auto »-exclusion de certains chantiers
Stratégies déployées par les travailleuses	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se faire percevoir comme un travailleur, devenir <i>one of the boys</i> ■ Travailler deux fois plus 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développer « la bonne attitude » pour éviter l'escalade de la violence ■ Neutraliser, voire effacer, les traces de la féminité Prendre sur soi, encaisser ■ Régler les problèmes soi-même

Acte 3 : la précarisation du lien d'emploi <i>(les violences portent atteinte au lien d'emploi)</i>	Acte 4 : le rôle des institutions <i>(les violences institutionnelles font obstacle au maintien)</i>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Absence de protection contre les représailles ■ Entrave à la progression professionnelle ■ Congédiement déguisé ■ Discrimination directe et indirecte à l'embauche ■ Extorsion de rendement et de faveurs sexuelles de contrepartie 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accès difficile ou impossible à l'assurance-chômage, période de prestations réduite et montants peu élevés ■ Inadaptation des cadres juridiques entourant les pratiques discriminatoires et report du fardeau de la preuve sur la victime ■ Entrave à l'accès au retrait préventif pour grossesse et allaitement ■ Inaccessibilité du réseau des services de garde publics et des mesures de conciliation travail-famille ■ Caractère informel des pratiques ■ Réintégration entravée après un congé de maladie ou de maternité ■ Opacité (voire obscurantisme) quant aux processus de recours ■ Représentation syndicale absente ou inadéquate ■ Lourdeur et durée des procédures
<ul style="list-style-type: none"> ■ Dépendance envers les acteurs de l'industrie ■ Détresse et découragement ■ Silence encouragé par la survisibilité des femmes ■ Précarisation ■ Stagnation ou recul professionnel ■ Exploitation des travailleuses 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Manque de confiance envers les diverses instances ■ Non-recours aux droits ■ Détresse et sentiment d'injustice ■ Amplification de l'emprise des violences ■ Pauvreté et difficultés économiques ■ Départ de l'industrie
<ul style="list-style-type: none"> ■ Prendre sur soi, encaisser ■ Rechercher la stabilité d'emploi ■ Demander de l'information sur ses droits ■ Faire valoir ses droits 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recourir à des organismes de défense des droits qualifiés ■ Renoncer à la vie de famille ■ Se réorienter au sein de l'industrie

BIBLIOGRAPHIE

- Atif, Katia, Élise Dumont-Lagacé et Laurence Hamel-Roy. *Le Carnet référence construction : Analyse de la discrimination systémique fondée sur le sexe inhérente au Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, Montréal Action travail des femmes (ATF), 2016.
- Atif, Katia et Keïsha Estivaine. *Harcèlement sexuel est un harcèlement discriminatoire : Mémoire présenté par Action travail des femmes à la Commission de l'économie et du travail*, Montréal, Action travail des femmes (ATF), 2018.
- Beeman, Jennifer. *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec*, Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), 2012.
- Cloutier-Villeneuve, Luc. « Comparaison du revenu d'emploi médian des femmes et des hommes au Québec en 2015 : analyse par profession », *Cap sur le travail et la rémunération*, [en ligne], n° 11, juin 2018, Institut de la statistique du Québec (ISQ), p. 1-10.
- Commission de la construction du Québec (CCQ). *Les femmes dans la construction portrait statistique 2016*, Montréal, Commission de la construction du Québec (CCQ), 2017.
- . *Les femmes dans la construction portrait statistique 2017*, Montréal, Commission de la construction du Québec (CCQ), 2018.
- . *Bilan 2015 du PAEF : Bilan annuel du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*, Montréal, Commission de la construction du Québec (CCQ), 2016.
- . *Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée – Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*, Montréal, Commission de la construction du Québec (CCQ), 2015.
- . *Analyse de la situation des femmes dans l'industrie de la construction : Comparaison entre les provinces du Canada*, Montréal, Commission de la construction du Québec (CCQ), 2014.

- . *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction : Bilan des mesures 1997-2012*, Montréal, Commission de la construction du Québec (CCQ), 2012.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). *Commentaires relatifs à la consultation portant sur le rapport de mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle*, Montréal Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 2015.
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). « Harcèlement psychologique ». En ligne au : <<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique/index.html>>, consulté le 2 mai 2018.
- Dugré, Geneviève. *Travailleuses de la construction*, Montréal Remue-ménage, 2006.
- Dumont, Geneviève, Élise Pelletier et Isabelle Desbiens. *Une mixité en chantier : les femmes dans les métiers de la construction*, Québec, Conseil du statut de la femme, coll. Avis/Conseil du statut de la femme, 2013.
- Dumont-Lagacé, Élise, Éric Charest et Katia Atif. *Rapports d'évaluation des besoins : Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminine dans le secteur de la fabrication métallique industrielle de la région de Montréal*, Montréal Action travail des femmes (ATF), 2015.
- Hanmer, Jalna. « Violence et contrôle social des femmes », *Nouvelles questions féministes*, n° 1, novembre 1977, p. 68-88.
- Langevin, Louise. « Le harcèlement sexuel ». *Institut national de santé publique (INSPQ)*, novembre 2012. En ligne au : <<https://www.inspq.qc.ca/agression-sexuelle/le-harcèlement-sexuel>>, consulté le 2 mai 2018.
- Legault, Marie-Josée. « Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation ». *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, n° 3-1, mai 2001. En ligne au : <<https://journals.openedition.org/pistes/3804>>.
- Lys Grenier, Jennifer. *Les recours pour harcèlement psychologique en milieu syndiqué : Le grief, la représentation syndicale, et les droits des travailleuses dans les secteurs majoritairement masculins*, Montréal, Action travail des femmes (ATF), 2015.
- Québec. Assemblée nationale. (1982, 31 mai). *Journal des débats*, 26 (117), 32^e législature, 3^e session. Récupéré de : <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/ctmosr-avant-1984-32-3/journal-debats/CTMOSR-820531.html>
- Regroupement québécois des centres d'aide aux agressions sexuelles (CALACS). « Un enjeu social ». En ligne au : <<http://www.rqcalacs.qc.ca/mobilisation.php>>, consulté le 2 mai 2018.

