



La contribution de l'identité professionnelle à la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés : Une étude dans les secteurs de la construction et manufacturier au Québec

Par
Geneviève Cloutier

Direction de la thèse doctorale sous :
Alain Marchand

École de Relations Industrielles
Faculté des Arts et des Sciences

Thèse doctorale présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales
en vue de l'obtention du grade de
Philosophiae Doctor (Ph.D.) en Relations Industrielles

Mai 2018

© Geneviève Cloutier, 2018

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Cette thèse doctorale intitulée :

La contribution de l'identité professionnelle à la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés : Une étude dans les secteurs de la construction et manufacturier au Québec

Présentée par :
Geneviève Cloutier

A été évaluée par un comité de jury composé des membres suivants :

Nancy Beauregard, Ph. D.
Présidente du jury

Alain Marchand, Ph. D.
Directeur de recherche

Jeffrey Hilgert, Ph. D.
Membre du jury

Caroline Biron, Ph. D.
Examinatrice externe

Résumé

Cette thèse doctorale s'intéresse à mieux comprendre la contribution de l'identité professionnelle à la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers des secteurs de la construction et manufacturier au Québec, ainsi que le rôle médiateur des réponses agressives dans la relation entre la structure de l'identité et les agressions au travail.

L'exclusion des femmes et les agressions qu'elles subissent dans le monde professionnel sont toujours une problématique très préoccupante dans les professions à forte prédominance masculine. Toutefois, il se peut que les agressions ne soient pas uniquement orientées en fonction du sexe des victimes, mais aussi en fonction de leur genre, selon leurs masculinités et féminités. D'où l'importance d'élaborer un modèle théorique sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre, en élargissant cette problématique à toutes les personnes, peu importe leur sexe, afin de comprendre comment le genre des travailleurs peut influencer les agressions au travail.

Une limitation importante dans la littérature consiste en l'omission de l'identité professionnelle. L'identité professionnelle englobe l'ensemble des pratiques et des coutumes qui attribue une reconnaissance aux travailleurs dans l'exécution de leurs tâches, en plus d'une affirmation d'eux-mêmes dans la sphère du travail (Ashforth & Mael, 1989). Suivant le modèle théorique de cette thèse, l'identité professionnelle se construit par l'histoire des groupes culturels des métiers, composée des institutions et des valeurs, ainsi que par des modèles culturels d'identité professionnelle, soit les stratégies identitaires des travailleurs qui en résultent (stratégies identitaires *de solidarité démocratique, fusionnelle, d'affiliation* et de *retrait*). Ces modèles d'identité au travail de Sainsaulieu, basés sur le conditionnement des rapports sociaux au travail, permettent de bien cerner les stratégies identitaires au travail (Sainsaulieu, 2014).

Le but de cette thèse est d'établir empiriquement le rôle de l'identité professionnelle dans la problématique des agressions dans les métiers. La première hypothèse de recherche, induite par le modèle empirique, suggère que les agressions résultent d'une forte estime collective du groupe, d'un type de métier genré masculin, de même que d'une culture de métiers caractérisée par de hauts niveaux de collectivisme et de distance hiérarchique, ainsi qu'une faible intégration des différences. À ces éléments s'ajoute l'association des agressions à la fragilisation de cette identité, par une perception de menaces, par de faibles niveaux de justice interactionnelle, ainsi

que par certaines conditions de l'organisation du travail. La deuxième hypothèse soutient que les réponses agressives médiatisent la relation entre la structure de l'identité et les agressions.

Sur le plan méthodologique, une étude à méthode mixte est privilégiée dans le cadre d'une collecte de données primaires. Des questionnaires ont été distribués au sein de 54 équipes, réparties dans sept chantiers de construction et dans quatre établissements manufacturiers, pour un total de 282 répondants. En complémentarité, des groupes de discussion et des entrevues individuelles ont été conduits auprès de 15 femmes œuvrant dans le milieu de la construction afin de bien distinguer les agressions fondées sur le sexe.

Les résultats de modèles de régression multiniveaux, en considérant les variations entre les 54 équipes, ont réfuté l'effet médiateur des réponses agressives, tout en suggérant les effets directs de la déviance interpersonnelle sur les agressions psychologiques. À cela, les analyses quantitatives ont permis d'associer certains aspects de l'identité professionnelle prédisposant aux agressions, notamment une faible intégration des différences dans l'équipe, ainsi qu'un soutien social insuffisant. Une utilisation des compétences plus forte et une faible préoccupation pour le groupe s'associent également aux agressions sexuelles dans les métiers. Distinctement, une faible estime publique du métier s'associe à des agressions physiques, alors que des demandes au travail élevées et de l'insécurité d'emploi s'associent à des agressions psychologiques. De plus, les données qualitatives enrichissent l'interprétation des résultats en mettant en lumière le rôle central des masculinités, surtout la valorisation de la force physique et de l'affirmation de soi dans les métiers, pouvant justifier les agressions fondées sur le sexe et sur le genre. Enfin, les modèles multiniveaux ont associé le fait d'être une femme aux agressions physiques et sexuelles, de même que la masculinité chez les travailleurs s'associe à l'adoption de réponses agressives. Les conclusions de cette thèse corroborent l'importance d'agir sur les dimensions identitaires afin de réduire les agressions, particulièrement en misant sur l'inclusion des travailleurs dans les processus innovants, et sur une plus grande ouverture de leur part en égard aux nouvelles idées. Au niveau de la culture de métiers, il s'avère judicieux de privilégier les valeurs dites plus féminines basées sur la collaboration, l'empathie et le soutien lors de moments de vulnérabilité.

Mots-clés : agression fondée sur le sexe et sur le genre, identité professionnelle, secteur de la construction, secteur manufacturier, culture de métiers, méthode mixte, modèles multiniveaux.

Abstract

This PhD thesis explores how professional identity impacts sex and gender-related aggressions in the skilled trades, focusing on the construction and manufacturing sectors in Quebec. It also aims to provide insights on how these aggressive responses play a mediating role in shaping the professional identities of these workers.

The exposure of women to exclusion and aggressions in the professional world are a huge concern, particularly in male dominated occupations. However, it is possible that these aggressive responses are not merely directed towards to the biological sex of the victims, but also directed towards female gender-based characteristics, especially those such as kindness, tenderness, empathy, and affection. The development of a theoretical model on sex and gender-based aggressions is thereby necessary. Rather than focussing on the factors that affect women's experiences with aggressions, this thesis contributes to explaining how gender-related factors affect aggressions towards all workers, regardless of their male and female sexual characteristics.

One limitation of the current research is its neglect of professional identity, even if this concept is essential to explaining why harmful behaviours are pursued to maintain ideals shared by dominant social groups (Tajfel & Turner, 1986). Professional identity reflects a form of social recognition at work, built on prestige related to employment status and professional responsibilities (Ashforth & Mael, 1989). Professional identities are developed through the shared histories of diverse cultural groups in the skilled trades. They are formed through institutions and values associated with certain sectors of activity. This also affects the identity-related strategies that workers in trades apply in the workplace (*negotiation, fusion, affinities and retreat*). Sainsaulieu's classification of occupational identities (2014) based on the conditioning of social relationships at work, helps one to identify the identity-related strategies of workers.

Empirically, this thesis examines the impact of professional identity on sex and gender-based aggressions in skilled trades. The first hypothesis associated with the model explores whether workplace aggressions in skilled trades occupations are positively related to high levels of collective self-esteem, to the trade being stereotypically male, to high degrees of collectivism within the trade, to hierarchical distance to power, and to a low level of integration of differences within the work team. Drawing from these elements, the undermining of professional identity,

including perceived threats, intrapersonal justice, as well as the way working conditions are organized, could also cause workplace aggressions in skilled trades. The second hypothesis suggests that the aggressive responses mediate the relationship between professional identity and workplace aggressions in skilled trades. By using mixed methods with primary data gathering, and through the triangulation of data, it is possible to explain how each of these factors effects professional identity. Some focus groups and interviews with 15 women, and a questionnaire administered to 282 workers working on seven construction sites and four manufacturers, facilitate the interpretation of results of sex-based aggressions.

The results of multi-level regression models, addressing variations across 54 participating teams in the study, rejected that aggressive responses had a mediating affect on workplace aggressions. However, they suggest that they may have direct effects on interpersonal deviance with respect to psychological aggressions. The quantitative analyses also showed that some aspects of professional identity made individuals more disposed to workplace aggressions. These include a low integration of the differences within the team, as well as an insufficient social support at work. A higher skills utilization and a low concern for the group are also associated with sexual aggressions in skilled trades. In addition, low public skilled trades self-esteem is associated with physical aggressions, while work demands and job insecurity are associated with psychological aggressions. Furthermore, qualitative data enrich the interpretation of the results by highlighting the central role of masculinity, especially the valorisation of physical strength and assertiveness at work, which could explain sex and gender-based aggressions. Finally, multilevel models associated being a woman with physical and sexual aggressions, as well as the worker's masculinity, are associated with the adoption of aggressive responses. This thesis concludes on the importance of taking preventive actions on identity dimensions to reduce workplace aggressions, mainly a better inclusion of all the workers and an open mind about innovation and new ideas. At the level of skilled trades culture, one issue is to incorporate feminine values based on the collaboration, empathy and the social support during moments of vulnerability.

Keywords: sex and gender-based aggression, professional identity, construction industry, manufacturing sector, skilled trades culture, mixed method, multilevel models.

Table des matières

Résumé.....	i
Abstract.....	iii
Table des matières.....	v
Liste des tableaux.....	x
Liste des figures.....	xi
Remerciements.....	xiii

Introduction.....	1
Problématique des agressions dans les milieux de travail : l'effet déterminant du sexe et du genre.....	2
Ampleur de la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les secteurs à prédominance masculine	4
Législation en santé et sécurité du travail	8
Pertinence du sujet	10
Objectifs, question de recherche et organisation de la thèse doctorale.....	11

Chapitre 1 : Contexte et particularités dans les métiers spécialisés.....	15
1.1-Conditions d'emploi dans la profession des métiers spécialisés.....	15
1.1.1-Définition de la profession et du métier spécialisé	15
1.1.2-Description du type d'emploi.....	18
1.1.3-Relation d'emploi transactionnelle.....	18
1.1.4-Programmes de mieux-être	20
1.1.5-Relations de travail.....	21
1.1.6-Contexte démographique relatif à la pénurie de main-d'œuvre.....	22
1.2-Égalité en emploi dans les métiers spécialisés au Québec : la mise en contexte et le portrait statistique de la situation des femmes.....	23
1.2.1-Situation des femmes dans les emplois non traditionnels	24
1.2.2-Évolution historique des femmes dans le secteur ouvrier	26
1.2.3-Portrait de la discrimination systémique vécue par les femmes dans les métiers.....	34
1.2.4-Réponses gouvernementales et organisationnelles	37
1.2.5-Résumé des réponses gouvernementales et organisationnelles et pertinence de la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers	47

Chapitre 2 : Concept d’agression fondée sur le sexe et sur le genre	49
2.1-Définitions conceptuelles.....	49
2.1.1-Concept d’agression au travail.....	49
2.1.2-Conceptualisation du genre.....	53
2.1.3-Agressions fondées sur le sexe et ouverture au genre.....	58
2.2-Principaux déterminants.....	62
2.2.1-Déterminants des agressions fondées sur le sexe et sur le genre.....	62
2.2.1.1-Facteurs macrosociaux.....	62
2.2.1.2-Facteurs relatifs à une socialisation fondée sur des rôles de genre.....	63
2.2.1.3-Facteurs biologiques.....	64
2.2.1.4-Facteurs relationnels.....	64
2.3-Principales théories.....	65
2.3.1-Le courant féministe : un incontournable au plan sociétal pour comprendre la problématique des agressions envers les femmes.....	65
2.3.2-Les théories psychosociales et sociologiques pour expliquer les agressions au plan organisationnel.....	67
2.3.2.1-Les théories initiales du harcèlement sexuel : limites théoriques et méthodologiques.....	67
2.3.2.2-Les théories sur l’agression interpersonnelle.....	70
2.4-Recension de la littérature sur le rôle des facteurs individuels, relationnels et organisationnels dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre.....	73
2.4.1-Rôle des facteurs individuels.....	73
2.4.2-Rôle des relations interpersonnelles et intergroupes.....	84
2.4.3-Rôle des caractéristiques organisationnelles.....	90
2.5-Limites aux connaissances et pertinence du rôle de l’identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre.....	115

Chapitre 3 : Le rôle de l’identité professionnelle sur les agressions dans les métiers	117
3.1-Définitions conceptuelles de l’identité.....	117
3.2-Construction des modèles culturels d’identité professionnelle.....	122
3.3-La construction des modèles d’identité professionnelle relative aux métiers spécialisés.....	135
3.4-Le point central de la dynamique culturelle de la vie en organisation.....	144

3.5-Lien entre la culture nationale, les sous-cultures professionnelles et l'identité professionnelle.....	151
3.6-Stratégies identitaires des travailleurs.....	155
3.7-Application de la dimension culturelle du modèle de Hofstede dans les métiers spécialisés.....	159
3.8-Les composantes de la structure de l'identité professionnelle.....	161
3.9-Les composantes de la fragilisation de l'identité professionnelle des métiers spécialisés.....	168
3.10-Principales théories explicatives de la relation entre l'identité professionnelle de métiers et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre.....	178
3.11-Modèle théorique de l'influence de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre en milieu de travail.....	184
3.12-Modèle empirique et hypothèses.....	189

Chapitre 4 : Méthodologie.....	212
4.1-Devis méthodologique mixte.....	213
4.1.1-Choix des méthodes sélectionnées dans le devis mixte simultané.....	213
4.1.2-Justification d'un choix de devis mixte.....	214
4.2-Devis de recherche de la partie quantitative.....	216
4.2.1-Méthode d'échantillonnage pour la partie quantitative.....	216
4.2.2-Sources de données.....	216
4.2.3-Outils de recherche : le questionnaire.....	218
4.2.4-Mesure des variables.....	218
4.2.5-Statistiques descriptives de l'échantillon.....	237
4.2.6-Stratégies d'analyse pour la partie quantitative.....	248
4.3-Devis de recherche pour la partie qualitative.....	255
4.3.1-Méthode d'échantillonnage pour la partie qualitative.....	255
4.3.2-Outils de recherche : les groupes de discussion et les entrevues individuelles.....	256
4.3.3-Mesure des variables.....	258
4.3.4-Stratégie analytique et méthode de collecte de données.....	258
4.4- Respect de l'éthique.....	261

Chapitre 5 : Présentation des résultats	263
5.1-Prévalence des agressions dans les métiers spécialisés.....	263
5.2-Description qualitative des types d'agression.....	268
5.2.1-Aggression à caractère psychologique.....	268
5.2.2-Aggression à caractère physique.....	274
5.2.3-Aggression à caractère sexuel.....	280
5.3-Études des corrélations entre les agressions, les réponses agressives et les composantes de l'identité professionnelle.....	284
5.4-Résultats des modèles multiniveaux de régression multiple pour la relation entre les agressions et l'identité professionnelle.....	290
5.4.1-Résultats de l'agression psychologique.....	290
5.4.2-Résultats de l'agression physique.....	293
5.4.3-Résultats de l'agression sexuelle.....	296
5.4.4-Comparaison de tous les effets pour toutes les agressions.....	299
5.4.5-Résultats des effets d'interaction avec le secteur.....	303
5.5-Données qualitatives complémentaires à l'explication des agressions dans les métiers spécialisés.....	303
5.5.1-Éléments additionnels aux résultats des données quantitatives.....	304
5.5.2-Nouveaux éléments pertinents dans l'étude des agressions.....	360
 Chapitre 6 : Synthèse des résultats	 367
6.1-Portrait de la prévalence des agressions: des résultats similaires entre les deux secteurs et divergents entre les deux sexes.....	368
6.2-Contribution du sexe et du genre à la problématique des agressions dans les métiers.....	371
6.3-Contribution de la structure de l'identité professionnelle à la problématique des agressions dans les métiers.....	375
6.4-Contribution de la fragilisation de l'identité professionnelle à la problématique des agressions dans les métiers.....	384
6.5-Rôle médiateur réfuté des réponses agressives sur la relation entre la structure de l'identité professionnelle et les agressions.....	392
6.6-Contribution des autres variables à la problématique des agressions.....	395

Conclusion	400
Contribution de la thèse doctorale à l'avancement des connaissances.....	403
Limites et implications pour la recherche.....	410
Retombées pour le milieu professionnel.....	413
Bibliographie	421
Annexe I : Métiers de la CNP appareillés aux métiers couverts par la Loi R-20.....	468
Annexe II : Occupation des femmes dans les métiers de la construction et autres industries.....	469
Annexe III : L'écart salarial des travailleurs et des travailleuses dans les métiers au Canada.....	470
Annexe IV : L'écart salarial des travailleurs et des travailleuses dans les métiers au Québec.....	474
Annexe V : Lettre de sollicitation de participation à l'étude.....	478
Annexe VI : Formulaire d'information et de consentement pour les groupes de discussion.....	479
Annexe VII : Formulaire d'information et de consentement pour le questionnaire.....	481
Annexe VIII : Grille pour les groupes de discussion.....	483
Annexe IX : Questionnaire.....	485
Annexe X : Prévalence des agressions selon le secteur.....	501
Annexe XI : Prévalence des agressions selon le sexe.....	502
Annexe XII : Prévalence des réponses agressives selon le secteur.....	503
Annexe XIII : Prévalence des réponses agressives selon le sexe.....	504
Annexe XIV : Modèles multiniveaux de l'identité professionnelle sur les réponses agressives.....	505

Liste des tableaux

Tableau 1 - Modèles culturels d'identité au travail	154
Tableau 2 - Portrait des métiers de l'échantillon de l'étude	217
Tableau 3 - Mesure des agressions au travail	220
Tableau 4 - Mesure des réponses émotionnelles	223
Tableau 5 - Mesure des réponses cognitives	224
Tableau 6 - Mesure des réponses comportementales.....	225
Tableau 7 - RHO et λ_j pour les variables des réponses agressives.	226
Tableau 8 - Mesure de l'estime collective du groupe professionnel	227
Tableau 9 - RHO et λ_j pour les variables du métier genré.	229
Tableau 10 - Mesure de la culture de métier.....	231
Tableau 11 - Mesure de la perception de menaces	232
Tableau 12 - Mesure de la justice interactionnelle	234
Tableau 13 - Mesure des conditions de l'organisation du travail.....	236
Tableau 14 - Mesure des caractéristiques personnelles et organisationnelles.....	237
Tableau 15 - Statistiques descriptives selon le secteur	239
Tableau 16 - Statistiques descriptives selon le sexe	243
Tableau 17 - Statistiques descriptives selon le secteur et le sexe	245
Tableau 18 - Proportion des travailleurs victimes d'une agression selon le NAQ.....	263
Tableau 19 - Matrice de corrélation entre les variables pour les agressions	285
Tableau 20 - Modèles multiniveaux de régression multiple pour l'agression psychologique	291
Tableau 21 - Modèles multiniveaux de régression multiple pour l'agression physique	294
Tableau 22 - Modèles multiniveaux de régression multiple pour l'agression sexuelle.....	297
Tableau 23 - Comparaison des effets directs de l'identité professionnelle.....	300
Tableau 24 - Effets de médiation des réponses agressives sur les agressions.....	302
Tableau 25 - Synthèse des résultats obtenus pour les variables du sexe et du genre.....	371
Tableau 26 - Synthèse des résultats obtenus pour les variables de la structure de l'identité professionnelle.....	376
Tableau 27 - Synthèse des résultats obtenus pour les variables de la fragilisation de l'identité professionnelle	385
Tableau 28 - Synthèse des résultats obtenus pour la variables des réponses agressives.....	392
Tableau 29 - Synthèse des résultats obtenus pour les variables contrôles	395

Liste des Figures

Figure 1 - Facteurs prédictifs des agressions fondées sur le sexe et sur le genre.....	114
Figure 2 - Modèle théorique de l'identité professionnelle sur les agressions	185
Figure 3 - Modèle empirique sur la relation entre l'identité et les agressions.....	190
Figure 4 - Proportion de travailleurs victimes d'agressions par secteur	264
Figure 5 - Proportion de travailleurs victimes d'agressions par sexe	265

Je dédie cette thèse à mes deux parents, Sylvain et Marie.

Je vous remercie de m'avoir inculqué les valeurs les plus importantes
que sont la famille, la modestie, la clémence et la franchise.

Votre amour et fidélité depuis vos 17 ans m'inspirent dans un espoir
de vivre une relation autant sincère et touchante un jour.

Merci d'avoir construit une famille autant solidaire qui ne cesse de s'agrandir.
Je vous aime tous tendrement.

En espérant que cette thèse doctorale pourra améliorer les milieux de travail et
sensibiliser les acteurs du marché du travail à la préoccupante problématique des agressions.

Remerciements

La réalisation de cette recherche scientifique n'aurait jamais pu voir le jour sans l'immense soutien de mon directeur, le professeur Alain Marchand. Je vous remercie de m'avoir soutenu dans un projet de collectes de données portant sur le sujet assez difficile des agressions sur les chantiers de construction. Malgré les difficultés d'accès au terrain et le tabou de l'objet d'étude chez les travailleurs des métiers spécialisés, vous avez toujours été présent et vous m'avez toujours impliquée dans les solutions à entreprendre pour surmonter les obstacles. Au final, toute cette folie m'aura permis de développer des ressources et une persévérance unique.

Pour l'accès au terrain, je tiens à remercier tous les gestionnaires et conseillers sécurité qui ont compris l'importance de la recherche dans les milieux professionnels en m'ouvrant les portes de leur organisation. Je pense notamment à Michel Desrosiers, Michel Fournier, Nadia Villeneuve, Alain Boilard, François-Pierre Gaudreault, François Barrette, Louis-Marie Miljours, et surtout à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs qui ont répondu au questionnaire.

Je remercie également l'organisme Action Travail des Femmes (Élise Lagacé) et toutes les travailleuses participantes aux groupes de discussions et aux entrevues pour la générosité de leurs témoignages. J'espère avoir pu représenter le plus fidèlement tout ce que vous vivez.

L'École de relations industrielles a été aussi d'un grand soutien, autant monétaire avec le financement du FRQSC et de l'ERTSM, que dans leur confiance en m'assignant des charges de cours durant mon parcours. Les examens de synthèse ont été probablement l'une des étapes les plus exigeantes du doctorat et je remercie mes trois collègues Phillippe Scrimger, Sean O'Brady et Sari Madi dans leur entraide dans ma majeure en politiques publiques. Vous m'avez aidée à réussir et j'ai eu de la chance de passer cette grande épreuve avec vous. Je tiens aussi à remercier les professeurs Pierre Durand, Patrice Jalette, Jean-Michel Cousineau et Normand Poulet, ainsi que Josée Sabourin et Michel Marcil. Je ne dois pas oublier les membres de mon jury, Nancy Beauregard, Caroline Biron et Jeffrey Hilgert, pour leurs précieux et judicieux commentaires.

Mes derniers remerciements sont naturellement pour les membres de ma famille pour leur amour inconditionnel. Je pense à mes parents Marie et Sylvain, mes sœurs Catherine et Isabelle, mon frère Olivier, mes beaux-frères Samuel et Charles, ma belle-sœur Maude, ainsi que tous mes précieux neveux et nièces : Rosalie, Étienne, Félix, Romy, Henri et aux futurs enfants à venir.

Introduction

Depuis des siècles, les hommes agressent et violentent les femmes par des mécanismes d'oppression ancrés socialement. Les actes agressifs et même violents ont été utilisés au sein des instances gouvernementales par les dirigeants afin d'indiquer clairement que certains comportements sont acceptables et font partie de la société (Harway & O'Neil, 1999). Au Canada, le traitement discriminatoire des immigrants, des femmes et des autochtones sur le marché du travail reflète cette réalité. La tolérance vis-à-vis des agressions, particulièrement envers les femmes, viole les droits fondamentaux de tous les êtres humains. Cette domination des hommes sur les femmes influe dans l'ensemble des domaines de la société, dont le travail (Behning & Pascual, 2002).

L'exclusion des femmes et les agressions qu'elles subissent dans le monde professionnel, tant de la part des supérieurs que des pairs, ne relèvent pas uniquement de leur manque de compétences. Les agressions résulteraient d'une réaction en regard du dépassement des limites sociales assignées par le groupe dominant des hommes. De ce fait, les agressions que vivent les femmes sont autant symboliques, associées aux valeurs, que matérielles, associées au maintien des acquis des hommes (Stephan & Stephan, 2000). Conséquemment, il est difficile pour les femmes de sortir des modèles traditionnels. Ce contexte de hiérarchie entre les sexes favorise la tolérance sociale et juridique des agressions envers les femmes (Berdahl, 2007; Parini, 2006).

De surcroît, la persistance des agressions et des traitements discriminatoires constants envers les femmes, surtout dans les emplois à prédominance masculine, résulte d'un moyen pour les hommes de diviser le travail avec les femmes (Wajcman, 2000). Notamment, dans les professions assimilées aux métiers spécialisés et aux occupations, les femmes ne représentent que 2,1% de la main-d'œuvre en 2011 (CCQ, 2014).

Les agressions envers les femmes incluent tous les actes agressifs et violents dirigés contre le sexe féminin. Toutefois, il est important d'élargir cette problématique à toutes les personnes, peu importe leur sexe, afin de comprendre comment le genre des travailleurs peut influencer sur les agressions au travail. Ces caractéristiques spécifiques, basées sur les masculinités et les féminités, découlent de la socialisation dès le plus jeune âge des garçons et des filles. Il s'agit de facteurs sociaux et culturels qui déterminent le genre des individus. Plus précisément, la

construction sociale et culturelle du genre spécifie ce qui différencie un homme et une femme en fonction des masculinités et des féminités. La socialisation et, plus concrètement, les systèmes de représentation justifient les rapports d'oppression identitaires en fonction du genre de la victime (Connell, 2014; Gaussoit, 2014; Parini, 2006; Roventa-Frumusani, 2009). De là l'importance de s'intéresser aux agressions fondées sur le genre dans les métiers spécialisés selon les masculinités et féminités des travailleurs, particulièrement dans les industries fortement masculines des secteurs de la construction et manufacturier. Dans une perspective intégratrice, l'aspect du genre permet d'intégrer autant les agressions dirigées envers les femmes qu'envers les hommes au sein des métiers spécialisés.

Problématique des agressions dans les milieux de travail : l'effet déterminant du sexe et du genre

L'Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail (EQCOTESST) a établi que près de 20% des travailleurs ont subi une situation d'agression dans la dernière année au Québec (Vézina et al., 2011). En 1998, les statistiques de l'Enquête sociale et de santé s'élevaient à 25,5% pour les victimes d'intimidation, de harcèlement sexuel et de violence physique (Arcand, Labrèche, Stock, Messing, & Tissot, 1998). Ces agressions se manifestent par des actes de harcèlement, d'intimidation, d'isolation, d'exclusion, de fausses rumeurs et de menaces jusqu'aux violences physiques et sexuelles.

Au Québec, très peu d'études sur les agressions dans les métiers spécialisés, particulièrement envers les femmes, ont été effectuées. Néanmoins, les résultats de l'EQCOTESST ont suggéré qu'à l'exception des cadres de premier niveau, les agressions à caractère psychologique affectent davantage les catégories professionnelles des ouvriers qualifiés et non qualifiés (Vézina et al., 2011), qui représentent une frange importante de la main-d'œuvre des métiers spécialisés. Ces résultats sont similaires aux victimes de harcèlement sexuel qui se retrouvent davantage dans les postes à faible pouvoir au bas de l'échelle hiérarchique (Lengnick-Hall, 1995). De plus, selon les résultats de cette enquête, les travailleurs syndiqués et les femmes seraient davantage exposés à des situations d'agressions au Québec. Chez les ouvriers qualifiés, une proportion de 19,4% de femmes a été la cible d'un acte agressif à caractère psychologique au

cours de la dernière année, à la différence de 11,9% des hommes (Vézina et al., 2011). Similairement, les résultats de l'enquête québécoise SALVEO, composée de plus de deux mille répondants, ont établi que les femmes étaient 2,19 fois plus susceptibles de vivre une situation de violence physique ou sexuelle dans les secteurs tertiaires et secondaires québécois (Cloutier & Marchand, 2016).

Toutefois, se pourrait-il que ces agressions ne soient pas uniquement orientées en fonction du sexe des victimes, mais plutôt en fonction de leurs traits féminins? Est-ce que les travailleurs sensibles aux besoins des autres ainsi que ceux caractérisés de doux et de tendres sont plus prédisposés à vivre une agression dans le cadre de leur travail? Est-ce que ce type de travailleurs aux traits féminins sont davantage exposés à des blagues sexistes? À l'opposé, est-ce que les femmes plus revendicatrices et affirmatives aux traits masculins sont plus prédisposées à être la cible d'une agression en raison de leur représentation plus élevée de menaces symboliques relatives à un changement de valeurs chez les travailleurs des métiers? De même, est-ce que les travailleurs aux traits masculins sont plus prédisposés à vivre une agression physique et les travailleurs aux traits féminins une agression psychologique? Ces questionnements posent la pertinence d'élargir les agressions fondées sur le sexe des victimes au genre de ces dernières.

La littérature a déjà soulevé la problématique du traitement des femmes dans les métiers non traditionnels, notamment leur vulnérabilité relative aux conditions de travail plus défavorables, à davantage d'exposition au stress et d'insatisfaction au travail, aux traitements défavorables et aux agressions. Spécialement, dans les organisations fortement masculines, des études ont démontré qu'une plus forte proportion de femmes étaient victimes de sexisme (Tougas, Beaton, & Laplante, 2005) et d'agressions (CSC, 2010a; Gruber, 1998; Gutek & Morasch, 1982; Mansfield et al., 1991). Ces réponses agressives s'inscrivent dans une forte résistance en regard de l'entrée des femmes dans les emplois manuels. En Europe, les femmes y sont peu nombreuses et cantonnées dans des postes administratifs en raison des préjugés lors du recrutement, du sexisme omniprésent, ainsi que des longues heures de travail obligatoires dans ce secteur (Ackrill, Caven, & Alaktif, 2017). Similairement, au Québec, à titre indicatif, dans les métiers spécialisés de l'industrie de la construction, les taux de discrimination envers les femmes

sont élevés et près de 60% des femmes quittent après 5 ans, dont 50% en raison de discrimination (CCQ, 2008).

Par ailleurs, les conditions de travail non sécuritaires et l'absence de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, se reflétant dans des politiques d'emploi rigides, contribuent de manière décisive dans ce faible taux de rétention des femmes au sein des emplois des secteurs traditionnellement masculins (CSC, 2010a; Dumont, 2013). En définitive, outre ces nombreux facteurs, les traitements discriminatoires à l'embauche, de même que l'absence de modèles, de mentors et de réseaux informels ajoutent des obstacles aux femmes dans le secteur de la construction (CSC, 2010a; Fielden, Davidson, Gale, & Davey, 2000) et plus globalement pour les femmes oeuvrant dans les métiers spécialisés des autres secteurs (Greene & Stitt-Gohdes, 1997).

Ampleur de la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les secteurs à prédominance masculine

La situation des agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail dans les milieux à prédominance masculine a davantage été documentée dans les secteurs carcéral et militaire. Dans ces types de profession, les réponses agressives sont légitimées dans le cadre des fonctions des agents correctionnels et des militaires. Dans ces secteurs, les agressions sont ancrées dans une culture agressive, distinctement à la profession des métiers spécialisés où les agressions sont davantage de nature symbolique relatives aux valeurs et aux pratiques des travailleurs. Les pouvoirs plus élevés des hommes dans les secteurs à prédominance masculine les prédisposent aux agressions et au sexisme (Gale, 1994), pouvant s'inscrire dans des réactions agressives à la suite d'une perturbation du statut symbolique des valeurs privilégiées par les travailleurs qui sont majoritairement de sexe masculin (Powell et al., 2006).

Néanmoins, dans les métiers spécialisés, peu d'études se sont intéressées aux comportements des travailleurs, notamment pour les agressions envers les femmes et les agressions fondées sur le genre. En fait, une quasi-absence d'écrits sur les femmes dans les métiers se dénote dans la littérature scientifique avant 1990 (CSC, 2010a). De là l'importance de décrire brièvement les antécédents des agressions dans les milieux carcéral et militaire, ainsi que

de recenser des études relatives aux agressions dans les métiers spécialisés, spécialement envers les femmes.

a. Secteur carcéral

Le milieu carcéral se caractérise par un totalitarisme et par des privations de liberté engendrant de fortes tensions. Principalement, les agressions dans les pénitenciers s'expliquent par une marque de distinction par laquelle le groupe juge que certaines personnes ne méritent pas de faire partie du groupe (Welzer-Lang, 1996). Plus spécifiquement, sur le plan des agressions sexuelles, l'objectif visé n'est pas le désir sexuel, mais une démonstration de pouvoir, de domination, d'humiliation et de force sur la victime, particulièrement à la suite de menaces et d'intimidation qui n'ont pas permis de la soumettre. Ainsi, les agressions à caractère sexuel deviennent un moyen de déterminer la hiérarchie sociale en prison (Welzer-Lang, 1996). Néanmoins, les résultats d'une thèse de doctorat dans les pénitenciers canadiens ont également dénoté, en complémentarité de l'objectif de pouvoir et de contrôle, la privation de rapports sexuels comme facteur explicatif (Guérette, 1999). Somme toute, les agressions sont notamment justifiées par les objectifs de se distinguer, de démonstration de pouvoir, de soumission, etc.

b. Secteur militaire

Dans le secteur militaire, les études ont suggéré un niveau d'agressions particulièrement élevé, surtout envers les femmes. Chez les militaires, l'entrée des femmes a chamboulé l'identité professionnelle et a entraîné des stéréotypes et des pratiques discriminatoires envers ces dernières. Ces représentations stéréotypées des femmes sont relatives à une affirmation de la virilité masculine, notamment par une valorisation de la sexualité (Prévoit, 2010). Le modèle théorique sur le harcèlement sexuel de Fitzgerald et collègues (Fitzgerald, Hulin, & Drasgow, 1995) a été repris spécifiquement dans ce secteur afin de démontrer la prépondérance des antécédents du contexte de hiérarchie de sexe et de tolérance aux comportements sexistes dans la prolifération des agressions envers les femmes (Fitzgerald, Drasgow, & Magley, 1999). Le rôle de l'acceptation des comportements sexistes dans les normes s'avère particulièrement décisif dans les agressions à l'encontre des femmes dans l'armée (Pryor, Giedd, & Williams, 1995), de

même qu'un pauvre style de leadership et une faible acceptation des femmes (Rosen & Martin, 1998).

c. Secteur des métiers spécialisés

Au niveau des professions associées aux métiers spécialisés, des études ont souligné une forte résistance à l'entrée des femmes, notamment par une opposition aux programmes d'accès à l'égalité en emploi des femmes au Canada (Tougas et al., 2005).

Plus précisément, les femmes qui choisissent des emplois non traditionnels auraient des conditions de travail plus défavorables. Selon l'étude de Mansfield et collègues (1991), 60% des femmes dans les métiers non traditionnels ont subi une situation d'agression en comparaison de 6,4% des femmes occupant des fonctions administratives. D'autant plus que les femmes dans les emplois manuels caractériseraient de plus sexistes et de moins respectueux leurs supérieurs et leurs collègues de travail en comparaison des femmes secrétaires. Même que cette étude a suggéré moins de satisfaction et plus de stress au travail chez ce groupe de travailleuses (Mansfield et al., 1991). Le langage et les blagues sexistes des hommes peuvent s'inscrire symboliquement dans le pouvoir plus élevé des hommes dans les milieux patriarcaux (Gale, 1994).

En réponse aux comportements sexistes, il y a une évidence que les femmes dans les métiers spécialisés ont appris à accepter ce type d'attitudes de la part de leurs collègues (Gale, 1994). La forme d'agression la plus présente est davantage sexuelle en étant basée sur le fait d'être une femme. Autrement dit, des agressions fondées sur le sexe où les femmes sont dégradées comme personne en vertu de leurs caractéristiques sexuelles (Berdahl, 2007; Legault, 2001).

Au Québec, un rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans les secteurs non traditionnels a dénoté une exclusion des femmes du réseau social des hommes (Legault, 2001). Une ségrégation sexuelle s'établit dans la vie sociale de l'organisation et dans les rapports informels, notamment pendant les repas. De même, les femmes nouvellement embauchées peuvent être mises sous haute surveillance, peuvent avoir une plus grande difficulté à s'intégrer et peuvent expérimenter de nombreux commentaires déplacés (Dugré, 2003; Dumont, 2013;

Legault, 2001). La forte tradition collective et la solidarité vigoureuse entre travailleurs peuvent occasionner des stratégies d'exclusion envers les femmes, à la suite d'un mot d'ordre du groupe (Legault, 2001).

Enfin, il importe que les femmes adoptent les normes masculines en composant avec les commentaires et blagues sexistes (Dugré, 2003). À cet effet, les agressions consistent davantage à des incivilités et à du sexisme qu'à une forme de chantage au travail contre des échanges à caractère sexuel (Dugré, 2003; Dumont, 2013; Legault, 2001). Les mêmes résultats ont été constatés dans l'industrie de la construction au Canada (CSC, 2010a). Les milieux de travail et les milieux de formation d'apprentissage canadiens sont peu accueillants pour les femmes. Plus particulièrement, l'exclusion, la discrimination et le sexisme, de même que l'isolement professionnel et le peu d'avancement y sont expérimentés couramment par les travailleuses (CSC, 2010a).

Exemple d'entreprises spécifiques de l'industrie de la construction

Spécialement, dans l'industrie de la construction, la situation des femmes est critique. Malgré les nombreux efforts déployés par les employeurs dans le processus de recrutement, après l'entrée des femmes sur les chantiers, les difficultés ne font que commencer. Le problème des femmes dans la construction ne se situe pas seulement au niveau de la sélection des femmes, mais également au niveau de leur intégration. À cet effet, l'intégration des femmes n'est pas aisée dans un secteur caractérisé par une forte présence de conflits et d'agressions (Menches & Abraham, 2007).

Le secteur de la construction s'inscrit dans un contexte de hiérarchie de sexe et de genre avec une faible proportion de 1,4% de femmes en 2013 (CCQ, 2015a). Sur une période de 5 ans, une proportion de 60% des femmes a quitté les chantiers, dont la moitié des départs est occasionnée pour une raison de discrimination (CCQ, 2008). Les agressions envers les femmes dans les métiers de la construction vont de l'exclusion, à l'isolement, en passant par l'intimidation, le sexisme et les violences physiques (CSC, 2010a; Dugré, 2003; Dumont, 2013; Gale, 1994; Legault, 2001).

Même qu'une fois les femmes embauchées, ces traitements inéquitables à leur égard persistent. Ces dernières considèrent que les opportunités d'emploi ne sont pas égales en comparaison de leurs collègues masculins (Gale, 1994). En définitive, l'image de cette industrie, composée majoritairement d'hommes, milite vers une opposition de l'entrée des femmes dans ce secteur (Gale, 1994). Ainsi, dans les métiers spécialisés de la construction, les agressions, tant physiques que verbales, sont plus présentes (Hubert & Van Veldhoven, 2001). De plus, des études ont démontré que l'industrie de la construction se caractérisait par une culture masculine (Gale, 1994; Hubert & Van Veldhoven, 2001), notamment par une valorisation des masculinités au détriment des féminités.

Au Québec, les résultats des entretiens qualitatifs du mémoire de maîtrise de Geneviève Dugré ont dénoté cette même observation de discrimination, d'exclusion, d'intimidation et de sexisme envers les femmes dans l'industrie de la construction, justifiée par la forte culture masculine du milieu et le manque de force physique de la gent féminine (Dugré, 2003). Les mêmes constatations d'un rapport du Conseil du Statut de la femme sur la situation des femmes ont été mentionnées sur le chantier de la Romaine visant la construction d'un complexe hydroélectrique de quatre centrales (Dumont, 2013).

Législation en santé et sécurité du travail

Dans le contexte québécois, il s'avère d'autant plus important de s'intéresser à la prolifération des agressions au travail en raison de la législation visant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Au-delà d'une question de civilité au travail, les employeurs ont la nécessité d'assurer la sécurité et de protéger la santé, tant psychologique que physique, des travailleurs. La finalité législative consiste à un conditionnement de convenances de travail sécuritaires et saines (St-Onge et al., 2013b).

La santé et sécurité du travail est un champ légiféré par les instances gouvernementales à l'aide de lois, de règlements, de programmes et de services. Le domaine de la santé et sécurité du travail se consacre à la réduction des accidents et des maladies professionnelles par l'identification, la correction et le contrôle des risques, alors que le mieux-être au travail englobe les pratiques de promotion de la santé et de conciliation travail-famille (St-Onge et al., 2013b).

En regard de la législation québécoise contre les agressions au travail, la *Loi sur les normes du travail* protège les travailleurs à l'égard de tout acte de harcèlement psychologique depuis 2004. Selon cette législation, il est important d'avoir les critères suivants pour déterminer s'il s'agit bien de harcèlement au travail : un caractère répétitif des comportements; une nature hostile ou non désirée des comportements; une atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié ainsi qu'un milieu de travail néfaste. De même, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement (Cox, 2012; St-Onge et al., 2013b).

L'objectif de la *Loi sur les normes du travail* est d'augmenter l'accessibilité des recours pour tous les travailleurs qui sont victimes de harcèlement dans leur milieu de travail. La législation contre la discrimination et le harcèlement discriminatoire, légiférée par la Charte des droits et libertés de la personne, restreignait la protection en vertu de l'appartenance à un groupe (en fonction du sexe, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, d'un handicap) (Lippel, 2005).

Dans les situations où la personne est identifiée comme faisant partie d'un groupe minoritaire, le type de harcèlement peut être considéré comme discriminatoire. En revanche, si le fait d'être une femme ou une minorité visible n'est pas mentionné, le harcèlement peut être considéré comme un conflit de travail qui a dégénéré et ainsi causer une atteinte à l'intégrité de la personne. Il n'est pas question de harcèlement discriminatoire (Lippel, 2005). De là l'importance de s'intéresser aux agressions spécifiquement fondées sur le fait d'être une femme, le sexe étant un motif interdit par la Charte des droits de la personne du Québec (Lippel, 2005). Les agressions fondées sur le sexe ou sur le genre sont donc des comportements qui limitent les conditions d'emploi des travailleurs en fonction de leur sexe ou de leurs traits féminins ou masculins.

Somme toute, la définition du harcèlement psychologique de la *Loi sur les normes du travail* élargit la protection à tous les individus par une inclusion du harcèlement discriminatoire défendu par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

Pertinence du sujet

Tous les actes agressifs, des petites incivilités aux violences physiques, avec lesquels de nombreux travailleurs doivent composer dans la sphère professionnelle, constituent une problématique importante. En plus d'engendrer des coûts pour les employeurs dus à un roulement du personnel, à une hausse de l'absentéisme, à une réduction de la satisfaction au travail et à une diminution de la productivité, les agressions au travail occasionnent de forts coûts pour les travailleurs relativement à des problèmes de santé jusqu'au stress post-traumatique (Bartlett & Bartlett, 2011; Leymann, 1996; Vézina et al., 2011).

Plus concrètement, sur le plan des risques psychosociaux, peu d'études ont été effectuées au Québec dans le secteur spécifique de la construction. Les risques psychosociaux sont des facteurs nuisibles pour la santé psychique des travailleurs (Nasse, Légeron, & Bertrand, 2008), incluant le stress et les agressions à caractère psychologique, sexuel et physique. À cet effet, l'EQCOTESST (2001) a établi qu'à la suite d'une situation de harcèlement psychologique, les travailleurs sont plus susceptibles de développer une détresse psychologique (36,5%), des troubles musculo-squelettiques (31,9%), de la consommation de psychotropes (21%) et des symptômes dépressifs (19,8%) (Vézina et al., 2011). Au Québec, la lésion psychique en lien avec les agressions et les violences au travail était celle du stress post-traumatique pour la période 2011-2014, regroupant 56,9% des cas pour l'année 2014 (CNESST, 2016). D'où l'importance de la présente recherche, en considérant que les impacts sur la santé et le mieux-être des travailleurs sont primordiaux au sein de la société et de la législation québécoise en vigueur dans le domaine de la santé et sécurité du travail.

En complémentarité, il est important de considérer la forte pénurie prochaine de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés (CSC, 2004; Lefebvre et al., 2012). À cet égard, les emplois dans les métiers spécialisés doivent être revalorisés afin d'attirer et de retenir plus facilement les travailleurs, peu importe leurs masculinités ou féminités. La lutte contre les déviances interpersonnelles entre collègues sera un moteur d'attraction du personnel et d'amélioration de la condition féminine dans les milieux à prédominance masculine. Les conditions de travail hostiles sont l'une des principales raisons de la stagnation des femmes dans l'industrie de la construction au Canada (CSC, 2010b). En fait, les réponses agressives des hommes, particulièrement à

l'encontre des femmes, démontrent la forte résistance à l'égalité entre les hommes et les femmes dans certains secteurs masculins. Cette situation nécessite un fort engagement gouvernemental et organisationnel. Les femmes ne doivent pas être sollicitées uniquement dans les cas de pénurie de main-d'œuvre et les acteurs doivent reconnaître leur contribution à l'accroissement de la performance des entreprises et des sociétés par la diversification des talents et l'ouverture à de nouveaux marchés. Dans cette optique, le programme d'accès à l'égalité en emploi, notamment le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes dans l'industrie de la construction, similairement à l'approche intégrée sur le genre, privilégie des mesures interventionnistes visant non seulement l'augmentation du nombre de femmes dans les métiers, mais également la valorisation d'un climat respectueux et inclusif envers tous les travailleurs, peu importe leurs masculinités ou féminités (CCQ, 2015a).

Auparavant, les stratégies anti-harcèlement des dirigeants consistaient à offrir du soutien aux femmes en les encourageant à prendre leur place, à poser leurs limites et à sensibiliser leurs collègues masculins quant à leur perception des situations humiliantes. Autrement dit, la responsabilité de s'adapter dans les milieux non traditionnels était attribuée aux femmes (Dugré, 2003). Toutefois, le nombre de plaintes quasi-inexistence prouve l'échec de cette méthode. Les conditions actuelles des femmes dans la construction et dans le secteur manufacturier démontrent que cette solution ne procure pas les résultats escomptés. En fait, deux tiers des femmes apprenties ou en occupation quittent le domaine de la construction après 5 ans, à la différence de 36% des hommes. De ces femmes, la moitié (52%) indique avoir abandonné ce domaine à cause de la discrimination qu'elles ont vécue (CCQ, 2008). Dans cette lignée, le problème le plus urgent à régler consiste à réduire les réponses agressives des travailleurs, particulièrement à l'égard de leurs collègues féminines et des travailleurs aux traits féminins.

Objectifs, question de recherche et organisation de la thèse doctorale

Le but principal de cette thèse doctorale est de déterminer la relation entre l'identité professionnelle et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre, selon les masculinités et les féminités des victimes. Cette recherche se concentre spécialement sur la profession des métiers spécialisés et sur tous les types d'agressions que vivent les travailleuses et travailleurs de ces

métiers en fonction de leur sexe et de leurs caractéristiques masculines et féminines. Les agressions englobent les actes d'incivilités à faible intensité jusqu'aux actes physiques.

Dans la recension des facteurs prédictifs des agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail, une limite majeure des études actuelles a trait à l'omission de l'identité professionnelle. Selon la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1986), l'identité professionnelle serait un élément déterminant dans l'explication des réponses agressives dans l'objectif des travailleurs d'acquérir ou de préserver une image positive de leur métier. L'identité professionnelle peut se définir comme l'ensemble des pratiques et des coutumes octroyant une reconnaissance aux travailleurs dans l'exécution de leurs tâches ainsi qu'une affirmation d'eux-mêmes dans la sphère du travail (Ashforth & Mael, 1989).

Dans cette lignée, cette thèse doctorale cherche à répondre à la question spécifique suivante: « *Quelle est la contribution de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés?* »

L'étude a comme assise une meilleure compréhension de la contribution de l'identité professionnelle sur les agressions dans les métiers spécialisés. Cette identité de métiers se construit par une estime collective du groupe dans un contexte de hiérarchie de sexe et de genre et à partir d'une culture professionnelle de métiers. Les dimensions culturelles du secteur et les institutions mises en place, ainsi que le type de genre du métier et l'estime collective du groupe, sont tous des éléments de l'identité professionnelle de métiers. Spécialement, la culture professionnelle, soit le degré de collectivisme, de distance hiérarchique et d'intégration des différences, influence l'identification des travailleurs à leur métier par une reconnaissance des similarités et des distinctions avec les autres identités professionnelles. De plus, le type de métier genré, en fonction des caractéristiques masculines et féminines, s'établit par une identification des travailleurs à la catégorie des hommes dans un contexte de rôles de genre bien distincts (puissance, agressivité, dominance, indépendance et défense de ses croyances). Enfin, la présence de menaces à ces identités, des conditions de l'organisation du travail spécifiques des métiers spécialisés ainsi que de la justice interactionnelle sont considérées comme une composante complémentaire de fragilisation de l'identité professionnelle. En somme, cette thèse doctorale s'intéresse à la structure de l'identité professionnelle (*estime collective du groupe*,

culture de métiers et type de genre du métier) ainsi qu'à la fragilisation de cette identité (*perception de menaces, justice interactionnelle et conditions de l'organisation du travail*).

Les objectifs de l'étude s'inscrivent ainsi :

- Déterminer les facteurs de la structure et de la fragilisation de l'identité professionnelle pouvant expliquer les agressions au travail, notamment les agressions à l'égard des femmes et des agressions fondées sur le genre, selon les masculinités et les féminités des travailleurs de métiers.
- Étudier le rôle des réponses agressives, telles que les émotions négatives, la déviance interpersonnelle et le sexisme, dans la relation entre la structure de l'identité professionnelle et la prédisposition à être victime d'une agression à caractère psychologique ou sexuel ou d'une violence physique au travail.

Notamment, l'identité professionnelle agit, dans un premier temps, sur les réponses agressives et permet de comprendre les réponses émotionnelles relatives aux sentiments de colère et d'hostilité, ainsi qu'aux symptômes dépressifs et d'anxiété, les réponses cognitives relatives au sexisme, de même que les réponses comportementales relatives à la déviance interpersonnelle. Dans un deuxième temps, ces réponses émotionnelles, cognitives et comportementales interviennent dans le processus et prédisposent les travailleurs à être victimes d'agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les milieux de travail.

L'étude cherche à déterminer l'influence de l'identité professionnelle des travailleuses et travailleurs au bas de la structure hiérarchique sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail à partir d'une méthode mixte de collectes de données. L'utilisation d'une méthode mixte par triangulation des données est privilégiée pour bien comprendre l'explication relative à chaque composante de l'identité professionnelle. Il s'agit d'un concept équivoque pour lequel la définition n'est pas unanime dans la littérature. L'utilisation d'une méthode mixte permet d'enrichir la compréhension du phénomène. Un questionnaire, administré à des travailleurs des métiers spécialisés dans les secteurs de la construction et manufacturier, permet d'explorer les relations entre les concepts. Conjointement, des groupes de discussion sont

effectués avec des travailleuses pour mieux interpréter le rôle de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre et de mieux représenter la situation spécifique des femmes.

Le premier chapitre de ce projet de thèse décrit le contexte d'emploi dans les métiers spécialisés et s'élargit à l'évolution historique de la situation des femmes dans les milieux ouvriers, ainsi que leur portrait statistique actuel dans cette profession.

Le deuxième chapitre définit le concept d'agression fondée sur le sexe et sur le genre en milieu de travail, de même qu'il pose les différentes théories explicatives du phénomène et recense les principaux facteurs prédictifs des agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail.

Le chapitre trois se consacre, d'une part, sur la construction théorique des modèles culturels de l'identité au travail, notamment les dimensions culturelles dominantes, ainsi que les processus identitaires par l'estime collective du groupe dans les stratégies identitaires des travailleurs. D'autre part, suivant la construction des modèles culturels des stratégies identitaires des travailleurs de métiers, le chapitre trois présente le modèle théorique de la présente thèse doctorale sur l'influence de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail, de même que le modèle empirique et les hypothèses de recherche.

Enfin, le chapitre quatre présente la méthodologie de la recherche qui est déployée pour atteindre les objectifs de cette thèse de doctorat, alors que le chapitre cinq est consacré à la présentation des résultats quantitatifs et qualitatifs de la recherche. Le chapitre six présente une synthèse des résultats obtenus et la conclusion met l'accent sur l'implication des résultats pour la recherche et pour les retombées pratiques sur le mieux-être dans les milieux de travail.

Chapitre 1 : Contexte et particularités dans les métiers spécialisés

Ce premier chapitre présente les caractéristiques des conditions d'emploi dans les métiers spécialisés, de même qu'il décrit la situation d'égalité en emploi, ainsi que l'évolution historique et les conditions des femmes ouvrières. Enfin, ce chapitre illustre la situation actuelle des femmes dans le secteur spécifique des métiers spécialisés. Cette description du contexte particulier dans les métiers spécialisés s'avère nécessaire dans une compréhension profonde des agressions envers les femmes et des agressions fondées sur le genre dans les singularités de cette profession. Il s'agit en fait d'une profession peu inclusive envers les femmes, tant en Europe (Ackrill, Caven, & Alaktif, 2017) qu'au Québec (CCQ, 2008). Le faible climat d'intégration des différences, peu respectueux et inclusif envers tous les travailleurs, se caractérise par une ségrégation professionnelle et un fort taux de roulement, surtout des femmes (Bennett, Davidson, & Gale, 1999; CCQ, 2008; Dumont, 2013).

1.1-Conditions d'emploi dans la profession des métiers spécialisés

Cette section se consacre à la définition ainsi qu'aux conditions d'emploi associées à la profession des métiers spécialisés, principalement par une précision du type d'emploi, de la relation d'emploi, des programmes de mieux-être, des relations de travail et du contexte démographique relatif à la pénurie de main-d'œuvre.

1.1.1-Définition de la profession et du métier spécialisé

Afin de bien définir la profession associée aux métiers spécialisés, cette sous-section définit d'abord, de manière concise, le concept de profession ainsi que, subséquentement, la définition d'un métier spécialisé.

Profession

La définition du terme profession est controversée au sein de la sociologie des professions en fonction des distinctions nationales et diverge selon l'utilisation en anglais ou en

français. Dans le monde anglo-saxon, la sociologie des professions est une sous-discipline de la sociologie, alors qu'en France, ce thème est faiblement étudié. D'où l'utilisation de l'expression « sociologie anglo-saxonne des professions » (Dubar, Tripier, & Broussard, 2011).

Les origines anglo-saxonnes du terme *profession*, suivant le courant essentialiste de la sociologie fonctionnaliste des années 1930-1950, réfère à une formation longue et théorique dans l'optique que les professionnels acquièrent et maîtrisent des connaissances et des responsabilités hautement spécialisées, telle que le droit, la médecine et la théologie. La liberté (versus l'oppression) et la dignité (versus la dépendance) sont les valeurs de référence qui distinguent les professionnels des autres métiers, soit les occupations (mécanicien, soudeur, électricien, coiffeur, agent de bureau, etc.) selon la terminologie américaine. « Les professions constituent, dans ce cadre, des éléments essentiels de la structure sociale et de la régulation morale » (Dubar et al., 2011, p. 332).

Dans les années 1950, le courant interactionniste, au contraire, considère les professions comme une reconnaissance et un accomplissement personnel. Enfin, dès 1960, la prise en compte des dimensions économiques et historiques élargit à de nouvelles perspectives théoriques néo-marxistes et néo-wébériennes dans une approche monopolistique de professionnels trop privilégiés. « Ces approches font des professions des marchés fermés du travail tentant de monopoliser un segment d'activité et de légitimer ce monopole par des stratégies multiples » (Dubar et al., 2011, p. 332). Les notions de ressources de pouvoir, ainsi que les intérêts, les prises de position et les actions des groupes professionnels caractérisent l'évolution du courant de la sociologie des professions (Dubar et al., 2011).

Les professions sont conceptualisées selon trois enjeux : **politiques** (*formes historiques d'organisation sociale, de catégorisation des activités de travail*), **éthiques-culturels** (*formes historiques d'accomplissement de soi, des cadres d'identification subjectives et d'expression de valeurs d'ordre éthique*) et **économiques** (*formes historiques de coalitions d'acteurs qui défendent leurs intérêts en essayant d'assurer et de maintenir une fermeture de leur marché du travail*) (Dubar et al., 2011, p. 14).

À l'opposé des pays anglo-saxons, la profession n'est pas seulement définie dans un sens intellectuel de professions libérales et savantes. La terminologie du terme « profession » peut

s'inscrire, plus largement, dans tout ce qui est d'occuper un emploi (en anglais *occupation*) (Dubar, 2010). Selon Claude Dubar et collègues, quatre sens distincts en France englobent la terminologie du terme « profession » : *la profession (sens 1) est une déclaration qui s'énonce publiquement et qui comme la vocation, est liée à des croyances idéologico-religieuses, la profession (sens 2) est le travail que l'on fait, l'emploi que l'on occupe, dès lors qu'il permet d'en vivre grâce à un revenu, la profession (sens 3) est donc l'ensemble des personnes désignées (et se désignant) par le même nom de métier au sens large d'activité semblable ainsi que la profession (sens 4) est une fonction, une compétence reconnue au sein d'une organisation : le terme « reconnaissance » est au cœur de ce dernier univers de signification récemment remis à l'ordre du jour par le discours politique* (Dubar et al., 2011, p. 11-12).

En définitive, la définition des professions « engage un travail à la fois cognitif (des savoirs sur les appellations, les spécialités, les filières), affectif (des valeurs et des préférences) et conatif (des actions pour défendre ses intérêts, des références à des mouvements collectifs) » (Dubar et al., 2011, p. 14).

Dans la présente recherche, à l'instar de l'utilisation courante en France, le terme français « profession » réfère à la branche professionnelle, composée des travailleurs et des supérieurs d'un même secteur professionnel, soit au sens 3. La profession représente une spécialité considérée comme un métier caractérisé par un sentiment d'appartenance au groupe de travailleurs exécutant les mêmes tâches (Dubar et al., 2011). Le sentiment d'appartenance est important dans le concept d'identité professionnelle.

Métiers spécialisés

Un métier spécialisé se caractérise par un emploi au sein duquel un programme d'apprentissage, officiellement reconnu par une législation provinciale ou territoriale, est offert. L'Annexe I énumère une liste des métiers de la Classification nationale des professions de Statistique Canada. Ce type d'emploi consiste à un travail manuel et concret exécuté pour le compte d'un employeur. L'apprentissage du métier s'effectue sur le terrain dans un milieu de travail. Nonobstant le caractère répétitif des tâches, les métiers spécialisés exigent des

connaissances approfondies, de la dextérité et de la précision afin de bien exercer des activités et des tâches complexes (Lefebvre et al., 2012; Pyper, 2008).

1.1.2-Description du type d'emploi

Les emplois à temps plein représentent la norme pour la majorité des travailleurs de métiers, en partie attribuable à l'absence de femmes dans ces secteurs. Des pratiques de conciliation travail-famille et des horaires à temps partiel ne sont pas revendiqués par la forte proportion d'hommes. À l'inverse de l'abaissement de la proportion de personnes travaillant plus de 50 heures par semaine au Canada, la proportion augmente chez les travailleurs de métiers en 2007, notamment au sein du groupe des maçons et chez les autres travailleurs des métiers (couvresseurs, vitriers, calorifugeurs, peintres et poseurs de revêtements) selon les données de Statistique Canada (Pyper, 2008).

À titre d'exemple, dans le secteur de la construction, au Canada, le manque de flexibilité, les heures supplémentaires et le changement de lieux de travail sont courants. À l'instar du Québec, l'acceptation des heures prolongées témoigne d'un engagement des travailleurs selon la culture du milieu de la construction (CSC, 2010b). Plus précisément, en Angleterre, dans le génie civil, une étude a exploré l'influence de la culture professionnelle dominée par les longues heures de travail (Watts, 2009). À cet égard, les valeurs du présentisme et de la disponibilité infinie sont la norme et les ingénieurs travaillant moins d'heures sont déviants des règles. Ainsi, tous les travailleurs, incluant les femmes, doivent adopter ce style d'horaires exigeant et inflexible afin de préserver cette identité professionnelle (Watts, 2009).

1.1.3-Relation d'emploi transactionnelle

La relation d'emploi est un lien entre un travailleur et son employeur. Ce concept se définit par un échange de relations où l'employé fournit des contributions en échange d'incitations et de bénéfices des employeurs (Coyle-Shapiro, Shore, Taylor, & Tetrick, 2004). Alors que, distinctement, le contrat de travail renvoie aux ententes explicites établies formellement lors d'une négociation des conditions de travail (Rousseau, 1995).

Les relations d'emploi dans les métiers spécialisés s'incorporent dans le modèle industriel au sein d'une relation incertaine, transactionnelle, hiérarchisée et bipartite « employeur-employés » s'appliquant à tous les travailleurs. Plus particulièrement, le contrat transactionnel résulte d'un contrat à courte durée, caractérisé par des exigences spécifiées (Rousseau, 1995). À cette relation bipartite, s'ajoutent les associations syndicales, fortement présentes dans la profession des métiers spécialisés. À ces acteurs, s'ajoutent les donneurs d'ouvrage qui sont habituellement les propriétaires des sites et ceux qui embauchent les entrepreneurs dans l'industrie spécifique de la construction.

Néanmoins, bien que la relation d'emploi dans les métiers spécialisés soit traditionnelle en regard du temps plein, elle se caractérise par des contrats incertains et des relations temporaires à court terme entre l'employeur et les travailleurs spécialement dans l'industrie de la construction, en fonction de l'octroi de contrats avec les investisseurs. Distinctement, dans le secteur manufacturier, la relation d'emploi peut consister à des contrats permanents sur du long terme. Précisément, le contexte instable du secteur de la construction, relatif aux dépenses en investissement et aux conditions climatiques (CCQ, 2015b), se caractérise par une forte mobilité de main-d'œuvre, soit entre deux à trois contrats non sécurisés par année (Dumont, 2013).

Claude Dubar aborde le terme de blocage d'identité professionnelle, soit une discontinuité dans les attentes des travailleurs en regard de leur relation d'emploi à la suite de leur formation au sein de la filière professionnelle (Dubar, 2010). Il peut être suggéré que les formations et l'avancement professionnel des travailleurs de métiers spécialisés considèrent faiblement les besoins et les aspirations des travailleurs. Ce phénomène s'associe fortement au concept de stress professionnel, défini par : « un déséquilibre entre les aspirations et espoirs de l'individu et la réalité de ses conditions de travail » (Dolan & Arsenault, 2009, p. 64). La définition du stress au travail englobe tous les facteurs irritants pour les travailleurs présents dans l'environnement de travail et contributifs aux problèmes de santé mentale (Dussault, Jauvin, Vézina, & Bourbonnais, 2010). Les risques psychosociaux se forment à la frontière de la vie personnelle et professionnelle. Il s'agit principalement du stress prenant naissance dans le psychisme des individus et dans les collectifs des individus au travail. Ils résultent de l'exposition chronique à des conditions de travail stressantes taxant les capacités psychologiques des

travailleurs à interagir adéquatement avec leur environnement de travail (Nasse, Légeron, & Bertrand, 2008). Principalement, les risques psychosociaux sont composés des risques relatifs au stress, aux agressions et aux violences.

1.1.4-Programmes de mieux-être

Le rôle de l'organisation est déterminant pour le mieux-être des travailleurs des métiers. Les travailleurs des métiers spécialisés sont de plus en plus susceptibles de vivre les conséquences d'un stress négatif au travail, en regard de la faible latitude décisionnelle et de la faible utilisation des compétences, des tâches routinières et monotones, des fortes contraintes physiques ainsi que de la précarité et de l'insécurité d'emploi. Tous ces facteurs relatifs aux conditions de travail sont associés aux risques psychosociaux du travail (Barling, 1996; Einarsen et al., 1994; Leymann, 1996; Neuman & Baron, 1998; Notelaers et al., 2013; Vartia, 1996; Zapf et al., 1996).

Les programmes d'aide aux employés et les programmes de promotion de saines habitudes de vie sont de bons exemples de pratiques de mieux-être au travail. En fait, tout au long du parcours professionnel, la *promotion de saines habitudes de vie* est un moyen d'atteindre le mieux-être des travailleurs par l'adoption de comportements sains et de réduction de comportements nuisibles au travail. L'objectif est le changement de certaines habitudes de vie malsaines des travailleurs. La mise en place d'un environnement favorisant de bonnes habitudes pour la santé à l'aide de politiques et des mesures incitatives, surtout de l'information et du soutien, ainsi que des cours pour cesser de fumer, de saines habitudes alimentaires ou des programmes d'activités physiques sont tous des exemples de pratiques de promotion de saines habitudes (St-Onge et al., 2013b).

À titre d'exemple, dans le secteur de la construction, le programme CONSTRUIRE en santé a été instauré afin de promouvoir et de gérer la santé des travailleurs. Son objectif principal consiste à un changement des habitudes de vie des travailleurs en regard de la consommation d'alcool ou de médicaments, ainsi que de leur santé physique (services d'abandon du tabagisme, de perte de poids et de mieux faire face aux maladies) ou leur santé mentale (traitement de l'alcoolisme, de la toxicomanie, des jeux compulsifs, de la dépression ou de comportements

agressifs). Pour ce faire, des services professionnels de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeux compulsifs, de même que des services d'aide pour les relations de couple (i.e. divorce, séparation, sexualité), les problèmes familiaux (i.e. violence conjugale ou familiale, délinquance), les problèmes psychologiques (i.e. dépression, épuisement professionnel, deuil) et l'intervention post-traumatique à la suite d'un choc émotif sont tous des prestations offertes aux travailleurs dans les métiers de la construction (CCQ, 2015c).

Plus spécialement, les *programmes d'aide aux employés* (PAE) sont des ressources subventionnées par l'employeur, notamment des services d'accompagnement ou des interventions en cas de crise, offerts aux employés pris avec des problèmes de santé physique ou psychologique ou bien des soucis personnels, tels l'alcoolisme, la toxicomanie, les problèmes de jeu, les tensions matrimoniales, la détresse psychologique et l'épuisement, l'orientation professionnelle ainsi que l'aide à la mutation. Ces pratiques de prise en charge de la santé prédisposent à un meilleur mieux-être des individus (St-Onge et al., 2013b). À cet égard, un travailleur souffrant est plus prédisposé à agresser dans une optique de démontrer sa souffrance à autrui (Berkowitz, 1983). Il peut s'agir d'un mécanisme relatif à l'expression de sentiments de colère ou de frustrations au travail, notamment à la suite de situations stressantes (Chen & Spector, 1992; Fox et al., 2001; Vigoda, 2002). Par contre, les travailleurs réagissent différemment à ces situations, autant par des réponses agressives et violentes que par des sentiments dépressifs et de la peine (Neuman & Baron, 1998).

1.1.5-Relations de travail

Historiquement, les associations syndicales ont réussi à obtenir davantage de pouvoir pour défendre les travailleurs dans les métiers spécialisés par leurs grandes luttes et grèves. Nonobstant ces victoires, les rivalités intersyndicales, la dégradation du climat de travail et le contexte instable ont occasionné une diminution de pouvoir des organisations syndicales. À titre d'exemple, dans l'industrie de la construction, le saccage de la Baie-James en 1973 illustre bien l'historique des conflits de travail sur les chantiers. Les coûts directs et indirects de la destruction du chantier LG-2 s'élevaient à une trentaine de millions de dollars. Subséquemment, les actes de violence et d'intimidation se sont multipliés dès le début des années 1970, notamment pour la

lutte à la syndicalisation (Rouillard, 1989). Dans l'industrie spécifique de la construction, cette situation conflictuelle est toujours en vigueur actuellement. La *Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction* (Commission Charbonneau) a abordé le thème de la violence et de l'intimidation présentes sur les chantiers lors des comparutions.

1.1.6-Contexte démographique relatif à la pénurie de main-d'œuvre

Les prévisions statistiques prévoient une forte pénurie de main-d'œuvre chez les travailleurs qualifiés des métiers spécialisés et surtout une pénurie de compétences (CSC, 2004; Lefebvre et al., 2012).

D'une part, ce constat s'établit à l'échelle mondiale sur le plan des pays industrialisés et s'explique par la valorisation des études universitaires dans une économie de savoir au détriment de la formation d'apprentissage pour les métiers, ainsi qu'une baisse des étudiants dans les programmes d'apprentissage. Dans une étude internationale comparative, un déclin de la réputation de la formation professionnelle a été dénoté, à l'opposé d'un progrès et d'un intérêt pour les formations générales plus théoriques et concentrées au niveau tertiaire (Bosch & Charest, 2009).

D'autre part, cette pénurie de travailleurs s'associe aux baby-boomers qui s'apprêtent à quitter le marché du travail en grand nombre. Le vieillissement de la main-d'œuvre est particulièrement critique dans les métiers spécialisés considérant le besoin d'effort physique dans les tâches quotidiennes, limitant davantage le travail des personnes du troisième âge. Enfin, les améliorations technologiques et l'automatisation du travail ne contribuent pas autant à un gain de productivité dans le domaine spécialisé des métiers spécialisés où la rentabilité dépend des compétences des travailleurs. Il s'agit de compétences spécialisées de savoir-faire des travailleurs de métiers qui ne sont pas substituables par des machines (CSC, 2004; Lefebvre, Simonova, & Wang, 2012).

Au Canada, les estimations s'élèvent à une pénurie d'un million de travailleurs d'ici 2020 seulement pour l'industrie de la construction (CSC, 2004). La stratégie politique du gouvernement québécois a été principalement de mettre en place un programme d'accès à

l'égalité des femmes (PAEF) depuis 1997 afin d'attirer les femmes dans ce secteur (CCQ, 2014a). La faible intégration des femmes dans les métiers est paradoxale dans la mesure de l'annonce prochaine de la pénurie de main-d'œuvre.

La prochaine section se concentre spécifiquement à l'égalité en emploi dans les métiers et particulièrement à la situation des femmes dans les métiers spécialisés du Québec.

1.2-Égalité en emploi dans les métiers spécialisés au Québec : la mise en contexte et le portrait statistique de la situation des femmes

L'égalité entre les humains et la dignité humaine sont des droits fondamentaux défendus dans les constitutions, les législations et les conventions internationales. Nonobstant la nature symbolique de ces droits, la problématique sociale des inégalités entre les hommes et les femmes est encore fortement présente au sein des milieux de travail. Les programmes d'accès à l'égalité en emploi et les lois relatives à la protection de l'intégrité physique et psychologique des travailleurs ne sont pas parvenus à résoudre ces écarts de traitement entre les hommes et les femmes. Au-delà de ces interventions étatiques pour l'égalité, l'intégration et la rétention des femmes dans certaines professions à prédominance masculine s'avèrent être un défi de taille difficilement surmontable au plan organisationnel.

La ségrégation professionnelle est une problématique persistante depuis l'entrée des femmes sur le marché du travail. Bien qu'une augmentation importante du nombre de femmes ait été notée sur le marché de l'emploi au cours des dernières décennies, plusieurs inégalités persistent dans les profils professionnels des travailleuses. Les femmes prédominent encore dans les emplois traditionnellement féminins dont les conditions de travail demeurent souvent inférieures à celles des emplois à prédominance masculine. Cette ségrégation professionnelle se maintient tout particulièrement dans les métiers spécialisés, particulièrement dans le secteur de la construction où les femmes n'atteignaient que 1,4% de la main-d'œuvre en 2013 (CCQ, 2015a).

Cette deuxième section se consacre à l'histoire des femmes dans les milieux ouvriers ainsi qu'aux inégalités d'emploi et de salaires auxquelles les femmes ouvrières dans les métiers spécialisés sont assujetties. Les indicateurs statistiques des rapports gouvernementaux relèvent leur situation en regard à la ségrégation d'emploi et aux inégalités salariales. Dans l'étude des

causes des agressions envers les femmes, il est pertinent de bien saisir l'évolution des femmes dans les métiers, notamment, les places que les femmes ouvrières ont occupées dans les usines durant la Deuxième Guerre mondiale et leur portrait statistique dans les métiers spécialisés. Un paradigme suggère que les comportements hostiles à l'égard des femmes sont une forme de discrimination fondée sur le sexe. Les agressions découlent des relations inégalitaires entre les hommes et les femmes (Paul, 1990).

1.2.1-Situation des femmes dans les emplois non traditionnels

Partout dans le monde, depuis l'arrivée des femmes sur le marché du travail, les études démontrent la situation des inégalités qu'elles subissent en comparaison des hommes. Les statistiques suggèrent que le marché du travail demeure encore très ségrégué, expliquant par cela la persistance des inégalités salariales (Rose, 2013). D'une part, les femmes se concentrent dans un petit nombre d'emplois et, d'autre part, elles progressent difficilement dans les processus de promotion. Par surcroît, le choix d'orientation des jeunes filles n'est pas la seule explication. Le marché du travail contribue tout autant à cette ségrégation professionnelle, puisque les femmes sont souvent soumises à des traitements discriminatoires de la part des employeurs et à des comportements agressifs de la part de leur supérieur hiérarchique et de leurs collègues de travail dans les professions à prédominance masculine (CSC, 2010a; Gruber, 1998; Gutek & Morasch, 1982).

Plus précisément, dans les processus de socialisation, une ségrégation se construit entre les hommes et les femmes, dès leur plus jeune âge dans leur milieu familial, éducatif et, subséquemment, dans leur formation professionnelle. Sur le marché professionnel, la socialisation des filles et des garçons se dénote particulièrement dans le milieu de la construction où la division sexuelle est présente au sein des différents métiers en fonction des tâches. La division sexuelle des tâches prétend une supériorité des hommes à exécuter des tâches exigeant de la force physique. Dans cette lignée, les femmes se voient offrir les tâches les moins intéressantes et les moins formatrices (Legault, 2001). Les mandats qui leur sont assignés sont légers et ils reflètent les qualités généralement attribuées aux femmes, telles la minutie et l'esthétique (Dumont, 2013). En d'autres termes, les hommes des métiers spécialisés entrevoient

que les femmes restent dans les tâches stéréotypées véhiculées en fonction des rôles traditionnels. Cette répartition des tâches contribue davantage à mettre l'accent sur les différences entre les hommes et les femmes.

Certes, depuis les dernières décennies, des progrès ont eu lieu pour les femmes dans certains métiers traditionnellement masculins. Les comparaisons internationales, notamment les études sur les politiques publiques, s'avèrent utiles pour comprendre la différence entre les hommes et les femmes sur le marché du travail selon le modèle de l'homme pourvoyeur, parsonien (*breadwinner*), plus présent dans les pays anglo-saxons qu'en France ou dans les pays nordiques (Crompton, 1999).

Au Québec, des initiatives organisationnelles ont permis l'intégration des femmes chez les policières du Service de police de la Ville de Montréal où la proportion de femmes a augmenté de 12,7% à l'an 2000 à 24,3% en 2013 (École nationale de police, 2014). De plus, une hausse de la proportion de femmes chez les cadres et dans certaines carrières prestigieuses (i.e., médecins, avocats) a pu être constatée (Fortin & Huberman, 2002). Par contre, au Canada, les résultats sont moins reluisants pour la proportion de femmes en ingénierie, une discipline affiliée à certaines carrières des métiers techniques (CSC, 2010a). En France, le terme « révolution respectueuse » est utilisé pour la féminisation du groupe professionnel des ingénieurs, particulièrement pour le respect des normes en place et pour l'entrée, progressivement lente, des femmes dans cette catégorie professionnelle (Marry, 2004).

Dans cette lignée, la situation des femmes dans les métiers spécialisés demeure à un niveau très critique au Québec. Les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada (ENM) révèlent une faible proportion de 2,1% de femmes dans les professions assimilées aux métiers et aux occupations en 2011. Un taux plus bas que la moyenne canadienne de 3,1% (CCQ, 2014). Plus spécifiquement, cette proportion s'abaisse à 1,3% dans les métiers spécialisés dans l'industrie particulière de la construction en 2012 selon les données de la Commission de la construction du Québec (CCQ, 2012). Très récemment, selon les données d'une entrevue de la présidente-directrice générale de la Commission de la construction du Québec, 3 000 femmes œuvraient dans l'industrie de la construction à la fin de l'année 2017, soit une proportion de 1,91% de femmes (Archives de Radio-Canada, 6 mars 2018).

Similairement, au Danemark, en Angleterre et aux Pays-Bas, la proportion de femmes est respectivement de 0,7%, 0,3% et de 0,2% dans les emplois manuels de l'industrie de la construction en 2001 (Byrne, Clarke, & Van Der Meer, 2005).

Selon la théorie de la masse critique (Kanter, 1977a), une proportion assez élevée de femmes dans les métiers spécialisés, soit approximativement entre 15% et 35% (Gale, 1995; Greed, 2000), permettrait un changement de la culture organisationnelle par une plus grande tolérance du groupe minoritaire des femmes (Powell, Bagilhole, & Dainty, 2006). S'inspirant de la physique, cette théorie utilise le concept de masse minimale à laquelle un simple petit élément peut engendrer de fortes réactions (Greed, 2000). Au plan empirique, le changement de culture organisationnelle, à la suite d'une augmentation des femmes dans les métiers spécialisés, est ambigu (CSC, 2010a). La prise en considération des obstacles culturels et structurels du secteur (Fielden et al., 2000; Greed, 2000), ainsi que de l'identité professionnelle spécifique aux métiers spécialisés, s'avèrent être des pistes innovantes pour améliorer l'intégration des femmes dans ces professions manuelles.

1.2.2-Évolution historique des femmes dans le secteur ouvrier

Les femmes ont connu une grande évolution sur le marché du travail durant les dernières décennies. Du point de vue historique, la sphère professionnelle était majoritairement occupée par des hommes et les femmes ont graduellement intégré un marché du travail conçu par et pour des hommes (Forrest, 1993). Bien que les femmes soient parvenues à une proportion égale aux hommes dans la population active, leur taux de participation varie beaucoup d'un secteur à l'autre. Cette situation occasionne une ségrégation professionnelle, soit une inégalité d'emploi dans certaines professions entre les hommes et les femmes (Chicha, 1989; CSC, 2010a).

Le cantonnement des femmes dans le travail, au foyer, dans le bénévolat et dans certaines professions s'est modifié fortement lors du déclenchement des guerres. Notamment, la Deuxième Guerre mondiale a joué un rôle primordial dans la division sexuelle du travail. À la suite d'une demande du gouvernement relative au comblement de la pénurie de main-d'œuvre, les femmes ont pu se mobiliser dans certains secteurs économiques inhabituels. Par ce fait, les femmes ont occupé une large gamme d'emplois non traditionnels pour maintenir la production militaire lors

du départ des hommes à la guerre. Ces dernières exerçaient à titre de conductrices de camions, de soudeuses, de mécaniciennes, de peintres et d'électriciennes dans les emplois de production au sein des usines (Archives de Radio-Canada, 15 septembre 1989; Auger & Lamothe, 1981).

Autrement dit, l'évolution des femmes dans les emplois dédiés aux hommes se modifiait par une hausse de l'embauche lors des contextes de pénurie de main-d'œuvre et une baisse lors de taux de chômage élevé. Les obstacles relatifs à l'embauche des femmes, tels que le manque de force physique, les contraintes familiales et les préjugés sur la présence des femmes dans les professions masculines, s'estompent dans l'urgence des besoins de main-d'œuvre (Chicha, 1989). Après la guerre, ces obstacles refont surface et occasionnent cette même discrimination des femmes dans les métiers (Dumont, 2013). En fait, les hommes dans les métiers ont appris des schémas de rôles stéréotypés sur la masculinité et la féminité durant leur socialisation, engendrant une peur de la féminité dans les métiers spécialisés et une peur de perdre leur masculinité, ainsi que des conflits sur le rôle de genre au sein de la profession. Ces schémas peuvent occasionner des émotions négatives, telles que la peur, la colère, l'anxiété, la haine, etc. (Harway & O'Neil, 1999).

La ségrégation professionnelle est un thème étudié dans une variété de pays, tant en Amérique du Nord, qu'en Europe, et même dans certains pays asiatiques. La situation démontre que malgré l'entrée des femmes sur le marché du travail, elles restent cantonnées dans certaines professions. Les hommes conservent certains postes dans les organisations et certaines professions spécifiques. Certains secteurs sont fortement ségrégués, à titre d'exemple celui de la construction où les femmes représentaient que 12,2% de l'effectif de l'industrie selon les données de Statistique Canada de 2006 et nombreuses d'entre elles sont employées dans les bureaux (CSC, 2010a; Fielden et al., 2000). En Inde, dans cette industrie, les relations inégalitaires sont encore plus marquées entre les hommes et les femmes. En fait, les femmes sont obligées d'être soumises à l'homme dans la sphère professionnelle, autant que privée, en exécutant les tâches dictées. Suivant cette vision, elles ne peuvent pas occuper les emplois de maçon ou de contremaître étant donné leur sincérité et leur obéissance (Barnabas, Anbarasu, & Clifford, 2013). Au Québec, les valeurs sexistes et les stéréotypes sur les chantiers de

construction peuvent se dénoter dans le fait qu'aucune clause dans les conventions collectives n'aborde le terme du harcèlement sexuel (CCQ, 2015a).

Deux types de ségrégation peuvent se retrouver dans les milieux professionnels, soit la ségrégation verticale et la ségrégation horizontale. La ségrégation verticale consiste à une concentration des femmes dans des niveaux hiérarchiques inférieurs à faibles responsabilités. L'expression « plafond de verre » est utilisée pour décrire la frontière invisible que les femmes ne peuvent jamais franchir en regard des postes décisionnels (Laufer, 2005; Wierink & Méda, 2005). Distinctement, la ségrégation horizontale renvoie à la situation des femmes concentrées dans un petit nombre de professions. À cet égard, les femmes se cantonnent dans un nombre restreint d'emplois, principalement dans les domaines des services, des sciences infirmières et de l'enseignement (Rose, 2013; Silvera, 2008).

En outre, au Québec, les emplois de métiers et de professions traditionnellement masculins sont ceux dans lesquels les femmes sont sous-représentées à moins de 33,3% (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2015). Selon les statistiques d'Emploi-Québec, 253 groupes professionnels sur plus de 500 groupes sont considérés traditionnellement masculins. Il s'agit plus particulièrement des emplois de la construction, de l'industrie manufacturière, ainsi que du domaine de l'exploitation et de la transformation initiale des ressources naturelles (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2015).

La profession des métiers spécialisés est sans doute la pire concernant les conditions des femmes au Québec. La proportion de femmes diminue à 2,1% pour les professions assimilables aux métiers et occupations au Québec et à 1% dans les travaux assujettis à la Loi R-20 de l'industrie de la construction (CCQ, 2014). Dans cette industrie, les données de l'Enquête nationale des ménages (ENM) de 2011 estiment une proportion approximative de 12% de femmes pour l'ensemble des provinces canadiennes dans les emplois de bureaux et sur les chantiers.

Facteurs contributifs à la ségrégation professionnelle

L'éducation traditionnelle des enfants par l'achat des jouets distincts pour filles (poupées) ou pour garçons (jeux de construction) influence le développement des compétences ainsi que le

parcours académique et professionnel des enfants, notamment en raison du désir des enfants de plaire à leurs parents (Dafflon Nouvelle, 2006). Dans cette lignée, si les filles n'ont pas appris à manipuler des outils et à développer leurs habiletés manuelles tout au long de leur formation, elles ne se dirigeront pas vers ce milieu qu'elles ne connaissent pas (Dumont, 2013) et les individus prennent goût aux activités dans lesquelles ils sont compétents (Lent, 2008). La confiance en ses propres capacités est importante au moment de faire son choix. Afin de réduire cette ségrégation éducative, des études canadiennes se sont intéressées notamment aux facteurs explicatifs pouvant hausser l'intérêt des jeunes filles pour les professions associées à la science, aux métiers et à la technologie (Anderson & Gilbride, 2005).

Au plan familial, le niveau d'éducation des parents contribue à l'explication du choix des jeunes filles vers certaines professions. Les interactions sociales à l'école avec les professeurs et les orienteurs scolaires par leurs préjugés sexistes en regard des aptitudes des jeunes femmes ou de la mauvaise opinion des programmes d'apprentissage, peuvent influencer le choix des jeunes filles dans les carrières manuelles (CSC, 2010a). Les données statistiques relatives aux formations initiales indiquent que le rôle de l'école est primordial. Les choix d'orientation influencent les jeunes filles vers des emplois à prédominance féminine. Un obstacle au recrutement de femmes dans les emplois non traditionnels est leur faible effectif dans les formations techniques (Wierink & Méda, 2005). Conséquemment, le rôle du système éducatif est non négligeable dans la part d'explication de la concentration des filles dans certaines disciplines. En outre, l'implication des parents et des orienteurs scolaires peut jouer dans le choix d'orientation (Silvera, 2008).

En France, les recherches de Couppié et Épiphané (2006) ont démontré comment la ségrégation éducative est poursuivie sur le marché du travail par la suite. Leur méthode permet de considérer deux composantes de la ségrégation, l'une d'origine éducative et l'autre construite dans la vie active professionnelle. Selon leur estimation, les facteurs éducatifs contribuent à trois cinquièmes de la ségrégation professionnelle, alors que le marché du travail contribue à deux cinquièmes (Couppié & Epiphane, 2006).

Plus précisément, d'autres facteurs influents pour 83% à 88% des femmes sont relatifs au traitement et à la représentation équitable entre les hommes et les femmes, aux opportunités de

développement et d'avancement en emploi, aux horaires flexibles de travail, au prestige et à la possibilité d'être un modèle (CSC, 2010a). Dans cette lignée, il est important d'étudier le marché du travail afin de résoudre la problématique de la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes.

Faible conciliation travail-famille dans les métiers spécialisés

Les femmes demeurent encore aujourd'hui les principales responsables des tâches domestiques et familiales malgré les avancements de la société. Au niveau mondial, le Canada se positionne faiblement en termes de congés liés à la grossesse (sauf pour le Québec), de pauses liées à l'allaitement, de congés annuels ainsi que des congés de maladie (Chaussard, Gerecke, & Heymann, 2008). Plus particulièrement, au Québec, il existe des politiques de conciliation travail-famille dans certaines entreprises québécoises des secteurs non traditionnellement féminins. Néanmoins, les mécanismes de diffusion et de communication de ces politiques sont déficients et, en forte majorité, les travailleurs ne les connaissent pas (Legault, 2001). De même, la culture de longues heures valorisées dans les milieux à prédominance masculine est en contradiction avec les politiques de conciliation travail-famille. De ce fait, dans les secteurs composés majoritairement d'hommes, une pression sur les femmes s'exerce dans des règles informelles afin de limiter les privilèges, tels que les congés de maternité, et de réprimer leur utilisation (Legault, 2001).

Le conflit travail-famille, soit la tension émanant d'une pression du milieu du travail incompatible avec la vie familiale ou personnelle de l'individu (Greenhaus & Beutell, 1985), est plus problématique dans les métiers spécialisés, surtout pour les femmes (CCQ, 2012). La direction de ce conflit inter-rôle se caractérise par un aspect bidirectionnel, soit une interférence du travail dans la vie familiale (ITF) ou à l'opposé une interférence de la famille dans le travail (IFT) (Frone, Russell, & Cooper, 1992; Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999). Le stress occasionné par la quantité de ressources à partager dans chacun des deux rôles justifie qu'il s'agit d'un risque psychosocial (Bellavia & Frone, 2005). L'individu est limité dans son temps dans l'accomplissement des demandes émergeant des deux milieux. Ce débordement occasionne

un stress chez l'individu et le prédispose à développer des problèmes de santé mentale (Greenhaus & Beutell, 1985).

Certaines pratiques se sont développées au sein des organisations afin de réduire ce conflit résultant du partage des demandes entre la famille et le travail. Plusieurs employeurs considèrent cette problématique d'agencement des obligations professionnelles avec la vie familiale de leurs travailleurs en offrant, par exemple, des horaires flexibles, des services de garderie sur les milieux de travail et des congés pour raisons familiales. Les organisations octroient des possibilités aux employés afin de mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales. L'enquête québécoise de l'EQCOTESST distingue quatre conditions relatives à la conciliation travail-famille : **a)** les horaires et les heures de travail; **b)** la possibilité de certains congés; **c)** l'accès au travail à domicile ainsi que **d)** la présence de certaines dispositions, telles que des services de garderies ou d'urgence (Vézina et al., 2011). Ces conditions constituent les politiques et les pratiques d'aide à la conciliation travail-famille. Elles s'accompagnent de deux autres mesures, soit celles consistant à rendre plus souples et légères les tâches de travail (l'organisation du travail), ainsi que les relations d'encadrement avec le superviseur facilitant une communication ouverte des problématiques relatives à l'articulation entre la famille et le travail (St-Onge et al., 2013b). De plus, d'autres auteurs considèrent que la gestion de carrières est incluse dans les pratiques de conciliation travail-famille.

En regard de la recension de littérature, la condition relative à l'horaire de travail est déterminante dans la gestion du conflit travail-famille. Plus précisément, les horaires atypiques et imprévisibles, ainsi que les longues heures de travail et les heures supplémentaires sont associés négativement à une bonne conciliation entre le travail et la vie familiale (Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsmo, Tomasson, & Kauppinen, 2008), à l'instar du travail temporaire (non permanent, forfaitaire, occasionnel, saisonnier) (Tremblay & Villeneuve, 2002). À l'opposé, les horaires flexibles ainsi que la possibilité d'échange d'horaires ou les banques de temps utilisables favorisent la conciliation travail-famille (Van Rijswijk, Bekker, Rutte, & Croon, 2004).

Par contre, tous ces accommodements ne sont pas possibles dans les métiers spécialisés où les horaires atypiques ne permettent pas d'articuler le travail à la vie familiale. Particulièrement dans les chantiers de la Côte-Nord, caractérisés par des horaires de 60 heures

hebdomadaires durant 28 jours, suivi de 10 jours de congé (Dumont, 2013). Similairement, au niveau international, le manque de conciliation travail-famille s'avère être un obstacle supplémentaire, notamment pour les femmes souhaitant postuler sur des postes de gestion dans l'industrie de la construction (Fielden et al., 2000).

Du point de vue historique, les quelques femmes ont graduellement intégré la profession des métiers spécialisés conçue par et pour des hommes. Les associations syndicales des secteurs des métiers ont été organisées par des hommes et les droits défendus relèvent des problématiques de cette catégorie genrée. En ce sens, les responsabilités familiales affectent moins les hommes et le manque de conciliation travail-famille est une problématique féminine. De plus, tous les travailleurs du secteur ont les mêmes droits, déterminés par les conventions collectives, et il n'y a pas de passe-droit pour les singularités, telles qu'un aménagement de l'horaire de travail ou davantage de congés parentaux (Dumont, 2013).

Somme toute, cette absence de conciliation travail-famille est une forme insidieuse de discrimination systémique, car les femmes sont exclues de ce marché. Plusieurs femmes quittent leur emploi, car les politiques et les pratiques organisationnelles, notamment les horaires de travail, ne leur permettent pas de concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale (Dumont, 2013). En plus de contribuer au départ des femmes, le conflit travail-famille peut occasionner une mauvaise réputation des femmes de la part des employeurs et des collègues de travail, particulièrement les femmes sollicitant des aménagements d'horaires ou des congés pour raisons familiales. Ces revendications peuvent occasionner des réactions négatives des collègues de travail en raison de leur opposition aux valeurs de la culture professionnelle masculine privilégiée dans les métiers spécialisés relatives à l'ambition, à la force et à la réussite matérielle. Un climat d'exclusion s'enclenche pour les individus adoptant des conduites contraires aux normes (Dumont, 2013).

Persistance de la discrimination et des stéréotypes lors de l'embauche

Outre la problématique du conflit travail-famille, les obstacles systémiques et les pratiques de discrimination et d'exclusion des femmes dans certaines professions ont été bien documentés. Un frein important au recrutement et à la rétention des femmes est la présence de

préjugés et d'idées préconçues des femmes dans les emplois manuels, notamment sur le manque de force physique et des risques en matière de sécurité (CCQ, 2012).

D'abord, l'élément le plus tenace dans la littérature sur la discrimination des femmes est sans aucun doute la non-reconnaissance des compétences des femmes, notamment sur la confiance des employeurs et des collègues de travail masculins quant aux capacités physiques des femmes à travailler dans les professions manuelles. Cela, malgré la même formation professionnelle suivie et la divergence des exigences physiques selon le métier (Dugré, 2003; Dumont, 2013). D'autant plus que pour les travaux exigeants, des outils peuvent remédier convenablement à la situation (Comité ad hoc pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction, 2010). Même qu'au-delà du mythe de la force physique, l'environnement humain peut causer plus de problèmes que les exigences physiques requises pour les emplois non traditionnels. Les femmes peuvent être soumises à des tests de la part de leurs collègues et une seule erreur peut suffire pour les discréditer. Il faut beaucoup d'énergie aux femmes pour maintenir de bonnes relations (Dugré, 2003).

Ensuite, en ce qui concerne l'accès aux métiers non traditionnels, les employeurs ne considèrent pas qu'ils soient responsables de la faible proportion de femmes dans les métiers. Selon leur perception, le manque de femmes qualifiées, leur manque de disponibilité pour les déménagements interurbains ainsi que leur force physique insuffisante sont les principales raisons de la moindre embauche de femmes dans les métiers non traditionnels (Chicha, 2001).

De plus, selon l'approche économique, des employeurs croient qu'embaucher une femme coûterait plus cher qu'embaucher un homme et que les femmes sont le deuxième gagne-pain du foyer (Dumont, 2013). En ce sens, afin d'augmenter leur rentabilité, ceux-ci ne voudront pas embaucher des femmes.

Enfin, outre la discrimination à l'embauche et le manque de conciliation travail-famille dans les horaires rigides, l'absence de modèles, de mentors et de réseaux informels ajoutent des obstacles aux femmes dans les métiers spécialisés (CSC, 2010a). Une autre étude suggère la cause primordiale d'une perception d'image négative vis-à-vis d'un traitement inégal des femmes, notamment celles des minorités visibles, en raison de stéréotypes de cette profession composée "uniquement d'hommes" et des pressions culturelles existantes dans les familles des

minorités visibles (Toor, Suresh, & Renukappa, 2017). Tous ces facteurs expliquent la ségrégation professionnelle en emploi dans les métiers spécialisés.

1.2.3-Portrait de la discrimination systémique vécue par les femmes dans les métiers

Les rôles des préjugés, des conditions de travail et des recruteurs contribuent à l'exclusion des femmes de certaines professions. Dans cette lignée, la ségrégation peut être justifiée par une situation de discrimination systémique. La discrimination systémique « est une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables sur les membres des groupes-cibles » (Chicha, 1989).

En plus d'intégrer la discrimination directe et indirecte, la discrimination systémique cumule l'interaction entre les différents acteurs du marché du travail, notamment les employeurs, les institutions et les travailleurs. Plus particulièrement, l'employeur est l'acteur le plus important avec les préjugés et les stéréotypes qui dirigent les décisions, les politiques et les pratiques de l'organisation (Chicha, 1989).

Exemple du portrait statistique des femmes spécifiquement dans l'industrie de la construction

Sur le plan de la catégorie professionnelle des professions assimilées aux métiers et aux occupations dans la construction et les autres industries, une ségrégation horizontale s'établit spécifiquement dans certains métiers au Québec selon les données de l'ENM (2011) (CCQ, 2014). Les données recensées sur les métiers spécialisés de la construction ainsi que la proportion de femmes pour chaque métier se retrouvent dans les premières annexes. Plus précisément, l'Annexe I représente les professions de la Classification nationale des professions appareillées aux métiers couverts par la Loi R-20 de l'industrie de la construction, alors que l'Annexe II représente le pourcentage de femmes dans chaque métier de la Loi R-20.

Dans les métiers spécialisés, selon les données de l'ENM (2011) de l'Annexe II, au Québec, les femmes occupent principalement les métiers de peintre (10,0%), de calorifugeur (6,6%), de poseur de revêtement d'intérieur (4,1%), de carreleur (2,9%) et de mécanicien (chantier et industriel) (2,9%). La proportion de femmes dans les professions associées au métier

de calorifugeur est plus élevée au Québec qu'au Canada (6,6% vs 5,0%) selon les données de l'ENM de 2011 (CCQ, 2014) à l'Annexe II de la présente recherche.

Similairement, dans le secteur spécifique de la construction, au Québec, toujours selon l'Annexe II, les femmes occupent les métiers de peintre (8,4%), de calorifugeur (3,5%), de carreleur (2,8%), de plâtrier, de poseur et finisseur de systèmes intérieurs et latteurs (2,3%) ainsi que de poseur de revêtement d'intérieur (1,4%). Aucune des 2,9% femmes mécaniciennes recensées par l'ENM (2011) n'est en emploi dans l'industrie particulière de la construction (CCQ, 2014).

Exemple du portrait de la situation des femmes dans les métiers selon la région géographique

Un facteur important à considérer lors de l'étude de la situation des femmes dans les métiers spécialisés est la région géographique. La situation est particulièrement intéressante dans le nord du Québec dans les gros chantiers, tel le Complexe de la Romaine d'Hydro-Québec. Ce projet est très ambitieux et a comme objectif de construire quatre centrales hydro-électriques de 8 térawatts-heures par année. Le chantier est éloigné et les travailleurs doivent travailler environ 60 heures par semaine. Plus précisément, l'horaire consiste à 28 jours de travail, 10 à 12 heures par jour, afin d'obtenir 10 jours de congé par la suite. La situation des femmes dans ces chantiers est plus critique et seulement 0,75% des femmes y travaillent (Dumont, 2013).

Au plan des statistiques, la main-d'œuvre des régions de la Côte-Nord et de la Baie-James est composée d'une plus forte proportion de femmes, soit respectivement 2,7% et 3,2% dans ces deux régions. Les taux les plus élevés de femmes se situent dans la région d'Abitibi-Témiscaminque (4,5%) et dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean (3,1%). Le rapport de la Commission de la construction du Québec (2013) indique qu'en région éloignée, la proportion de femmes est plus élevée, particulièrement chez les autochtones. Le taux de femmes dans l'industrie de la construction atteint donc un taux de 2,7% pour la région de la Côte-Nord et 3,2% pour la région de la Baie-James, à la différence de 1,3% pour le restant du Québec. Il est important de noter que les travailleurs et les travailleuses occupent davantage le titre d'« occupation » dans ces régions (CCQ, 2013).

Il peut être suggéré qu'à l'extérieur de l'agglomération de Montréal, les employeurs seront moins réceptifs à la présence des femmes dans les métiers spécialisés sur les chantiers. Les employeurs résistent encore plus à l'embauche des femmes. Plusieurs facteurs expliquent cette réticence, telle l'absence d'équipements sanitaires réservés aux femmes, ainsi que la crainte de devoir gérer les plaintes de harcèlement. En ce sens, les mesures disciplinaires découlant des plaintes peuvent nuire aux relations de travail et les employeurs craignent de perdre des contrats. Les préjugés envers les femmes sont encore plus grands dans les gros chantiers du nord du Québec. À titre indicatif, sur les chantiers de construction de la région de la Côte-Nord, des travailleurs croient que les femmes dans les tunnels portent malheur. Les mentalités sont très longues à changer (Dumont, 2013). D'où la pertinence de considérer la région géographique dans la situation des femmes dans les métiers spécialisés.

Dans les métiers spécialisés, en plus du nombre très faible de femmes dans la profession, la discrimination systémique peut être perçue dans l'écart du salaire annuel moyen entre les hommes et les femmes.

Portrait de la situation économique des femmes dans les métiers spécialisés

De nombreux facteurs, associés aux caractéristiques de productivité, expliquent les différences de revenus entre les hommes et les femmes, tels que les domaines d'études, les niveaux de scolarité, le nombre d'années d'expérience professionnelle, le taux de syndicalisation, la taille de l'entreprise ainsi que le type d'industrie. En revanche, les facteurs de productivité ne sont pas exhaustifs pour comprendre les écarts de salaires (Chicha, 2011). La ségrégation professionnelle, par la concentration des femmes dans un nombre restreint d'emplois, joue fortement sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes (Chicha, 2011).

Dans les métiers spécialisés, bien que les conventions collectives déterminent les taux salariaux, les femmes travaillent généralement moins d'heures que les hommes. À cela, les métiers dans lesquels se concentrent davantage les femmes ont un taux salarial plus bas et un nombre d'heures moins élevées. À titre indicatif, le métier de peintre comporte un nombre d'heures annuelles de 805 heures, alors que du côté du métier de grutier, comportant peu de femmes, le nombre d'heures monte jusqu'à 1 342 heures (Dumont, 2013). Enfin, l'écart de

salaires s'avère élevé entre les mêmes professions associées aux métiers et aux occupations selon les données de l'ENM recensées aux Annexes III et IV. Ces deux annexes montrent l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les métiers spécialisés au Canada et au Québec, selon les données de Statistique Canada.

D'abord, les écarts salariaux sont moins problématiques sur le plan de l'ensemble du Canada selon l'Annexe III, à l'exception de l'écart salarial pour les monteuses de lignes électriques et de câbles (55,77%), les mécaniciennes d'ascenseurs (61,39%), les mécaniciennes d'équipement lourd (62,46%) et les calorifugeuses (63,97%). Distinctement, au Québec, un écart salarial de 61,44% dans le salaire des couvreuses correspond à 103,92% de ceux des hommes au Canada.

Ensuite, au Québec, les données de l'Annexe IV, recensées par l'ENM de 2011, indiquent un écart salarial particulièrement élevé du revenu moyen des femmes dans certains métiers. L'écart salarial des revenus moyens des femmes est particulièrement élevé dans les métiers de vitrier (41,36%), de monteur de charpentes métalliques (ferrailleur et monteur-assembleur) (42,33%), de calorifugeur (49,51%), de poseur de revêtements d'intérieur (54,09%), de couvreur (61,44%) et de briqueteur-maçon (61,89%). Néanmoins, aucun écart salarial n'est présent dans les métiers de carreleur (102,98%) et d'électricien (96,47%) au Québec.

Somme toute, les résultats des Annexes III et IV suggèrent principalement l'importance de s'intéresser aux métiers de calorifugeur et de carreleur dans lesquels la proportion de femmes augmente rapidement. Le métier de calorifugeur, malgré la présence plus élevée de femmes au Québec, se caractérise par un niveau élevé d'écarts salariaux, à la différence du métier de carreleur. De même, il est pertinent de s'intéresser au fort écart salarial entre les hommes et les femmes dans les métiers de couvreur, de vitrier, de calorifugeur, de poseur de revêtements d'intérieur, de monteur de charpentes métalliques et de briqueteur-maçon au Québec.

1.2.4-Réponses gouvernementales et organisationnelles

Cette sous-section se consacre aux politiques publiques ainsi qu'aux programmes et pratiques organisationnelles mis en place afin de contrer les traitements discriminatoires et agressifs que subissent les femmes dans les métiers spécialisés. Notamment, le programme

d'accès à l'égalité spécifique à l'industrie de la construction (PAEF) inclut une section particulière pour la création d'un milieu de travail favorable, inclusif et respectueux, en complémentarité de l'orientation pour l'accroissement ciblé du nombre de femmes dans chaque métier spécialisé (CCQ, 2015a).

a) Programmes d'accès à l'égalité à l'emploi

La situation démontre que malgré l'entrée des femmes sur le marché du travail, elles restent cantonnées dans certaines professions (Silvera, 2008). Afin d'atteindre une égalité entre les hommes et les femmes, des instances politiques ont été instaurées au Canada dès les années 70. Au fil des années, la condition de la femme s'est transformée vers un objectif d'égalité entre les genres. Du financement est octroyé par le programme de promotion de la femme depuis 1973 par la création du programme de promotion de la femme. Distinctement, depuis 1998, les financements sont octroyés par programme et par projet. Les priorités concernent davantage l'égalité en matière d'emploi, les services de garderie, l'éducation, la formation et la violence conjugale (Dauphin, 2006). D'autant plus que le Canada est caractérisé par un multiculturalisme et les regroupements de femmes s'allient entre elles. À cet effet, 700 groupes de femmes canadiennes (femmes des minorités visibles, femmes autochtones, femmes lesbiennes et femmes handicapées) constituent un *Comité d'action canadien pour le statut de la femme* (CNA) (Dauphin, 2006).

Au Canada, pays d'anciennes colonisations, au-delà des femmes, le concept d'égalité concernait autant les immigrants (Agocs, 2002). Par ailleurs, ce sont les travailleurs afro-américains dans leur lutte qui ont permis l'implantation de mesures d'égalité de résultats par des programmes dits d'« Affirmative action » (AA). Plus particulièrement, aux États-Unis, afin d'améliorer la situation désavantageuse des Afro-Américains et des femmes, l'administration fédérale a mis en place en 1965 et 1967 les *Executive Order* 11246 et 11375. Ces obligations exigeaient l'implantation de mesures de discriminations positives contraignantes d'embauche préférentielle pour les entreprises bénéficiaires de contrats fédéraux dans l'optique d'atteindre une égalité de résultats des minorités visibles et des femmes (Chicha, 2001; Holzer & Neumark, 2006).

À l'instar de l'*Equal Employment opportunity act* américain de 1972, les programmes d'accès à l'égalité (PAE) ont été instaurés en 1985 au Québec par leur intrusion dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (Chicha & Charest, 2013). Le principe anti-discrimination est ainsi défendu dans les droits fondamentaux (Dauphin, 2006). Ces programmes consistent en un correctif systémique adapté à la situation de discrimination systémique dont font l'objet les membres des groupes-cibles, soit les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées (Chicha & Charest, 2013).

L'objectif des programmes d'accès à l'égalité est de garantir une représentation proportionnelle des membres des groupes-cibles dans tous les postes de l'organisation en considérant la compétence requise pour l'emploi. D'ailleurs, à plus long terme, le but visé est l'occupation des postes en accord avec les compétences et les qualifications des membres des groupes-cibles (OCDE, 2013).

Au-delà d'une égalité des chances visant l'égalité dans l'accès, les programmes visent une égalité des résultats. Ce type d'égalité est plus large que l'égalité des chances dans le fait qu'elle attribue des mesures de redressement par l'attribution temporaire de privilèges (CCQ, 2015a; Chicha, 2001). Les programmes d'accès à l'égalité permettent d'élargir le principe législatif de non-discrimination en agissant directement sur la discrimination systémique et indirecte. Pour ce faire, la vérification de la représentation statistique des groupes-cibles dans les postes occupés est un bon indicateur quant à la présence de discrimination dans le processus de recrutement, de promotion et de formation. Selon cette vision, l'égalité à l'accès en emploi est un investissement social stimulant l'économie tout en respectant la dignité des personnes (Ducellier, 2005). De même, l'égalité est considérée comme un but en soi et comme un droit fondamental.

Contexte québécois de l'égalité en emploi

À l'instar du Canada (Agocs, 2002), les données au Québec ont démontré très peu de progrès à l'égard de l'accès en emploi pour les groupes-cibles, particulièrement pour les femmes dans les métiers non traditionnels (Legault, 2001; Legault & Danvoye, 2007) et pour les personnes autochtones ou handicapées (Chicha & Charest, 2013). Nonobstant l'inclusion des PAE dans la charte québécoise, l'absence de sanction de la *Commission des droits et libertés de*

la personne et de la jeunesse (CDPDJ) rend inerte les employeurs en ce qui a trait à la mise en place de mesures de redressement visant un traitement préférentiel des groupes-cibles (Chicha & Charest, 2013).

Bien que les programmes d'accès à l'égalité visent une égalité de résultats par l'établissement d'objectifs quantitatifs par groupes visés, le moyen prôné des employeurs est l'égalité des chances, soit de supprimer les politiques et pratiques discriminatoires dans les emplois où ils sont sous-représentés (Chicha & Charest, 2013). Par conséquent, les programmes d'accès à l'égalité à l'emploi ne contribuent pas à l'élimination de la ségrégation entre les hommes et les femmes. Ainsi, malgré que les organismes doivent parvenir à une égalité des chances, la loi indique l'obligation de mise en place du programme d'accès à l'égalité, sans toutefois mentionner les sanctions prévues. De même, le suivi et la communication des résultats ne sont pas toujours effectués, alors que la publication des résultats est essentielle dans une optique de réajustement des inégalités entre les membres des groupes de la majorité et des membres du groupe des minorités.

Les résultats très peu concluants de la représentation des groupes-cibles, principalement liés à l'absence de sanctions et à l'aspect volontaire, au manque d'engagement des dirigeants, ainsi qu'à un cadre légal et règlementaire morcelé dans une multiplicité de programmes, démontrent la nécessité d'impliquer les autres acteurs du marché du travail (employeurs, syndicats, associations de femmes) dans des mesures interventionnistes (Chicha & Charest, 2013; Legault, 2006).

Exemple du Programme d'accès à l'égalité en emploi dans les métiers de la construction

En regard aux faibles résultats des incitations des femmes à se diriger vers les secteurs d'emploi non traditionnels, les pouvoirs publics agissent sur la discrimination par la mise en place de politiques publiques et de pratiques organisationnelles d'égalité en emploi. Tel a été le cas dans le milieu de la construction où un Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF) a été instauré par la Commission de la construction du Québec en 1997 en vertu de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20) dans une optique d'augmenter la proportion des femmes

dans l'industrie. Ce PAEF est un programme spécifique construit pour une industrie entière de la construction et non pour un seul employeur (CCQ, 2015a).

En 1997, ce n'était que 243 femmes travailleuses dans l'industrie de la construction sur une population de 85 189 travailleurs, soit une proportion de 0,3% de femmes qui travaillaient dans cette industrie au Québec. L'objectif du programme d'accès à l'égalité en emploi de 1997 était d'atteindre 2 000 femmes pour l'an 2000. Toutefois, ce n'est que 15 ans plus tard, en 2011, que l'objectif a été atteint. Les femmes ne représentent qu'une proportion de 1,30% selon les données de la Commission de la construction, soit 2 067 femmes (CCQ, 2012). Les raisons permettant d'expliquer le délai de quinze années pour atteindre l'objectif du PAE sont notamment la discrimination que les femmes vivent dans ce milieu. La moitié des femmes indique avoir abandonné ce domaine à cause de la discrimination vécue (CCQ, 2008). Le taux d'abandon est deux fois plus élevé pour les femmes entrées à titre « d'apprentie » ou « d'occupation », soit des proportions de près de 60% de ces dernières quittent le secteur après cinq ans. Ce taux de départ élevé demeure une entrave à l'augmentation des femmes dans la construction (CCQ, 2008). Néanmoins, la proportion de femmes entrant dans l'industrie est maintenant de 4%, comparativement à 1% en 1997 (CCQ, 2015a).

Pour donner une suite aux faibles résultats de la province de Québec, un premier bilan public en 2012 a permis le lancement d'un plan de renouvellement du PAEF. Le nouveau programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction s'étend maintenant de l'année 2015 à 2024 (CCQ, 2015a). Les objectifs globaux consistent à hausser le taux de présence et de rétention de la main-d'œuvre féminine, à soutenir la formation, l'accès, l'intégration, le maintien et l'avancement en emploi des femmes, à assurer une responsabilité partagée entre les différents acteurs, ainsi qu'à créer un milieu de formation et de travail assurant le respect dans les rapports entre les hommes et les femmes, notamment par la création d'un milieu de travail favorable et inclusif en luttant plus efficacement contre la discrimination et le harcèlement. Ces trois orientations s'inscrivent dans quarante mesures concrètes (13 mesures de redressement, 19 mesures d'égalité des chances et 8 mesures de soutien). Plus précisément, la cible visée est d'atteindre minimalement 3% des femmes dans les métiers et les occupations spécialisées d'ici 2018 afin d'atteindre la moyenne canadienne. Chaque métier et occupation

dispose d'une cible particulière modulable. De même, des mesures concrètes pour rendre le milieu de travail plus respectueux envers les femmes consistent à offrir des services d'information, d'accompagnement et de soutien, particulièrement dans les cas de discrimination et de harcèlement, afin de favoriser l'intégration et la rétention des femmes, ainsi que de promouvoir de manière ciblée les services en santé physique et psychologique du programme *CONSTRUIRE en santé* (CCQ, 2015a). Ce programme consiste à promouvoir et à gérer la santé des travailleurs (CCQ, 2015c).

b) Gestion de la diversité et de la mixité en emploi

Le contexte d'affaiblissement des droits civiques a permis le développement de cette nouvelle approche stratégique dès 1980. Dans ces années, les « affirmative action » (discrimination positive) visant un traitement préférentiel des personnes noires et des femmes dans les entreprises aux États-Unis ont été remises en question. Plus stratégique, la gestion de la diversité permet une meilleure conciliation entre les enjeux économiques des entreprises et les enjeux sociétaux. De plus, la main-d'œuvre multiculturelle, la législation anti-discrimination ainsi que la pénurie de travailleurs qualifiés sont toutes des causes explicatives du contexte de la diversité (Bender, 2004; Scotto, Sappe, & Boyer, 2008; Wierink & Méda, 2005).

De même, les objectifs sont souvent subordonnés au marché et aux intérêts économiques. Les législateurs et les associations patronales misent sur une compétitivité dans les programmes de gestion de la diversité en emploi et dans le développement de la mixité au sein des milieux de travail. Leurs intérêts sont principalement économiques (Chicha & Charest, 2009; Ducellier, 2005; OCDE, 2013).

À l'opposé des programmes d'accès à l'égalité, les politiques de gestion de diversité ainsi que le développement de la mixité dans les entreprises sont orientés vers une vision pragmatique d'intérêts économiques. S'inscrivant dans les critères de responsabilité sociale des entreprises (Laufer, 2009), ces pratiques visent la création d'un milieu de travail ouvert aux différences par une sensibilisation aux divergences dans les institutions. Il s'agit d'initiatives issues de l'entreprise, plutôt que de politiques publiques. La diversité désigne la variété de profils humains au sein de l'organisation (sexe, âge, handicap, origine ethnique et religion), alors qu'une

entreprise mixte est composée minimalement d'au moins 30% des effectifs des deux sexes (Ferro-Vallé, 2009).

Dans cette lignée, les politiques de diversité englobent l'ensemble des discriminations (sexe, origine, âge, handicap, orientation sexuelle). Néanmoins, la diversité de sexe n'est pas une différence comme les autres. Le sexe a une dimension universelle en traversant toutes les catégories. De même, la revendication d'égalité entre les hommes et les femmes peut se dissoudre dans une fragmentation de discrimination (Ferro-Vallé, 2009; Laufer, 2009; OCDE, 2013; Scotto et al., 2008). L'intersectionnalité, une caractéristique méthodologique de l'approche féministe, permet de considérer les identités selon le sexe, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la classe sociale et les handicaps. De sorte qu'il y a une reconnaissance que les femmes ne sont pas un groupe homogène (Figart, 1997; Holgate, Hebson, & McBride, 2006). À titre d'exemple, dans la construction, les ouvrières autochtones représentent une proportion non négligeable des travailleurs, particulièrement dans le nord du Québec et dans les occupations d'aide à la conciergerie ou d'aide à la cafétéria (Dumont, 2013). Plus précisément, ces dernières sont présentes à une proportion de 2,4% dans les régions de la Côte-Nord et de la Baie-James, à la différence d'une proportion de 1,3% pour les femmes non-autochtones (CCQ, 2013).

En outre, l'accent sur l'aspect positif de la diversité vise la création d'un milieu de travail ouvert aux différences par des changements de comportements des individus. De plus, les initiatives organisationnelles misent sur une promotion du respect et de la tolérance ainsi que sur une sensibilisation aux divergences dans les institutions. À cet effet, les séances de formation et de sensibilisation tentent d'éliminer les stéréotypes et préjugés à l'égard des membres des groupes-cibles (Agocs, 2002; Chicha & Charest, 2009; Ducellier, 2005; OCDE, 2013).

Du point de vue de la performance organisationnelle de la mixité, les femmes constituent un levier de compétences indispensables pour stimuler une performance élevée, telles que l'esprit d'équipe, l'écoute, le dialogue, ainsi que la capacité d'effectuer une multitude de tâches simultanément. D'une part, les entreprises mixtes élargissent leur bassin de recrutement dans le contexte économique qui prédit une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. D'autre part, la gestion de la diversité et la mixité dans les milieux de travail permettent une fidélisation d'une clientèle diverse, une ouverture à de nouveaux marchés, de nouvelles innovations et de nouveaux talents

au sein des organisations. Cet avantage concurrentiel augmente la productivité des organisations par une diminution des coûts relatifs au recrutement et à l'intégration des travailleurs d'origines diverses. Enfin, le rassemblement d'individus d'origines différentes avec des expériences différentes accroît le potentiel et l'expertise des équipes de travail (Ducellier, 2005; OCDE, 2013; Wierink & Méda, 2005). Dans cette optique, la gestion de la diversité est orientée vers une vision pragmatique d'intérêts économiques (Ducellier, 2005; Ferro-Vallé, 2009; OCDE, 2013). De ce fait, l'enjeu sociétal de l'égalité entre les hommes et les femmes peut se concilier aux enjeux économiques de pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés.

Contexte québécois de la gestion de la diversité

L'employeur est l'acteur le plus important dans les changements au sein des organisations. Les dirigeants possèdent le pouvoir de rendre ses équipes de travail mixtes et d'intégrer les femmes au sein de l'organisation. De surcroît, le laxisme du gouvernement dans les sanctions des entreprises non conformes augmente le pouvoir des employeurs en ce qui a trait à l'égalité en emploi. À titre indicatif, les entreprises québécoises bénéficiaires d'obligations contractuelles ne sont pas sanctionnées en cas de non-respect sous prétexte de miser sur une gestion de la diversité (Chicha, 2001).

En regard aux mesures d'égalité des chances dans l'ensemble des entreprises québécoises, bien que la majorité des entreprises de l'ensemble des secteurs du Québec ait examiné leurs pratiques de gestion, peu d'entre elles ont procédé aux changements nécessaires pour enrayer la discrimination par la suite. Le réseau de bouche à oreille est encore une pratique courante de recrutement malgré son caractère discriminatoire et très peu d'entreprises se sont assurées que leur formulaire d'embauche était exempt de discrimination (Chicha, 2001). Autrement dit, dans une optique d'égalité des chances, la majorité des employeurs examinent leurs pratiques de gestion, mais ne les modifient pas, de sorte que les dirigeants ne sont pas fortement engagés dans l'accès à l'égalité. Cette situation découle notamment d'une non-reconnaissance de la présence des préjugés dans leur organisation ainsi que de la discrimination au sein de leurs pratiques de gestion (Chicha & Charest, 2013).

Par ailleurs, en ce qui concerne l'accès aux métiers non traditionnels, les employeurs ne considèrent pas qu'ils soient responsables des résultats non significatifs des programmes. Selon leur perception, le manque de femmes qualifiées, leur manque de disponibilité pour les déménagements interurbains, ainsi que leur force physique insuffisante sont les principales raisons des échecs (Chicha, 2001; Chicha & Charest, 2013).

Par surcroît, il n'est donc pas surprenant que la proportion de femmes dans les métiers ne se soit pas accrue, à quelques exceptions près. Néanmoins, quelques entreprises, notamment le Service de police de la communauté urbaine de Montréal et la Société de transport de Montréal (STM) ont noté un progrès. D'une part, dès 1987, la STM valorise la diversité et la création d'un milieu respectueux par la mise en place de son programme d'accès à l'égalité en emploi. Cette initiative a permis d'augmenter la proportion de femmes dans les emplois de chauffeur de 4,6% en 1987 à 27% en 2013 (Société de transport de Montréal, 2015). D'autre part, à la suite de mesures interventionnistes chez les policiers du Service de police de la Ville de Montréal, la proportion de femmes a augmenté de 12,7% en 2000 à 24,3% en 2013 (École nationale de police, 2014). Dans ces cas précis, la réussite était associée particulièrement aux interventions organisationnelles et non pas à une contrainte gouvernementale.

Exemple de la gestion de la diversité dans les métiers de la construction

La sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction entraîne une privation de talents. En regard des pratiques de gestion de la diversité dans ce secteur, de bons programmes d'embauche dans le secteur de la construction sont notamment la promotion des carrières dans les écoles et les foires d'emploi, des bourses aux femmes dans les secteurs non traditionnels et des programmes de préapprentissage afin de préparer les femmes à leur entrée dans la construction, tels que le programme *Trades Discovery* en Colombie-Britannique et *Women Building Futures* en Alberta. En complémentarité de la promotion des carrières et de la préparation des femmes, ces programmes peuvent être accompagnés par une aide en services en placement, une bonification du processus d'accueil, une adaptation des équipements en santé et sécurité, ainsi qu'un programme jumelé de mentorat et de réseaux de femmes. Le programme

Skilled Trades Employment Program (STEP) en Colombie-Britannique est un bon exemple d'accompagnement des femmes sur les chantiers (CSC, 2010a).

c) Approche intégrée du genre

Dans la lutte à la ségrégation professionnelle, l'approche intégrée du genre (*gender mainstreaming*) doit être adoptée dans les politiques publiques et les pratiques organisationnelles. Selon cette approche, les politiques publiques ne sont pas neutres et les acteurs agissent irrationnellement et discriminent par des préjugés inculqués depuis des siècles (Dauphin, 2006). Chaque politique ou programme a des impacts différents chez les hommes et les femmes. Dans une stratégie transversale, cette politique vise l'intégration de l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques et des pratiques organisationnelles en considérant systématiquement les effets des politiques publiques en fonction du genre. L'influence des procédures de recrutement, de promotions, de rémunération, de temps de travail, de même que la structure et la culture organisationnelle sont grandement considérées dans l'approche de genre. Ainsi, cette approche vise l'intégration de l'égalité dans toutes les politiques publiques et pratiques organisationnelles (Behning & Pascual, 2002; Jacquot, 2006). Cette approche est intégrée dans les politiques de l'Union européenne depuis 1996, en plus de nombreuses initiatives entreprises pour parvenir à une égalité entre les hommes et les femmes (Ackrill, Caven, & Alaktif, 2017).

À l'instar des pratiques de gestion de la diversité et de la mixité, cette alternative permet une meilleure adéquation entre les enjeux économiques des entreprises et les enjeux sociétaux (Behning & Pascual, 2002; Jacquot, 2006). En réaction à la persistance de la ségrégation professionnelle à l'égard des femmes dans les métiers non traditionnels, l'objectif est l'intégration de l'égalité des chances dans le programme d'accès à l'égalité des femmes. Cette politique complète le programme d'accès à l'égalité en emploi des femmes par des mesures interventionnistes. De ce fait, cette approche ne consiste pas seulement à augmenter le nombre de femmes, de faire une comparaison entre les hommes ou les femmes ou de considérer la problématique de la conciliation le travail et la famille. Au contraire, le genre est un élément actif et intégré dans les recherches (Hansen, 2002).

Exemple de l'approche intégrée du genre dans les métiers de la construction

Le principal objectif du PAEF de l'industrie de la construction est le respect absolu des droits des femmes. L'intervention consiste à une correction des situations d'inégalités et de discrimination en emploi pour augmenter le nombre de femmes jusqu'à éliminer leur sous-représentation, ainsi que des pratiques plus égalitaires, en complémentarité d'une plus forte conscience des préjugés, afin de supprimer la discrimination envers les femmes.

Dans la même optique de l'approche intégrée sur le genre, le PAEF de l'industrie de la construction est complété par des mesures interventionnistes au sein même des objectifs globaux du programme. Les mesures de redressement d'embauche du PAEF s'accompagnent de mesures d'égalité de chance, notamment la sensibilisation, la lutte contre les stéréotypes basés sur le sexe, la formation sur les notions de mixité et de respect des droits de la personne, ainsi qu'une mise en place d'un partenariat entre la Commission des normes du travail (maintenant CNESST) et la Commission de la construction du Québec (CCQ) pour transférer l'expertise de la CNESST dans le processus de prévention et de traitement des plaintes de harcèlement (CCQ, 2015a).

Selon une étude comparative européenne sur la place des femmes œuvrant dans l'industrie de la construction, les difficultés à atteindre une égalité entre les hommes et les femmes entre la France et l'Angleterre, malgré l'approche intégrée sur le genre en place dans l'Union européenne, résulteraient d'une inadéquation dans l'alignement et l'implantation des politiques sur le genre à trois niveaux : au niveau national, au niveau des gouvernements vers les industries ainsi qu'au sein même de l'entreprise (Ackrill, Caven, & Alaktif, 2017).

1.2.5-Résumé des réponses gouvernementales et organisationnelles et pertinence de la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers

En somme, la ségrégation professionnelle et la discrimination salariale résultent du choix d'orientation scolaire, ainsi que de la discrimination systémique. À cet effet, les opportunités d'emploi sont plus faibles pour les femmes. De surcroît, les femmes qui ne parviennent pas à exercer un emploi masculin doivent se réorienter vers les domaines traditionnellement féminins.

Tout semble démontrer que les politiques publiques n'ont pas une grande influence quant à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les programmes d'accès à l'égalité

québécois n'ont pas permis d'enrayer la ségrégation entre les hommes et les femmes. L'absence de sanctions du gouvernement pour les entreprises non conformes aux programmes d'accès à l'égalité, le caractère volontaire du processus, ainsi que l'adoption d'une attitude incitative et non coercitive en matière d'égalité professionnelle, de même que l'adoption d'une approche incohérente dans l'application des sanctions (Chicha & Charest, 2013; Legault, 2006) sont tous des facteurs explicatifs des faibles résultats.

Par ailleurs, les réactions des travailleurs lors de la mise en place d'un programme d'accès à l'égalité ont été négligées dans l'analyse. Des études ont suggéré l'importance de considérer les sentiments d'injustice résultant des mesures de redressement en faveur des membres des groupes-cibles. À cet égard, les réactions négatives des hommes de la majorité étaient justifiées par une croyance erronée de quotas associés aux « affirmative actions » ainsi qu'à des obstacles relatifs aux promotions (Beaton & Tougas, 2001; Parker, Baltes, & Christiansen, 1997).

Or, nonobstant le rôle prédominant de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité, il est pertinent de s'intéresser aux pratiques organisationnelles, principalement aux mesures de formation et de sensibilisation à la diversité et à la mixité en emploi afin de combler les politiques publiques. Les interventions et les actions des acteurs patronaux et syndicaux sur le marché du travail se renforcent entre elles et se retrouvent toutes au cœur de la problématique des agressions envers les femmes.

La présente thèse se positionne davantage sur la problématique des agressions envers les femmes et des agressions fondées sur le genre dans les métiers spécialisés dans l'optique d'établir la contribution de l'identité professionnelle sur les agressions au travail. L'objectif pratique est une amélioration du mieux-être des travailleurs de métiers, notamment des relations sociales entre collègues peu importe les différences, les masculinités ou féminités des travailleurs, par un climat organisationnel sain et respectueux privilégiant l'intégration des différences de tous les travailleurs. Dans cet objectif de déterminer la contribution des facteurs identitaires, il est important de définir les concepts et les théories à l'étude.

Le prochain chapitre se consacre au concept d'agressions dans les milieux de travail, notamment les agressions fondées sur le sexe et sur le genre.

Chapitre 2 : Concept d'agression fondée sur le sexe et sur le genre

Ce deuxième chapitre présente la définition du concept d'agression au travail, du concept de genre, ainsi que de l'agression spécifiquement fondée sur le sexe et sur le genre au travail, de même que les principales théories recensées dans la littérature sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail.

2.1-Définitions conceptuelles

Les agressions contre les femmes au travail constituent tout acte offensant envers les travailleuses de sexe biologique féminin. En revanche, le concept d'agression fondée sur le genre utilisé dans cette thèse de doctorat est complexe et abstrait. Jusqu'à présent, aucune définition unanime n'existe dans la littérature scientifique. La première sous-section vise donc à le clarifier en définissant les concepts d'agressions et de genre dans les milieux de travail.

2.1.1-Concept d'agression au travail

Les termes relatifs aux agressions peuvent être abordés de différentes manières et, à la lueur de toutes ces formes, il n'est pas facile de déterminer la frontière entre un comportement acceptable et un comportement agressif. De sorte que ce sujet prend toute son importance dans le contexte actuel où les comportements agressifs ne sont pas toujours reconnus dans les milieux de travail. Des comportements peuvent être perçus comme agressifs pour une personne et non pour une autre, de même que les comportements acceptables, offensants ou violents ne sont pas bien établis et varient en fonction du contexte, des lois et des cultures nationales et organisationnelles (Jauvin, Dompierre, & Vézina, 1999).

Au Québec, bien que la législation utilise le terme harcèlement psychologique (Lippel, 1995; Vézina et al., 2011), le terme plus inclusif et général de l'agression a été retenu dans cette recherche. D'autres auteurs (Schat & Kelloway, 2005) utilisent également cette terminologie. L'agression au travail se rapproche davantage de tous les comportements antisociaux au travail (Anderson & Bushman, 2002; Berkowitz, 1993; Schat & Kelloway, 2005).

Les auteurs qui s'intéressent à ce sujet utilisent de nombreux termes pour définir les agressions au travail. Le Bureau international du Travail utilise le terme *comportements offensants* pour définir la violence, le harcèlement sexuel, les menaces et l'intimidation au travail (BIT, 2013). Alors que dans une perspective de comportements dommageables pour l'organisation, Robinson et Bennett (1995) préfèrent le concept de la *déviante organisationnelle* et *interpersonnelle* englobant un ensemble de comportements antisociaux, contre-productifs, dysfonctionnels, de même que les mauvaises conduites au travail (Andersson & Pearson, 1999; Robinson & Bennett, 1995).

Nonobstant la présence des concepts d'incivilités au travail dans lequel l'intention de causer un préjudice est ambiguë (Andersson & Pearson, 1999; Cortina, Magley, Williams, & Langhout, 2001), de petite tyrannie impliquant les acteurs en position d'autorité (Ashforth, 1994, 1997), de sapement social empêchant le maintien de bonnes relations interpersonnelles (Duffy, Ganster, & Pagon, 2002), de colère déviante (Geddes & Stickney, 2011), de menaces de l'identité se manifestant par une diminution de l'estime de soi et de la compétence (Aquino & Douglas, 2003), d'abus émotionnel (Harvey & Keashly, 2005; Keashly, 1997), de supervision abusive (Tepper, 2000; Tepper, Henle, Lambert, Giacalone, & Duffy, 2008) et de victimisation au travail (Aquino, Grover, Bradfield, & Allen, 1999) dans la littérature scientifique, les deux termes les plus utilisés sont l'intimidation (*bullying*) et la persécution au travail (*mobbing*).

Le *bullying* constitue tout acte négatif visant à causer de la détresse, à nuire ou à blesser une personne possédant moins de pouvoir et de capacité de se défendre (Bartlett & Bartlett, 2011; Einarsen, 2000; Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003; Salin, 2003; Vartia, 1996). Plusieurs éléments doivent être considérés, notamment l'intention de nuire, la répétition, la gravité et les conséquences chez les victimes des actes agressifs. Néanmoins, plusieurs études considèrent que l'inégalité de pouvoir et l'objectif de contrôle sont des facteurs décisifs dans les agressions. D'une part, les personnes victimes sont souvent celles qui ont moins de ressources pour se défendre et, d'autre part, l'objectif est de soumettre ou de rendre malade les personnes ciblées (Bartlett & Bartlett, 2011; Branch, Ramsay, & Barker, 2013; Einarsen et al., 2003; Engel, 2004; Vartia, 1996).

Distinctement, le *mobbing* est une forme sévère d'agression envers une personne, considéré souvent comme un phénomène de groupe (*mob* = foule) et caractérisé par des comportements hostiles contre une personne (Leymann, 1996; Zapf, Knorz, & Kulla, 1996). De manière concise, un individu est pris pour cible et exclu du groupe, par un supérieur hiérarchique ou par un groupe de travailleurs et parfois même des subalternes. C'est le regroupement d'une meute autour d'une proie. Concisément, Heinz Leymann a classifié, en cinq catégories, les 45 agissements du *mobbing* en fonction des effets sur la victime sur : a) *sa possibilité de pouvoir s'exprimer*, b) *ses relations sociales*, c) *la considération dont elle bénéficie*, d) *sa santé* et e) *la qualité de sa vie professionnelle et de sa vie privée* (Leymann, 1996). Inspiré de Leymann, l'*employee emotional abuse* est défini par Lutgen-Sandvik, comme « a repetitive, targeted and destructive form of communication directed by more powerful members at work at those less powerful » (Lugten-Sandvik, 2003, p. 472).

Dans les deux cas de l'intimidation (*bullying*) et de la persécution au travail (*mobbing*), les conduites abusives perdurent sur une période minimale de six mois (Einarsen et al., 2003; Leymann, 1996).

Pour certains auteurs, tel Bandura (1978), aucune distinction n'est faite dans les termes de « violence » et d'« agression ». Une agression est un comportement injurieux et destructeur, de nature physique ou verbale, pouvant blesser quelqu'un (Bandura, 1978; O'Leary-Kelly, Griffin, & Glew, 1996). Alors que pour d'autres auteurs, une distinction peut être faite entre ces deux termes. La violence serait la forme extrême et réfère davantage à des comportements physiques, alors que les agressions sont caractérisées par une série de comportements ayant l'objectif de blesser (Baron & Richardson, 2004; Berkowitz, 1993; Schat & Kelloway, 2005). De sorte que toutes les agressions ne sont pas violentes, mais toute violence est agressive (Anderson & Bushman, 2002; Greenberg & Barling, 1999; Neuman & Baron, 1998; Schat & Kelloway, 2005).

D'une part, les sources des agressions sont autant internes (superviseurs, collègues) qu'externes (clients, consommateurs) (Greenberg & Barling, 1999). La nature de l'agression dépend, pour certains, de la relation entre l'agresseur et la victime (Hershcovis et al., 2007). D'autre part, les comportements sont variés, débutant par des incivilités (*à faible intensité*), à l'intimidation (*bullying*) jusqu'aux actes physiques et violents (*à forte intensité*). À cet effet,

Namie (2003) a élaboré un continuum commençant avec les comportements de faible intensité des incivilités (de 1 à 3), se poursuit avec l'intimidation (de 4 à 9) et se termine avec des actes de violence (10), principalement de nature physique (Namie, 2003). Afin de déterminer la gravité de l'agression, il est important de s'attarder sur la fréquence et la longévité des agissements (Leymann, 1996; Salin, 2003).

Conséquemment, pour certains auteurs, la violence est l'ensemble d'accumulation de spirales d'incivilités (Andersson & Pearson, 1999; Hoobler & Swanberg, 2006). Dans plusieurs situations, la violence survient à la suite d'une dégénérescence de conflits et d'incivilités. Dans cette lignée, la violence est l'étape la plus extrême et résulte d'un conflit professionnel mal résolu qui aurait dégénéré au sein de l'organisation (Branch et al., 2013; Leymann, 1996; Zapf et al., 1996).

Plus globalement, selon une nouvelle théorie sur les incivilités, les manifestations de discrimination moderne au sein des organisations, soit le sexisme et le racisme, constituent une forme d'incivilité sélective. Ces incivilités ciblées envers les femmes et les minorités visibles expliquent la persistance des écarts de traitement au travail (Cortina, 2008). Le sexisme traditionnel constitue des préjugés fondés sur une croyance de la dissemblance et de l'infériorité des femmes, alors que le néo-sexisme s'établit plus subtilement dans un conflit entre les valeurs d'égalité et les affects négatifs ressentis envers les femmes (Tougas, Brown, Beaton, & Joly, 1995; Tougas et al., 2005). À l'instar de l'incivilité, l'intention de nuire est incertaine dans le sexisme, d'où la complexité d'inclure les actes sexistes dans les agressions au travail (Anderson & Bushman, 2002). Dans cette étude, il est également intéressant de s'intéresser aux incivilités fondées sur le genre, soit des manifestations de discrimination ciblée envers les travailleurs aux traits féminins.

Ainsi, dans cette recherche, le concept d'agression au travail englobe tous les actes de faible intensité d'incivilités, de sexisme jusqu'aux actes corporels de violence physique et sexuelle en milieu de travail. À cela, s'ajoutent les agressions spécifiquement dirigées vers les femmes et les agressions fondées sur le genre. Toujours dans cette optique d'inclusion de tous les comportements nuisibles au travail, le questionnaire des actes négatifs (Negative Acts Questionnaire, NAQ) a été retenu pour mesurer l'agression au travail du point de vue de la

victime. Aucune échelle valide dans la littérature ne permet de mesurer l'ensemble des comportements agressifs (Schat & Kelloway, 2005) et les priorités psychométriques du NAQ (alpha de Cronbach = 0,90) témoignent de la validité élevée de ce questionnaire (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009).

Afin de définir ce concept d'agression fondée sur le genre, la prochaine sous-section définit le concept de genre, ainsi que ce concept émergent d'agression fondée sur le genre.

2.1.2-Conceptualisation du genre

Le concept transdisciplinaire du genre est une construction sociale et culturelle des représentations et caractéristiques relatives à la distinction d'être un homme ou une femme. Ces rapports sociaux découlent de la socialisation des individus dès leur plus jeune âge. De manière concrète, il s'agit d'une construction et d'une modification constante d'une variété de masculinités et de féminités. De ces systèmes de représentation résultent des rapports d'oppression identitaires entre les hommes et les femmes (Connell, 2014; Gaussoit, 2014; Parini, 2006; Roventa-Frumusani, 2009).

Origine du concept du genre

Les années 1970 se caractérisent par la mise en place de l'analyse sociologique des rapports de sexe, suivi par le développement du cadre d'analyse des recherches de genre dans les années 1980 (Gaussoit, 2014). Cette apparition est survenue en complémentarité des revendications du mouvement féministe et des analyses théoriques des études féministes en réponse à la domination masculine dans les différentes sphères de la société. De ce fait, les chercheuses sur le genre s'interrogent sur la notion de pouvoir entre des groupes d'intérêts et d'individus, surtout ceux reconnus comme facteurs de hiérarchisation et de ségrégation dans la société (Gravel, Bellemare, & Briand, 2007).

À l'origine, un grand chamboulement a été la rupture épistémologique dans l'utilisation du terme sexe (biologie) vers le terme genre (construction sociale). L'ancienne représentation était ancrée dans la position épistémologique essentialiste dans laquelle les attributs essentiels des hommes et des femmes découlent de leur biologie. De sorte que les caractéristiques

biologiques déterminaient les comportements sociaux. En contrepartie, le concept du genre s'inscrit dans une position épistémologique anti-essentialiste par une reconnaissance du fondement social naturel des groupes sociaux. À cet égard, la socialisation différenciée, de même que les différents discours essentialistes sur les sexes véhiculés par les agents de socialisation influencent la perception de soi et de sa propre identité (Parini, 2006).

Définition du concept de genre

La littérature s'est intéressée aux distinctions entre la construction sociale du genre et le sexe biologique, limité à une simple dimension biologique du sexe masculin et féminin. Il peut s'agir d'un concept unitaire où l'homme biologique se développe à travers une position sociale masculine et la femme biologique dans une position sociale féminine (Clarke, 1983). Toutefois, la suggestion des rôles distincts et des différents statuts des hommes et des femmes, telle que les responsabilités familiales et les emplois à temps partiel plus élevés pour les femmes, se limite dans la perspective que tous les hommes et toutes les femmes se situent dans le même contexte et les mêmes rôles sociaux (Clarke, 1983).

Nonobstant cette différenciation théorique, le sexe biologique et la construction sociale du genre continuent d'être réunis dans les recherches empiriques. Certains auteurs s'opposent à la jonction de ces deux concepts et sont d'avis que les rôles de genre (*gender role*) et l'orientation basée sur les rôles de genre (*gender role orientation*) peuvent traverser la notion de sexe biologique (Annandale & Hunt, 1990). Il est cependant raisonnable de suggérer qu'une proportion plus élevée d'individus adoptent davantage les comportements appropriés en fonction des attentes de genre (Annandale & Hunt, 1990).

Plus spécifiquement, en plus des agressions envers les femmes sur le marché du travail, il est intéressant d'élargir aux agressions fondées sur le genre. Notamment, dans les secteurs non traditionnels, l'attention est mise sur la structure sociale inscrite dans une hiérarchie de sexe et de genre dans laquelle les individus définissent et protègent leur statut basé sur le sexe et sur le genre par des réponses agressives, surtout des insultes, de l'exclusion et du sabotage visant une diminution des personnes en fonction du sexe et du genre. Cet objectif permet de justifier les raisons des agressions des hommes fondées sur le sexe et sur le genre (Berdahl, 2007).

Des chercheurs se sont intéressés aux facteurs relatifs à la socialisation basée sur les rôles de genre, ainsi qu'aux stratégies de défense autoprotectrices et aux mécanismes de défense traditionnels des hommes (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1999a, 1999b). Les agressions résulteraient notamment dans une perspective des hommes d'assurer leur identité masculine, tant dans la vie personnelle que professionnelle. À cet effet, l'identité masculine se caractérise par la valorisation de la domination, de la force et de la virilité. La résistance des femmes en regard à cette idéologie atteint la masculinité des travailleurs (Backhouse & Cohen, 1981).

Dans cette optique, il est pertinent d'élargir également aux agressions fondées sur le genre envers les hommes aux traits plus féminins, caractérisés par la gentillesse, la tendresse, l'empathie et l'affection, considérés comme moins virils. Les hommes impliqués dans les tâches ménagères et les soins des enfants seraient davantage susceptibles de vivre une mésentente au travail en raison de la violation de stéréotypes de rôles selon certaines études (Berdahl & Moon, 2013).

De ce fait, dans la construction de la conceptualisation du genre, les dimensions de la masculinité et de la féminité sont déterminantes. À cet égard, initialement, les modèles s'associaient à une dichotomie hommes/femmes (Stanley & Wise, 1983), notamment par une bipolarité des deux concepts mutuellement exclusifs de la masculinité et de la féminité (Annandale & Hunt, 1990). Subséquemment, une tradition de recherche en psychologie s'inscrit contradictoirement dans une orientation de rôle de genre (*gender role orientation*) sur les dimensions de la masculinité et de la féminité des individus. Il s'agit de l'aspect psychologique relativement à être un homme ou être une femme. Dans ce renversement, les deux concepts ne sont pas nécessairement exclusifs l'un de l'autre. Un concept d'identité personnelle émane en fonction de caractéristiques traditionnellement associées à la masculinité ou à la féminité (Bem, 1974).

Typologie du genre

De nos jours, malgré la réduction de la dualité masculinité/féminité, un décroisement des rôles basés sur le genre est de plus en plus évident et les personnes peuvent exister

indépendamment des stéréotypes associés au fait d'être un homme ou une femme. Ainsi, cette approche permet de conceptualiser le genre (masculin/féminin) comme une variable qui traverse la dimension biologique relative au sexe de la personne (Spence, Helmreich, & Stapp, 1975). Nonobstant leur sexe biologique, les individus peuvent adopter leurs comportements aux traits masculins ou féminins selon le contexte. De cette approche survient le concept d'androgynie. Une personne androgynie peut pousser au maximum ses capacités, peu importe la différenciation de son sexe biologique (Bem, 1974). Autrement dit, il y a une fusion des traits chez l'individu, permettant d'élargir et d'ajuster les comportements sans référence aux traits masculins ou féminins. Les personnes androgynes se caractérisent par une forte adhésion tant aux traits féminins que masculins (Bem, 1974).

D'ailleurs, l'outil conceptuel du genre du BSRI (*Bem Sex-role Inventory*) représente une des meilleures échelles pour mesurer le GRO (*Gender role orientation*) et, plus précisément, pour analyser la variation des agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail. Cette auteure spécifie que les individus se limitent généralement à un rang de comportements appropriés pour eux en fonction de la situation. Par ce fait, ils sont motivés à être en adéquation selon les attentes fondées sur le genre. Les hommes limiteront de la sorte les comportements stéréotypés associés aux femmes et réciproquement pour les femmes (Bem, 1974). Cet outil se constitue de 60 caractéristiques, dérivées originairement de 200 caractéristiques personnelles associées à l'expressivité ou à l'instrumentalité, duquel résultent quatre types de genre, soit les individus aux traits plus masculins ou plus féminins, ainsi que ceux caractérisés d'androgynie ou d'indifférencié (Bem, 1974).

Sur le plan des construits, des exemples de caractéristiques masculines sont relatifs au fait d'être un leader, à la puissance, à l'ambition, à la compétitivité, à la force, à l'indépendance, etc. Ces traits ont été attribués culturellement aux hommes et s'inscrivent dans des valeurs instrumentales d'accomplissement de tâches (aspect cognitif). Inversement, la compassion, la gentillesse, la timidité, la sympathie, la compréhension, la sensibilité envers autrui, la loyauté et l'amour des enfants sont des exemples associés aux caractéristiques féminines et s'inscrivent dans des valeurs expressives (aspect affectif) (Bem, 1974). Alors que le concept émergent d'androgynie se définit par une forte identification de l'individu autant dans les deux

caractéristiques féminines que masculines (Spence et al., 1975). De ce fait, il est possible aux individus d'adhérer à des valeurs de compétitivité et d'ambition, tout en considérant les besoins d'autrui (Bem, 1974). Enfin, les individus ne s'inscrivant dans ni l'une ou l'autre des caractéristiques féminines et masculines, peuvent se catégoriser de type indifférencié dans la mesure du type de genre. Notamment, en fonction de cette typologie, il est intéressant d'étudier, particulièrement dans les secteurs fortement masculins de la construction et manufacturier, les agressions envers les individus aux traits plus masculins, féminins, indifférenciés et envers les individus androgynes relativement à leur genre, de même que d'étudier les distinctions en fonction du sexe biologique des victimes.

Dans le cadre de cette thèse, une attention spécifique est mise sur les agressions fondées sur le genre afin de bien comprendre les déterminants des agressions chez les travailleuses et travailleurs des métiers spécialisés. Le terme juridique du harcèlement sexuel est trop restrictif pour inclure tous les types d'incivilités que vivent les individus au travail considérant que les femmes jugent davantage des types d'agressions indirectes, tels que le discrédit professionnel et les exclusions, comme une forme d'agression au travail à cause de la discrimination qu'elles ont vécue sur le marché du travail. Les hommes croient que certains comportements intimidants sont plus acceptables à la différence des femmes (Escartín, Salin, & Rodríguez-Carballeira, 2011). D'autant plus que les femmes sont plus sensibles à certains comportements ambigus et subtils, pouvant également expliquer qu'elles vont être davantage affectées par les agressions (Montgomery, Kane, & Vance, 2004).

Somme toute, les agressions fondées sur le genre sont donc des comportements ou des attitudes nuisibles envers les individus qui s'identifient aux traits féminins rendant leur environnement de travail hostile. Dans les cas d'agressions fondées sur le genre, les victimes attribuent les réponses agressives à l'appartenance à leur catégorie sociale des femmes ou à leur identification aux valeurs féminines de ce groupe. À l'inverse, les comportements déviants des agresseurs sont attribués à leurs caractéristiques masculines. La motivation de ce type d'agression est conduite par un motif d'améliorer le statut social. Dans le cadre de cette thèse, il s'agira d'étudier les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés des

secteurs de la construction et manufacturier, englobant tous les actes sexistes, incivils et violents, en fonction de l'identité professionnelle des travailleurs de métiers.

La prochaine sous-section définit spécifiquement les agressions fondées sur le sexe et sur le genre des travailleurs.

2.1.3-Agressions fondées sur le sexe et ouverture au genre

Nonobstant quelques recherches (Douglas & Martinko, 2001; Leymann, 1996; Vartia, 1996), un résultat compatible avec les recherches est la plus forte proportion d'hommes aux tendances agressives (Geen, 2001; Martinko, Douglas, & Harvey, 2006) et à l'adoption de réponses agressives au travail (Baron, Neuman, & Geddes, 1999; Haines, Marchand, & Harvey, 2006). Ainsi, il importe de s'intéresser au mécanisme qui lie le sexe aux agressions au travail. D'où l'importance de s'intéresser aux agressions dirigées spécifiquement selon le sexe biologique féminin des travailleuses.

La littérature a démontré plusieurs définitions se rapportant au phénomène de l'agression fondée sur le sexe. Dans certaines recherches, l'agression contre les femmes est une réponse aggressive distincte à cause qu'elle est reliée au sexe de la victime (Bowling & Beehr, 2006; Gutek, Cohen, & Konrad, 1990; O'Leary-Kelly, Bowes-Sperry, Bates, & Lean, 2009), alors que dans d'autres études, l'agression fondée sur le sexe est une simple forme d'agression bénéfique pour l'acteur (O'Leary-Kelly, Paetzold, & Griffin, 2000; Robinson & Bennett, 1995). Dans cette deuxième optique, le sexe biologique a complètement été oublié pour définir les agressions au travail (Hutchinson & Eveline, 2010). Enfin, pour les auteurs Escartín, Salin et Rodríguez-Carballeira, le sexe des victimes est même révélateur de leur conceptualisation de l'agression indirecte du *bullying* définit par des actes : a) *d'isolation*, b) *de manipulation de l'information*, c) *de travail abusif*, d) *d'abus émotionnel*, e) *de discrédit professionnel* et f) *de dévaluation du rôle professionnel* (Escartín et al., 2011).

De ce fait, si le fait d'être une femme donne l'impression d'avoir été agressée pour ce motif, l'agression est considérée basée en vertu de l'appartenance au groupe des femmes. L'auteure Berdahl suggère que l'agresseur est motivé par un désir de protéger ou d'améliorer son statut basé sur le sexe (*sex-based statut*). Elle argumente que l'agression doit être vue : « *as*

behavior that derogates, demeans, or humiliates an individual based on that individual's sex—and that sexual harassers derogate others based on sex to protect or enhance their own sex-based social status, and are motivated and able to do so by a social context that pervasively and fundamentally stratifies social status by sex » (O'Leary-Kelly et al., 2000, p. 641).

Malgré les résultats des études qui suggéraient que les agressions affectent autant les hommes que les femmes dans des proportions presque égales (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994; Leymann, 1996; Vartia, 1996), d'autres études, telle l'EQCOTESST, ont démontré le lien entre les agressions au travail et le sexe (Vézina et al., 2011), notamment par l'occupation d'emplois plus précaires pour les femmes (Leclerc, Le Blond, & Roussin, 2000).

Le domaine juridique utilise le terme harcèlement sexuel pour les comportements indésirables à caractère sexuel. Le harcèlement sexuel peut contenir : « des contacts physiques non désirés, tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frôlements; la sollicitation de faveurs sexuelles non désirées; des commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la victime ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle de la victime; des questions intimes; des regards concupiscent, notamment dirigés sur les parties sexuelles de la victime; des sifflements; l'affichage de photographies pornographiques (Commission des normes du travail du Québec, 2015). Ce type d'agression affecte davantage les femmes (Hutchinson & Eveline, 2010).

Plus concrètement, le milieu juridique utilise deux types de harcèlement. Le premier est le chantage au travail, celui qui conduit à des conditions négatives de travail par des représailles en cas de refus (Commission des normes du travail du Québec, 2015; MacKinnon, 1979). Distinctement, le second type du climat de travail empoisonné n'est pas relatif à un échange entre des faveurs sexuelles et un avancement en emploi. Les comportements, tels que les blagues à connotation sexuelle et les taquineries, ne visent pas à causer du tort, mais rendent l'environnement de travail toxique (Aggarwal, 1992; Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997). Les attitudes sont associées à la culture sexiste du milieu qui crée une ambiance intolérable pour les personnes qui le subissent. Il s'agit d'une manifestation plus subtile et insidieuse que le harcèlement à connotation sexuelle. Un climat sexiste ambiant au travail où les travailleuses sont dégradées reflète bien ce type de harcèlement. L'environnement hostile peut

donc isoler et rejeter les femmes. Les propos qui ne portent pas atteinte à la dignité humaine ne sont pas considérés comme du harcèlement. Par conséquent, toute conduite à connotation sexuelle n'est pas automatiquement du harcèlement sexuel (Aggarwal, 1992; Drapeau, 1991). Enfin, ce deuxième type de harcèlement peut s'exercer aussi bien de la part des collègues de travail. La relation hiérarchique n'est pas nécessaire dans les situations de harcèlement sexuel (Néron, 2000). Bien qu'ils disposent de peu de pouvoirs institutionnels, les pairs peuvent rendre le climat de travail hostile pour la victime et ainsi empoisonner sa vie professionnelle (Backhouse & Cohen, 1981).

Il est intéressant de noter que malgré ces définitions et les recherches effectuées sur l'environnement hostile, aucune des plaintes portant sur un climat sexiste de travail n'a été acceptée (Drapeau, 1991). Plusieurs comportements sexistes sont présents dans la vie de tous les jours et il est donc difficile de déterminer les comportements à connotation sexuels qui sont acceptables au travail. Dans l'arrêt Robichaud, les employeurs sont responsables des actes de leurs travailleurs selon l'article 1463 du Code civil du Québec. Les jurisprudences démontrent qu'ils doivent prendre des mesures nécessaires pour que les employés travaillent dans un milieu exempt de harcèlement. Par contre, il est difficile de démontrer que l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour empêcher le harcèlement sexiste ou le climat de travail hostile. Puisque ce type de harcèlement est relié directement à l'organisation du travail, l'employeur est donc le seul à pouvoir remédier à la situation (Toupin, 1988).

Les recherches scientifiques ne se limitent pas à ces deux types de harcèlement sexuel (chantage au travail et milieu hostile). Distinctement, Gelfand, Fitzgerald et Drasgow (1995) séparent le harcèlement sexuel en trois types qui sont : le "gender harassment", le "unwanted sexual attention" et le "quid pro quo". Le "gender harassment" consiste à des comportements verbaux et non verbaux qui sont dégradants et hostiles envers les femmes, mais ne concerne pas l'échange sexuel. Des histoires suggestives, des blagues sexistes et un traitement différencié en raison du sexe sont inclus dans ce type de harcèlement. Alors que le "unwanted sexual attention" englobe une variété de comportements sexuels offensants, non voulus et non réciproques, notamment des tentatives d'établir une relation, des frôlements, des remarques sexuelles relatives à la personne. Enfin, le "quid pro quo" consiste à un échange de faveurs sexuelles en retour

d'avantages dans les conditions d'emploi, tel que le chantage au travail et des conséquences lors de refus (Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995).

Un point déterminant du harcèlement sexuel est le contrôle. Si les victimes se soumettent aux demandes sexuelles (dans le cas du chantage au travail) ou si elles acceptent en silence les regards, les propos et les blagues de leurs collègues, elles n'auront pas de problèmes au travail (Backhouse & Cohen, 1981).

Dans cette lignée, Berdahl (2007) a conduit une série d'études terrain afin de déterminer si les agressions envers les femmes étaient motivées par le désir. Les résultats ont suggéré que ce ne sont pas les femmes féminines qui sont les plus agressées, mais au contraire les femmes masculines (Berdahl, 2007). De ce fait, l'agression envers les femmes consisterait davantage à prévenir le changement de la structure sociale et des valeurs culturelles transmises par les femmes. Ainsi, en considérant l'aspect de la structure sociale et des valeurs culturelles, il est pertinent d'élargir la notion d'agression fondée sur le sexe avec la notion d'agression fondée sur le genre.

À cet égard, l'agression fondée sur le genre pourrait être expliquée par le désir de punir les travailleurs aux traits féminins, s'opposant à la structure sociale, due à une perception d'injustice. Selon le modèle de O'Leary-Kelly et collègues (2000), l'agression fondée sur le genre serait une réponse agressive dirigée pour un but. Une femme dans un milieu d'hommes pourrait être perçue comme transgressant les attentes de rôles (O'Leary-Kelly et al., 2000). De même, les personnes homosexuelles ou transgenres seraient davantage affectées, notamment par leur non-conformité avec les attentes de rôles hétérosexuels découlant de la société patriarcale. Ainsi, l'agression s'établit à l'égard de l'autre genre social (Denike, Renshaw, & Rowe, 2003). L'agression est alors expliquée par une tentative de restaurer la hiérarchie sociale. L'agression survient lors d'une perception d'injustice et elle est dirigée vers la personne qui est considérée comme étant l'agressant. D'autant plus que si le supérieur est une femme, l'agression peut être dirigée indirectement contre une collègue féminine (O'Leary-Kelly et al., 2000).

Afin de bien comprendre l'agression fondée sur le sexe et sur le genre, une recension des principaux déterminants et des théories des agressions s'avère nécessaire. Ces éléments sont recensés dans les sections suivantes.

2.2-Principaux déterminants

La présente section se consacre aux déterminants des agressions fondées sur le sexe et sur le genre composés principalement des facteurs macrosociaux, biologiques, relationnels et ceux relatifs à la socialisation basée sur des rôles de genre. Subséquemment, la section suivante recense les principales théories dans la littérature relatives aux agressions au travail.

2.2.1-Déterminants des agressions fondées sur le sexe et sur le genre

Afin de mieux comprendre la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre, il est pertinent de s'intéresser au modèle multidisciplinaire des chercheurs Harway et O'Neil sur l'explication de la violence des hommes à l'égard des femmes. Ce dernier est composé des facteurs macrosociaux, biologiques et relationnels, de même qu'à la socialisation basée sur des rôles de genre (O'Neil & Harway, 1999a). Cet élargissement ouvre des pistes sur les facteurs prédictifs des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les milieux organisationnels à prédominance masculine. Les facteurs qui prédisposent aux agressions sont ceux qui rendent les travailleurs aux traits masculins vulnérables à utiliser des réponses agressives à l'égard des travailleurs aux traits féminins, alors que les facteurs déclencheurs consistent aux événements situationnels et aux processus interpersonnels conditionnant des agressions (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1999a, 1999b).

2.2.1.1-Facteurs macrosociaux

La société patriarcale, ancrée dans des relations stéréotypées entre les hommes et les femmes et entre les hommes, contribue fortement aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre. Ces stéréotypes se concentrent au sein de relations inégales de pouvoir et dans des valeurs patriarcales de la société qui se traduisent dans les structures institutionnelles et organisationnelles. Plus précisément, les dimensions macrosociales des agressions sont nombreuses. Principalement, une peur du groupe dominant des hommes de perdre leur pouvoir avec l'entrée des femmes sur le marché du travail dans les années 70-80 et les traitements discriminatoires qui en résultent sur le marché du travail sont des éléments explicatifs. Suivant ces facteurs, les agressions envers les femmes résident dans les rapports inégalitaires qui ont

toujours existé entre les hommes et les femmes dans les structures institutionnelles de la société patriarcale (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1999a).

Par ailleurs, la tolérance de la violence, ainsi que l'inertie des dirigeants et le manque de conséquences déterminent le niveau de tolérance à la violence au sein de la société (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1997, 1999a; Sanchez-Hucles & Dutton, 1999).

2.2.1.2-Facteurs relatifs à une socialisation fondée sur des rôles de genre

L'abus de pouvoir basé sur le genre est ancré dans l'endoctrinement des rôles de pouvoir des hommes sur les femmes. Dans cette lignée, l'accès au pouvoir est plus limité aux femmes conformément à leur socialisation dans un rôle passif, alors que les hommes ont appris à renforcer et utiliser leur rôle actif. Plus particulièrement, la socialisation basée sur le rôle de genre englobe tous les comportements sexistes des hommes. Des recherches ont suggéré la contribution des rôles de genre traditionnels dans les violences des hommes envers les femmes (Betz & Fitzgerald, 1993; Crossman, Stith, & Bender, 1990; Finn, 1986; Sugarman & Hotaling, 1991). La masculinité hostile est la forme la plus extrême du rôle de genre pour expliquer la violence (Malamuth, Stockloskie, Koss, & Tanaka, 1991) et les résultats de certaines études soutiennent que l'idéologie masculine est le facteur le plus prédictif, défini par un ensemble de croyances et d'attentes sur les comportements adéquats et non adéquats des hommes (Good, Hepper, Hillenbrand-Gunn, & Wang, 1995).

De ce fait, en réponse à cette socialisation basée sur le genre, des réactions, telles que des modifications des stéréotypes ou une agression, sont utilisées comme stratégies de défense autoprotectrices afin de protéger l'identité professionnelle des travailleurs (Harway & O'Neil, 1999). Des stratégies en regard de cette menace à l'identité sont mises en place, telles que des limitations des comportements, de l'homophobie et de l'hétérosexisme, afin de permettre aux agresseurs de garder le contrôle de la situation, ainsi que de les protéger contre des émotions négatives et de leur propre tendance homosexuelle. Les agressions résultent à la suite de l'échec de la mise en place de ces stratégies d'autoprotection (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1999b).

2.2.1.3-Facteurs biologiques

Les facteurs biologiques, caractérisés par les dimensions hormonales, incluent tout le processus physiologique contribuant aux violences à l'égard des femmes. Des recherches ont associé le rôle des facteurs biologiques dans les agressions (Geen, 2001) et, plus spécifiquement, un niveau de testostérone plus élevé à davantage de réponses agressives (O'Neil & Harway, 1999a; Virkkunen et al., 1994). De sorte que les différences d'hormones entre les hommes et les femmes peuvent également être un facteur contributif des agressions (Tedeschi & Felson, 1994).

Toutefois, le mécanisme qui explique les liens avec les hormones n'est pas encore bien établi (Geen, 2001, Trainor, Bird, & Marler, 2004), surtout à cause de l'influence des variables sociales de l'environnement et de l'apprentissage individuel (Greene, 1999; Tedeschi & Felson, 1994), de même que les effets de l'alcool (Virkkunen et al., 1994). Pour donner une suite à ces limites, certains auteurs suggèrent que la contribution des facteurs génétiques et hormonaux est petite (O'Neil & Harway, 1997, 1999a).

2.2.1.4-Facteurs relationnels

Outre les facteurs macrosociaux, les facteurs relatifs à une socialisation basée sur des rôles de genre et les facteurs biologiques, les facteurs relationnels contribuent également aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1997, 1999a).

Les facteurs relationnels constituent les interactions interpersonnelles et verbales entre les hommes et les femmes, notamment les styles de communications et de gestion des conflits. Ces scénarios relationnels influencent le déclenchement d'actes violents envers les femmes. Néanmoins, dans le modèle multidisciplinaire des auteurs Harway et O'Neil, ces facteurs contribuent moins à l'explication de la violence des hommes envers les femmes. Les recherches doivent se concentrer avant tout sur la socialisation des rôles de genre (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1999a).

Enfin, en ce qui concerne les agressions envers les femmes, il est important d'ajouter les modèles des théories féministes des rapports d'oppression entre les hommes et les femmes, de

même que les théories organisationnelles d'agressions interpersonnelles dans les milieux de travail.

La prochaine section se consacre à la description des principales théories directement associées à l'étude des agressions dans les milieux de travail.

2.3-Principales théories

Dans un premier temps, afin de bien comprendre la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre, les théories féministes sont abordées. Notamment, l'origine et les différentes approches sont définies. Dans un deuxième temps, les théories féministes sont complétées par toutes les théories interpersonnelles de base des agressions relatives à l'instinct, à la frustration-agression, à l'excitation et au transfert ainsi qu'aux théories cognito-néoassociationnistes.

2.3.1-Le courant féministe : un incontournable au plan sociétal pour comprendre la problématique des agressions envers les femmes

La problématique des agressions envers les femmes au travail a émergé au sein du mouvement féministe dès les années 1970 en Amérique du Nord. Cette reconnaissance est subséquente à l'avènement du mouvement féministe en réponse à la domination masculine dans les différentes sphères privées, publiques et professionnelles (Gaussot, 2014). Globalement, ces années se caractérisent par des questionnements relatifs à la notion de pouvoir entre les hommes et les femmes, notamment les facteurs de hiérarchisation et de ségrégation dans la société, de même qu'à la mise en place d'un cadre d'analyse des rapports entre les sexes (Gaussot, 2014; Gravel et al., 2007). Au sein des organisations, le terme utilisé pour le symboliser est *harcèlement sexuel au travail*. Aux États-Unis, ce phénomène fut reconnu par les tribunaux en 1976 et au Canada, plus tardivement, dans les années 1980 (Drapeau, 1991).

Les féministes ont permis le développement de programmes d'éducation publique, ainsi que des changements législatifs et politiques au plan pénal et des systèmes de santé, ancrés dans des institutions aux valeurs patriarcales, afin de considérer les réalités des femmes (Koss, Heise, & Russo, 1994; Marin & Russo, 1999). Dans les années 1970, le viol était la problématique

centrale des chercheuses féministes par l'étude des traits individuels des victimes et des agresseurs, ainsi que des relations avec la famille. Subséquemment, les chercheuses féministes ont élargi leurs recherches aux dimensions structurelles et aux relations de pouvoir et de genre dans les violences faites aux femmes (Marin & Russo, 1999). Aujourd'hui, l'approche féministe s'intéresse particulièrement à l'effet du genre et aux rapports sociaux d'oppression s'établissant dans les relations entre les hommes et les femmes (Daune-Richard & Devreux, 1992; Parini, 2006).

Les théories féministes de domination des hommes sur les femmes n'ont pas toutes le même point de départ et les propositions politiques divergent en fonction du courant. Trois courants de pensée sont présents dans la littérature anglo-saxonne. Le courant du *féminisme libéral* précède les autres théories. Son postulat principal consiste à une mauvaise adaptation du marché du travail pour les femmes, notamment par les dysfonctionnements historiques et sociaux engendrant des inégalités. De même, les revendications des femmes ne sont qu'en termes d'égalité de droit astreignant les pratiques sociales dans le parcours des individus. Ensuite, le courant du *féminisme marxiste* émerge d'une analyse matérialiste de l'oppression économique des femmes dans la société capitaliste. Cette seconde approche s'établit dans les relations de classe et dans l'analyse du mode de production du travail rémunéré et non rémunéré. Selon cette vision, les structures sociales exploitent les femmes dans le travail domestique. Enfin, dans le courant du *féminisme radical*, le système et les structures sociales fondés sur le patriarcat expliquent la subordination des femmes. Par ailleurs, la domination masculine repose sur des bases matérielles et symboliques, surtout le rôle de la sphère domestique dans la domination du mari comme chef de famille (Daune-Richard & Devreux, 1992; Gaussot, 2014; Gravel et al., 2007; Parini, 2006; Pollert, 1996).

Plus précisément, la dernière approche du féminisme radical est pertinente pour problématiser la relation du sexe et du pouvoir au travail. Le système capitaliste (approche féministe marxiste) ne peut expliquer complètement les agressions dirigées envers les femmes au travail, à la différence de l'approche féministe radicale qui considère le système social du patriarcat dans l'explication du contexte de hiérarchie de sexe et de genre par une supériorité des hommes au travail (Gravel et al., 2007). Cette approche intègre les aspects socioculturels de la

domination des hommes sur les femmes. La considération des rapports d'oppression de genre permet de rééquilibrer les forces de genre dans la domination des hommes dans le système capitaliste patriarcal. L'approche féministe radicale permet de considérer les intersections entre les sphères de la famille et de la communauté dans les problématiques du travail (Pocock, Williams, & Skinner, 2012). D'une part, les agressions envers les femmes dans les milieux de travail prennent leur origine de la domination des hommes dans la sphère familiale par le rôle du mari, chef de famille. D'autre part, la sphère de la communauté contribue également aux agressions faites aux femmes au travail en raison de la prédominance des hommes dans les instances de pouvoir politiques et juridiques. Ce contexte de hiérarchie de sexe et de genre favorise la tolérance sociale et juridique des agressions envers les femmes (Parini, 2006).

2.3.2-Les théories psychosociales et sociologiques pour expliquer les agressions au plan organisationnel

Au plan organisationnel, plusieurs théories permettent d'expliquer les agressions que subissent les femmes sur le marché du travail. La présente sous-section se consacre aux limites des théories sur le harcèlement sexuel afin d'expliquer l'importance de s'intéresser aux théories sur l'agression interpersonnelle.

2.3.2.1-Les théories initiales du harcèlement sexuel : limites théoriques et méthodologiques

Initialement, des chercheurs postulaient que les réponses agressives et violentes envers les femmes reposaient sur l'interaction entre les hommes et les femmes dans les milieux de travail (*the contact hypothesis*) (Gutek et al., 1990). Selon cette hypothèse, l'augmentation des agressions envers les femmes est relative à la mixité au travail qui sexualise les milieux organisationnels (Gutek et al., 1990; Lengnick-Hall, 1995).

Distinctement, le harcèlement sexuel est amplifié par la théorie du renversement des rôles basés sur le sexe (*the sex-role theory*). Selon cette seconde hypothèse, les agressions envers les femmes au travail découlent d'actes inappropriés en fonction des attentes comportementales basées sur le sexe. Les comportements attendus diffèrent en fonction de la culture et de la socialisation distincte entre les hommes et les femmes (Gutek & Morasch, 1982; Hemming,

1985; Lengnick-Hall, 1995; Popovich & Licata, 1987). Cette extension des rôles basés sur le sexe doit considérer la proportion d'hommes et de femmes (Gutek, 1985), de même que le renforcement d'une culture de travail favorisant les rôles masculins (Ragins & Scandura, 1995).

En complémentarité de ces deux approches, l'approche basée sur le pouvoir (*the power approach*) considère les mécanismes de maintien de la supériorité économique et politique des hommes sur les femmes pour expliquer le harcèlement sexuel (Farley, 1978; Lengnick-Hall, 1995; Tangri, Burt, & Johnson, 1982). Similairement, les théories culturelles sur le racisme justifient les actes discriminants, jusqu'aux guerres entre pays, dans l'optique de garantir la supériorité d'un groupe sur un autre (Hofstede, 1980).

En définitive, à l'instar de l'approche féministe, le harcèlement sexuel peut être le résultat du déséquilibre dans les rapports de force au travail engendrant une stratification au sein des organisations à prédominance masculine (Fain & Anderton, 1987; Lengnick-Hall, 1995). Ces théories initiales visaient avant tout une reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que problème social (Aggarwal, 1992; Farley, 1978). Les réponses agressives peuvent s'inscrire dans un mécanisme de déplacement des émotions négatives envers des cibles plus commodes, disponibles et possédant moins de pouvoir, soit les femmes (Bies, Tripp, & Kramer, 1997; Lind & Tyler, 1988).

Modèles théoriques relatifs aux théories du harcèlement sexuel

De ces approches théoriques peuvent découler trois modèles explicatifs du harcèlement sexuel : le modèle naturel/biologique, le modèle organisationnel et le modèle socioculturel.

Le premier, *le modèle naturel/biologique*, consiste à une simple expression naturelle d'attraction sexuelle au travail par un déni de toute forme de discrimination et d'intention de nuire aux victimes (Tangri et al., 1982). Le second, *le modèle organisationnel*, se concentre sur les structures organisationnelles hiérarchiques au plan des relations supérieur/subordonné, de même qu'à la ségrégation verticale au sein des emplois. Selon ce modèle, le harcèlement sexuel découle des structures hiérarchiques et des relations d'autorité. Plus particulièrement, par la possibilité des travailleurs qui occupent un statut hiérarchique supérieur d'utiliser leur pouvoir et leur position afin d'obtenir des avantages à caractère sexuel de leurs subordonnés (Tangri et al.,

1982). Le troisième, *le modèle socioculturel*, similaire à l'approche sur le pouvoir, justifie l'intimidation et le découragement au travail des femmes par un objectif de maintenir la domination professionnelle et subséquentement économique des hommes sur les femmes. Le harcèlement sexuel est le résultat des inégalités de pouvoir et de statut entre les hommes et les femmes au niveau sociétal et, plus spécifiquement, au plan économique par une dominance des hommes dans les milieux organisationnels (Tangri et al., 1982).

Limites des théories initiales du harcèlement sexuel

Les trois approches théoriques précédentes sont toutefois imprégnées de plusieurs lacunes relatives à la défaillance de validité des modèles et des mesures sur le plan de la méthodologie, à un faible développement théorique de construits trop subjectifs, au manque d'études empiriques au sein des organisations, de même qu'aux intersections trop nombreuses entre une variété d'approches. De plus, l'analyse de la problématique du harcèlement sexuel se concentre en totalité sur les réactions et sur la perception de la victime (Lengnick-Hall, 1995).

Aucune des théories précédentes ne peut être considérée comme une théorie complètement développée (Lengnick-Hall, 1995). En réponse au peu de recherches étudiant la motivation des comportements des agresseurs et la manière dont se produisent les agressions, O'Leary-Kelly, Paetzold et Griffin (2000) se sont intéressés aux théories sur les agressions interpersonnelles et, plus spécifiquement, à celles se concentrant sur les buts émotionnels et instrumentaux des agresseurs (O'Leary-Kelly et al., 2000). Subséquentement, l'étude des comportements des agresseurs a élargi les explications théoriques du harcèlement sexuel à des modèles soutenant l'influence organisationnelle, à la visée des décisions des agresseurs ainsi qu'à l'impact des réponses des victimes et des témoins sur les agressions (O'Leary-Kelly et al., 2009).

La prochaine sous-section se consacre à la définition des principales théories des agressions interpersonnelles dans une optique d'élargir les théories initiales pour expliquer les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés.

2.3.2.2-Les théories sur l'agression interpersonnelle

L'agression consiste en un comportement social et intentionnel d'une personne vis-à-vis d'une autre personne souhaitant éviter cet acte dommageable pour elle (Anderson & Bushman, 2002). Néanmoins, ce ne sont pas toutes les agressions qui visent l'obtention de bénéfices en retour. Dans une optique de faciliter le développement de théories et d'interventions relatives aux agressions au travail, une distinction entre deux types d'agression, *émotionnelle (hot aggression)* et *instrumentale (cold aggression)*, s'organise au travail (Bushman & Anderson, 2001).

Agression hostile VS Agression instrumentale

L'*agression hostile* est caractérisée par un faible calcul des conséquences de la réponse agressive, par son caractère imprévu et impulsif, par l'expression d'un comportement négatif en réponse à une colère ainsi qu'un seul motif de blesser la personne cible en réponse à une provocation. En revanche, l'*agression instrumentale* est perçue comme étant proactive, acquise et non réactionnelle. Les objectifs visés sont prémédités et ne consistent pas uniquement à blesser la personne cible. Ces derniers consistent en un désir d'obtenir une récompense monétaire ou sociale par une maîtrise de l'environnement ou par un maintien de gains ainsi qu'une restauration d'un sentiment d'injustice ou d'une identité menacée. Le tout dans une perspective d'évaluation des coûts et de détection d'opportunités profitables (Baron & Richardson, 2004; Berkowitz, 1993; Geen, 2001; Jauvin et al., 1999; Roland & Idsøe, 2001; Tedeschi & Felson, 1994; Zillmann, 1979).

Bushman et Anderson (2001) distinguent cette dichotomie (hostile/instrumentale) en fonction des buts rapprochés et éloignés, notamment par un classement des agressions selon l'objectif ultime. De même, à l'instar de l'agression émotionnelle, toutes les agressions sont imprégnées d'une intention de nuire, mais jusqu'au rapprochement de l'objectif visé. Enfin, les buts convoités peuvent s'avérer variés et simultanés, tout en déterminant ceux relevant de la colère et ceux qui sont planifiés (Bushman & Anderson, 2001).

Principales théories des agressions interpersonnelles

La présente sous-section fait l'étoffe des différentes théories explicatives des agressions interpersonnelles, soit les théories instinctives et les théories de la frustration-agression, d'excitation et de transfert et celles cognitivo-néoassociationnistes. Ces théories ne sont pas opposées et sont complémentaires, bien que la théorie cognitivo-néoassociationniste, ainsi que celle d'excitation et de transfert, sont davantage associées aux agressions réactives (hostiles) par l'activation d'émotions chez l'individu (Jauvin et al., 1999). De plus, les mêmes processus cognitifs présents dans ces théories peuvent se déclencher dans d'autres types d'agressions plus instrumentales (Anderson & Bushman, 2002).

a) Théorie instinctive

L'*éthologie* postule que les réponses agressives de l'humain sont déterminées par un instinct normal de combat, d'adaptation et de survie à son milieu (Lorenz, 1966). Similairement, selon la *théorie psychanalytique*, en référence principale à Freud, les actes agressifs résultent de frustrations enfouies au niveau de l'inconscient et des pulsions fondamentales des êtres humains (Jauvin, 2003).

b) Théorie de la frustration-agression

Distinctement aux théories instinctives, l'hypothèse *de frustration-agression* explique l'agression comme la conséquence d'une frustration relative aux situations psychologiques individuelles des personnes et mobilisant des agressions. Dans un ouvrage intitulé *Frustration and Aggression*, des chercheurs ont formulé une explication psychosociale des agressions (Dollard, Miller, Doob, Mowrer, & Sears, 1939). Selon leur conception, la frustration prédispose aux agressions conformément à l'effet d'interférence ou d'obstacle sur l'atteinte de l'objectif. De manière privilégiée, la réponse aggressive est dirigée vers la source de la frustration. Dans l'impossibilité d'accéder à la cible, notamment dans les cas où la cible est absente ou occupe un statut hiérarchique supérieur, d'autres cibles, plus vulnérables et moins enclines à exercer des représailles, peuvent être atteintes. Ce phénomène a été intitulé par Dollard et collègues par la théorie du bouc émissaire (Sherif & Sherif, 1969).

Dans cette perspective, l'agression est toujours une conséquence d'une frustration. D'une part, l'existence d'une frustration s'avère nécessaire à toute réponse agressive et, d'autre part, cette frustration conduit toujours à une agression. Finalement, l'agression est proportionnelle à l'intensité de la frustration, de même que les agressions précédentes influencent le déclenchement d'agressions futures en raison de l'effet cumulatif (Berkowitz, 1989; Dollard et al., 1939).

c) Théories d'excitation et de transfert

Dans une révision de l'hypothèse de frustration-agression, Zillmann a formulé la théorie du transfert et de l'excitation (Zillmann, 1983). Dans cette vision, l'agression découle d'un état d'excitation relatif à des stimuli environnementaux. La frustration n'est pas un antécédent nécessaire pour produire une agression. À l'inverse de la théorie précédente, l'agression ne se déclenche pas uniquement à la suite d'une attaque personnelle ou dans une optique d'atteindre un objectif. La théorie de Zillmann ajoute tous les éléments entravant l'atteinte des objectifs comme des facteurs explicatifs des agressions en l'absence des éléments mentionnés précédemment (Anderson & Bushman, 2002; Berkowitz, 1989; Zillmann, 1983).

d) Théories cognitivo-néoassociationnistes

Subséquentement aux théories cognitives du transfert et de l'excitation, les théories cognitivo-néoassociationnistes proposent qu'un stimulus aversif, tel que les frustrations, les provocations, les vigoureux bruits, les températures inconfortables ainsi que les odeurs désagréables, produise des affects négatifs. Ces états affectifs résultent d'une activation d'un réseau associatif composé de sentiments, de souvenirs, de pensées ainsi que de réactions physiologiques et biologiques, disposant à l'agression. Autrement dit, les émotions et les cognitions sont reliées en un réseau (Anderson & Bushman, 2002; Anderson, Anderson, Dill, & Deuser, 1998; Berkowitz, 1983; Collins & Loftus, 1975).

Plus précisément, les affects négatifs sont associés à des tendances pour les agressions ou la fuite en réponse aux sentiments de colère ou de peur. L'attention est mise sur l'élément déclencheur, le désagréable, qui empêche l'atteinte de l'objectif. De ce fait, l'affect négatif

représente le centre de frustration et de la cognition en raison de son effet médiateur. Les réponses agressives permettent de réduire cet affect négatif. Les processus cognitifs, notamment les interprétations et les attributions occupent une place importante dans les théories cognitivo-néoassociationnistes (Anderson & Bushman, 2002; Berkowitz, 1983).

Plus loin que l'hypothèse de la frustration-agression, ces théories élargissent l'explication des agressions par un mécanisme causal dans lequel l'affect négatif, par son rôle médiateur, influence les expériences négatives et augmentent les réponses agressives (Anderson & Bushman, 2002; Berkowitz, 1989).

Suite à l'énumération des différentes théories relatives aux agressions, la prochaine section se consacre aux facteurs prédictifs de l'ensemble des agressions dans les milieux de travail. Il est important de recenser tous les éléments occasionnant des agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail dans une optique de compréhension profonde de l'influence du rôle de chacun d'eux dans les réponses agressives des travailleurs.

2.4-Recension de la littérature sur le rôle des facteurs individuels, relationnels et organisationnels dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre

La présente section se consacre à l'énumération et à l'explication des causes contributives des agressions interpersonnelles dans les milieux professionnels, soit les facteurs relatifs aux caractéristiques personnelles des agresseurs et des victimes, aux facteurs interpersonnels et intergroupes ainsi qu'aux facteurs organisationnels. L'aspect du genre dans cette étude est relatif à la prédisposition des travailleurs aux traits masculins à agresser et à la prédisposition des travailleurs aux traits féminins à être victimes d'une agression. À cet effet, la majorité des études empiriques n'ont pas étudié le genre des répondants dans les recherches portant sur les facteurs prédictifs des agressions dans les milieux de travail.

2.4.1-Rôle des facteurs individuels

Les agressions dans les milieux de travail sont déterminées par les facteurs individuels des agresseurs et des victimes. L'interaction entre les variables individuelles et organisationnelles complexifie l'étude des déterminants des agressions au travail (Aquino &

Douglas, 2003). Toutefois, nonobstant la complexité du concept de l'agression, les différences individuelles peuvent expliquer jusqu'à 60% des agressions dans les milieux de travail selon certaines études (Douglas & Martinko, 2001).

Au niveau des personnes victimes, les études sont encore moins unanimes en regard des prédispositions individuelles communes. Les attitudes et les comportements d'un travailleur victime changeront à la suite d'une agression au travail. À cet égard, les réponses émotives des femmes victimes d'une agression dépendent de leur évaluation des causes de la situation, ainsi que de leur pouvoir à faire face à la situation (Farley, 1978; O'Leary-Kelly et al., 2000). Autrement dit, les réponses comportementales des victimes découlent des objectifs, des croyances et de la probabilité qu'une action excelle dans la réduction des réponses agressives. Dans cette optique, à titre d'exemple, des études sur les femmes dans les métiers spécialisés au Québec ont suggéré que le développement de stratégies d'adaptation individuelle est la clé pour réussir à s'intégrer, soit l'adoption d'une attitude de résilience et l'adoption des normes masculines (Dumont, 2013), ainsi que d'autres stratégies, telles que se taire, prendre sa place, répondre, jouer le jeu, faire ses preuves, se trouver un allié et se former une carapace (Dugré, 2003). Selon Kanter, le groupe minoritaire adopte les comportements souhaités par le groupe en majorité dans une optique d'intégration (Kanter, 1977b).

Les prédispositions personnelles varient en fonction de la position de l'agresseur, de la victime, des collègues témoins et des superviseurs. Ces variétés d'acteurs amplifient la complexité de l'analyse des facteurs prédictifs. Le terme de facteurs de vulnérabilité est associé aux prédispositions personnelles des victimes, alors que le terme de facteur d'émergence constitue les prédispositions des agresseurs. Malgré le peu de consensus sur les facteurs prédisposant à être la cible d'une agression au travail, les traits associés aux agresseurs ont été suggérés dans la littérature.

Caractéristiques personnelles des agresseurs

Selon la théorie de l'apprentissage social (Bandura, 1973), en fonction de l'historique et des antécédents de réponses agressives (Douglas & Martinko, 2001; Greenberg & Barling, 1999), plusieurs recherches sur les agressions se sont concentrées sur les facteurs individuels,

surtout dans les études sur la violence conjugale (Barling, 1996). D'ailleurs, au plan organisationnel, les interventions préventives de diminution des agressions se concentrent principalement sur les variables individuelles, surtout des outils de sélection permettant une détection des individus violents avant leur embauche (Bush & O'Shea, 1996).

Les tendances de la littérature soutiennent l'évidence que certains facteurs individuels des travailleurs les prédisposent davantage à des agressions. Il s'agit des prédispositions individuelles, des traits de personnalité et des attitudes caractérisant les individus (Anderson & Bushman, 2002).

Les prochaines sous-sections procèdent à une recension des traits relatifs à la personnalité, des caractéristiques personnelles et des caractéristiques individuelles relatives au travail des agresseurs.

A) Traits relatifs à la personnalité

a) Affect négatif

La dimension de l'humeur de l'affect négatif prédispose davantage les individus à percevoir de l'hostilité et à évaluer négativement les situations et les personnes les entourant. Plus précisément, similairement à l'anxiété et au névrosisme, les états émotionnels de la colère, du mépris, de la peur et de la dépression caractérisent l'affectivité négative. De ce fait, les individus sont plus fragilisés, sensibles et réactifs aux événements négatifs, de même qu'ils réagiraient plus agressivement lors d'une perception d'être traité injustement (Andersson & Pearson, 1999; Barling, Dupré, & Kelloway, 2009; Douglas & Martinko, 2001; Felson, 1992).

b) Caractère agressif

Le trait du caractère agressif prédispose les individus à répondre plus promptement à une situation avec hostilité (Glomb & Liao, 2003). Il se définit par une plus forte tendance à réagir agressivement à des situations provocantes. Les actes dommageables sont dirigés autant vers l'organisation que vers les membres de l'organisation (Barling et al., 2009; Douglas & Martinko, 2001; Hershcovis et al., 2007). Autrement dit, le trait de personnalité du caractère agressif (*trait*

anger) peut être un facteur prédictif à la violence des hommes envers les femmes (O'Neil & Harway, 1997).

c) Comportement de type A

L'adoption de comportement de type A, soit des comportements dirigés par un sentiment d'urgence, d'impulsivité, d'irritabilité et de compétition, est associée à un niveau plus élevé d'agressions dans les milieux de travail (Anderson & Bushman, 2002; Baron et al., 1999; Friedman & Rosenman, 1974; Neuman & Baron, 1998). En plus de leur degré élevé d'impulsivité et d'irritabilité, les individus privilégiant ce type de comportement préfèrent travailler seuls, sont plus impatients et s'énervent plus facilement (Neuman & Baron, 1998).

d) Estime de soi

En complémentarité des études sur l'association entre une faible estime de soi et être l'objet d'une agression (Branch et al., 2013; Einarsen, 2000; Vartia, 1996), d'autres chercheurs se sont intéressés de près à l'étude de l'estime de soi des agresseurs. Le concept d'estime de soi renvoie à une image favorable ou défavorable de soi-même, en incluant la confiance et le respect pour soi. À l'opposé des nombreuses études portant sur les agresseurs au trait narcissique à forte estime de soi (Anderson & Bushman, 2002), d'autres recherches s'intéressent à une faible estime de soi des agresseurs (Baumeister, Smart, & Boden, 1996). Ce concept est, par conséquent, très associé à la théorie de l'identité sociale visant l'acquisition ou le maintien d'une image positive (Tajfel & Turner, 1986), soit une amélioration de l'estime de soi des individus.

Dans cette perspective, les individus caractérisés par une image défavorable d'eux-mêmes seraient plus prédisposés à commettre des réponses agressives, résultant d'une réaction défensive à cette évaluation défavorable et à ce sentiment d'infériorité. En revanche, il peut y avoir des réactions défensives de la part des individus qui ont une haute estime de soi. À cet égard, les auteurs s'interrogent à savoir s'il s'agit vraiment d'une estime de soi élevée de la part de ces individus narcissiques, ou bien, plutôt d'une basse estime de soi déguisée. Somme toute, les agressions surviennent davantage quand une estime de soi favorable est menacée (Baumeister et al., 1996).

e) Centre de contrôle externe

Le centre de contrôle externe, soit le sentiment des individus de ne pas avoir de pouvoir sur leur environnement, prédispose aux agressions (Geen, 2001). À l'opposé, les travailleurs caractérisés par un centre de contrôle interne favorisent d'autres options, telles que les résolutions des problèmes (Mitchell & Ambrose, 2012).

L'agression peut s'expliquer par une volonté de reprendre le contrôle par des actions destructives (Allen & Greenberger, 1980). L'inhabileté des personnes à gérer leurs émotions et un faible niveau de contrôle de soi entraînent un niveau plus élevé de réponses agressives lors de situations provocantes (Douglas & Martinko, 2001; Geen, 2001), de même que le manque d'inhibition (Buss, 1961; Douglas & Martinko, 2001). L'effet modérateur du contrôle externe sur les agressions, motivé par la vengeance, a été démontré, tant à l'égard d'un superviseur que d'un collègue (Mitchell & Ambrose, 2012).

f) Caractère rancunier (sentiment de vengeance)

Dans l'optique de la *théorie de frustration-agression*, l'agression résulte d'une conséquence d'une frustration découlant d'un obstacle à l'atteinte d'un objectif (Berkowitz, 1989; Dollard et al., 1939). Certains individus sont plus susceptibles d'adopter des réponses agressives à la suite d'une situation dommageable. La vengeance consiste à causer un tort vis-à-vis l'auteur de ce préjudice. Le désir de vengeance et la justification des actes de vengeance, découlant d'une personnalité rancunière, sont des facteurs prédictifs des agressions en milieu de travail (Aquino & Douglas, 2003; Douglas & Martinko, 2001; Elster, 1990; Stuckless & Goranson, 1992). L'importance de ce trait se dénote par la construction de modèles se basant sur la vengeance pour expliquer les agressions interpersonnelles (Bies et al., 1997).

B) Autres caractéristiques personnelles

a) Abus sexuel et antécédents de violence

Il est important de considérer que les personnes victimes d'agressions peuvent devenir des agresseurs. L'apprentissage de certains comportements dans les facteurs environnementaux se

complète par des facteurs individuels, tels qu'une enfance d'abus sexuel (Pryor, 1987; Pryor & Stoller, 1994) et les expériences passées des travailleurs.

Une revue de littérature a soutenu le rôle amplement prédictif de la personnalité des individus dans les agressions, de même que l'association positive entre l'enfance et les agressions (Olweus, 1979). D'autres études ont confirmé l'association entre un passé de violence et un niveau plus élevé de réponses agressives (Felson, 1992; Greenberg & Barling, 1999).

b) Consommation d'alcool ou de drogues

Une association positive et significative de la consommation de drogues, d'alcool et de caféine avec les agressions contre un collègue de travail a été recensée dans la littérature (Anderson & Bushman, 2002). Une relation significative, quoique faible, a été associée entre la consommation d'alcool et l'agression physique ou verbale (McFarlin, Fals-Stewart, Major, & Justice, 2001).

Globalement, l'association entre la consommation de substances se produit plus indirectement que directement. En fait, la consommation d'alcool joue le rôle de facilitateur dans l'agression et survient, principalement, à la suite d'une provocation ou d'une frustration (Bushman, 1997). En complémentarité, l'étude de Greenberg et Barling (1999) a suggéré que les deux facteurs d'un passé de violence et de consommation d'alcool prédisent les agressions contre un collègue (Greenberg & Barling, 1999).

c) Santé mentale

Une bonne ou mauvaise santé mentale dépend surtout des situations stressantes du travail (Smith, Sulsky, & Uggerslev, 2002). En considérant l'effet d'une personne déjà souffrante, l'auteur Bertowitz suggère que la personne dépressive est plus prédisposée à agresser. Cet auteur ne peut pas expliquer clairement les raisons de cette relation (Berkowitz, 1983). Néanmoins, l'expérience de la dépression contribue aux comportements hostiles envers les autres. Subséquemment, l'interaction entre l'épuisement professionnel et les agressions au travail a été soutenue chez un échantillon de 602 ouvriers du secteur industriel (El Akremi & Sassi, 2005).

D'une part, en plus de démontrer sa souffrance aux autres (Berkowitz, 1983), les réponses agressives, en raison des attaques de colère, sont un moyen d'exprimer les frustrations conséquentes des situations stressantes (Chen & Spector, 1992; Fox, Spector, & Miles, 2001; Vigoda, 2002). D'autre part, les agressions peuvent résulter des conséquences symptomatiques, particulièrement chez les hommes dépressifs (Lyketsos et al., 2014; Winkler, Pjrek, & Kasper, 2005). Les hommes en détresse peuvent également retourner l'agression contre eux en se suicidant (Cintas, 2013). En fait, les individus soumis à une frustration réagissent différemment. Leurs réactions s'inscrivent dans des émotions de tristesse ou de dépression jusqu'aux actes agressifs et violents (Neuman & Baron, 1998).

d) Santé physique

En complémentarité à la santé mentale des agresseurs, des études ont suggéré qu'une douleur était associée à davantage de situations d'agressions (Anderson & Bushman, 2002; Berkowitz, 1993; Ulrich, 1966).

e) Tensions matrimoniales et sexuelles (statut matrimonial)

Relativement au statut matrimonial, l'état de la relation avec le partenaire est un élément important à considérer dans la prédiction des agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail. Des études ont déjà soutenu la relation entre le stress au travail et la violence conjugale (Barling & Rosenbaum, 1986). Dans cette lignée, des tensions avec le partenaire affectent le fonctionnement de l'individu au travail et peuvent ainsi occasionner des réponses agressives envers les collègues de travail. De ce fait, nonobstant que des études aient démontré que le harcèlement sexuel n'était pas motivé par le désir, mais davantage pour prévenir un changement de structure sociale et de valeurs culturelles (Berdahl, 2007), il est pertinent de s'intéresser aux tensions avec le partenaire comme facteur prédictif des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les milieux de travail.

Dans cette lignée, en regard des tensions sexuelles, les résultats d'une thèse doctorale dans les pénitenciers canadiens ont dénoté la privation de rapports sexuels comme facteur prédictif des agressions dans ce milieu (Guérette, 1999).

f) Satisfaction au travail et dans la vie

Le concept de satisfaction au travail renvoie à l'extension de chaque individu d'apprécier ou de ne pas apprécier son travail en fonction des relations avec les pairs, de la nature de l'emploi et des gratifications qui y sont attachées (Spector, 1997). Les travailleurs qui n'apprécient guère leur travail sont plus susceptibles d'adopter des réponses agressives (Hershcovis et al., 2007; Spector, 1997).

C) Autres caractéristiques individuelles relatives au travail

a) Profession occupée

Les études antérieures ont associé un niveau plus élevé d'agressions dans des contextes particuliers de certaines professions. Certains grands groupes professionnels sont susceptibles d'être victimes d'une agression dans le cadre de leur travail. D'une part, des recherches ont étudié le niveau d'agressions dans les conditions de travail relatives à certaines professions. Les résultats ont suggéré un niveau plus élevé d'agressions chez les policiers (Baillien, Neyens, & De Witte, 2008; Boyd, 1995), les infirmières (Baillien et al., 2008; Boyd, 1995; Quine, 2001), les travailleurs sociaux (Jayaratne, Croxton, & Mattison, 2004), ainsi que dans les emplois de conducteur d'autobus, de caissier, de chauffeur de taxi et d'agent de sécurité (Boyd, 1995). D'autre part, l'EQCOTESST (2011) suggère que dans certaines catégories professionnelles, le niveau le plus élevé d'agressions à caractère psychologique se situe au bas de la pyramide hiérarchique chez les ouvriers non qualifiés et de manœuvres (Vézina et al., 2011). Inversement aux travailleurs victimes d'agressions, peu de recherches ont étudié les regroupements professionnels plus enclins à adopter des réponses agressives. Par contre, le groupe des travailleurs manuels tolère davantage ce type de comportements (Notelaers, Vermunt, Baillien, Einarsen, & De Witte, 2011).

Malgré les quelques résultats, il s'avère difficile d'établir des comparaisons sur le niveau d'agressions entre les différents regroupements professionnels, à l'instar des limites établies dans les recherches sur la relation entre les professions et les problèmes de santé mentale (Marchand, 2004).

Profession des métiers spécialisés

Le ciblage des professions assimilées aux métiers spécialisés permet de bien saisir la réalité de la relation entre l'identité professionnelle et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail. Dans cette lignée, dans le cadre de cette recherche, afin d'étudier une population plus homogène, seuls les métiers spécialisés ont été sélectionnés. Considérant la ségrégation professionnelle, il est important de considérer la profession, notamment les valeurs privilégiées dans la culture professionnelle, l'identification des travailleurs à l'identité professionnelle, ainsi que la proportion de femmes présentes dans chaque métier. Tous ces facteurs peuvent influencer le niveau d'agressions envers ces dernières et envers les travailleurs aux traits féminins.

De plus, les données des Annexes III et IV de la présente recherche sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les métiers spécialisés démontrent les variations du niveau des écarts de salaire en fonction du métier. À titre indicatif, un haut niveau d'écart se dénote dans le métier de calorifugeur au Québec, malgré la progression du nombre de femmes dans ce métier. En revanche, bien que le nombre de femmes augmente également dans le métier de carreleur, aucun écart salarial n'est noté dans ce corps de métier. Ces écarts de salaires peuvent s'inscrire dans des niveaux de comportements sexistes et négatifs envers les femmes dans certains métiers. Les valeurs privilégiées dans les métiers et la force d'unisson des travailleurs, soit l'identité professionnelle, se différencient selon le métier. D'où l'importance de s'intéresser aux différences entre métiers, notamment dans la prédisposition à adopter des réponses agressives fondées sur le sexe ou sur le genre.

b) Statut hiérarchique

Une position hiérarchique moins élevée serait associée à un niveau d'agressions plus élevé. Plus précisément, un statut hiérarchique plus bas influence positivement la relation significative entre l'identité professionnelle et les réponses agressives au travail, peu importe si les travailleurs sont en présence de modèles de référence agressifs. Distinctement, la présence de modèles agressifs s'avère nécessaire pour qu'un statut hiérarchique plus élevé soit associé significativement aux agressions au travail (Aquino & Douglas, 2003).

Dans cette perspective, les travailleurs avec le moins de pouvoir vont davantage avoir tendance, dans leur sous-conscient, d'exprimer les mêmes actions du groupe, favorisant de la sorte la prolifération des agressions (Harvey et al., 2007). En revanche, les superviseurs, en raison de leur plus grand pouvoir organisationnel, peuvent justifier et légitimer les agressions envers les femmes en fonction des modèles de référence présents dans l'organisation (Luthar & Pastille, 2000; Perry, Schmidtke, & Kulik, 1998; Pryor & Whalen, 1997).

La littérature suggère notamment une relation plus prépondérante dans les entreprises à structure hiérarchique. Dans ces organisations, les postes sont divisés selon la fonction dans l'entreprise et l'importance du contrôle s'inscrit dans des directives claires et précises. Les agressions se justifient dans un objectif de démontrer un statut plus élevé par rapport aux autres membres de l'organisation pour une préservation de la position hiérarchique des supérieurs vis-à-vis leurs subordonnés (Sperry, 1998). Cette condition prédispose aux agressions dans les milieux de travail (Aurousseau, 1996; Baillien et al., 2008; Greenberg & Barling, 1999).

De même, une proportion plus élevée d'hommes dans les structures de pouvoir en position d'autorité se dénote par des ségrégations et prédispose à des agressions envers les femmes et envers les travailleurs aux traits féminins. À cet effet, un statut hiérarchique élevé a été associé au profil des agresseurs (Aquino & Douglas, 2003). De là l'importance de tenir compte de la proportion hommes/femmes dans les cas des agressions fondées sur le sexe ou sur le genre et de considérer la structure hiérarchique intra et inter métiers, de même que le niveau de ségrégation professionnelle.

c) Âge

La recension des études sur les agressions n'associe pas toujours les réponses agressives à l'âge des agresseurs (Douglas & Martinko, 2001; Greenberg & Barling, 1999). En revanche, d'autres études ont associé un jeune âge et les agressions dans les milieux de travail (Aquino & Douglas, 2003; Barling et al., 2009), notamment pour une plus grande gestion et contrôle des émotions des individus plus âgés lors de situations frustrantes (Barling et al., 2009).

À l'opposé, au Québec, dans le secteur de la construction, selon un rapport d'enquête de la Commission de la construction en 2009, couvrant un nombre important d'employeurs,

l'acceptation des femmes est un défi plus difficile pour la génération des Baby-boomers des individus nés entre 1946 et 1959 (CCQ, 2012). Confirmant cette association, d'après le Conseil sectoriel de la construction (CSC), plusieurs employeurs ont dénoté que ce sont davantage les travailleurs âgés qui résistent au changement et à l'entrée des femmes, à la différence des propriétaires et des jeunes travailleurs qui sont plus ouverts au Canada (CSC, 2010b).

d) Ancienneté

En regard de l'ancienneté en emploi, les stratégies identitaires adoptées par les travailleurs varient en fonction du temps d'emploi dans l'organisation. Les modèles culturels des professions évolueront en fonction des alliances et du développement des expertises de métier tout au long du parcours professionnel des travailleurs. Les nouveaux travailleurs sont davantage vulnérables à des situations d'agressions et l'intégration est d'autant plus importante.

e) Revenu total des emplois et heures totales travaillées

Le revenu total des individus détermine fortement leur niveau de vie, leur pouvoir d'achat et leur statut socioéconomique au sein de la population. Toutefois, les résultats de plusieurs études n'ont pas confirmé le lien entre le revenu et les agressions au travail (Douglas & Martinko, 2001; Greenberg & Barling, 1999). En revanche, quelques résultats ont associé une relation significative, quoique faible, entre un faible revenu et l'agression physique ou verbale (McFarlin et al., 2001).

Le nombre d'heures, surtout les heures supplémentaires, peut engendrer une pression et occasionner davantage de réponses agressives au travail. Au niveau des victimes, des études ont suggéré que le temps passé au travail est un facteur de risque pour les agressions en milieu de travail (Dupré & Barling, 2006; Glomb, 2002; Harvey & Keashly, 2003). Dans la profession des métiers spécialisés, les gens de métiers travaillant plus de 50 heures hebdomadairement augmentent au Canada en 2007. Les données de Statistique Canada démontrent cette réalité dans les métiers spécialisés, particulièrement chez les groupes des maçons, des couvreurs, des vitriers, des calorifugeurs, des peintres et des poseurs de revêtements souples (Pyper, 2008).

2.4.2-Rôle des relations interpersonnelles et intergroupes

Outre les caractéristiques personnelles, plusieurs autres éléments peuvent expliquer les agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail. De manière plus spécifique, pour les agressions dirigées vers les femmes et vers les travailleurs aux traits féminins, les relations interpersonnelles et intergroupes permettent de mieux saisir les raisons de ce type d'agression. Notamment, les relations interpersonnelles et intergroupes, caractérisées par les interactions interpersonnelles entre les hommes et les femmes, permettent de mieux saisir les causes des agressions des hommes envers les femmes (O'Neil & Harway, 1999a). Ces facteurs sont relatifs à un contexte de hiérarchie de sexe et de genre, à la proportion des hommes et des femmes, à la connaissance des autres groupes, à la force de l'identification à son propre groupe, à la tolérance au sexisme ainsi qu'aux conflits historiques et actuels de relations de travail.

a) Contexte de hiérarchie de sexe et de genre

Une hiérarchie de sexe constitue un phénomène intra et intergroupe s'inscrivant dans des distinctions basées sur le sexe (Maass, Cadinu, Guarnieri, & Grasselli, 2003). Il s'agit d'un contexte caractérisé par un système social mettant l'accent sur les différences entre les sexes et assignant un plus haut statut à un sexe par une supériorité d'un sexe sur l'autre. De sorte que les hommes ont un statut plus élevé que les femmes et, conséquemment, leur entrée menace l'identité acquise des hommes en regard de cette hiérarchie basée sur le sexe (Berdahl, 2007).

Ce contexte inégalitaire prédispose à davantage d'agressions envers les femmes et des agressions fondées sur le sexe, autant par le contrôle, économique ou organisationnel, exercé sur les femmes que dans les normes sociales d'intimidation ou de violence physique. Le motif est la protection du statut supérieur qui semble menacé par un statut inférieur, soit une agression fondée sur le sexe des individus. Les femmes, dans ce contexte de structure sociale hiérarchique, sont victimes de réponses agressives selon leur sexe (Berdahl, 2007). Ce contexte inégalitaire occasionne une perception d'insuffisance de pouvoir pour les femmes et réduit leur recours pour se défendre ou se venger à la suite d'une agression (Brotsky, 1976). Par ailleurs, les individus, hommes ou femmes, qui menacent cette identité supérieure des hommes seront autant victimes d'agressions. De là l'importance d'élargir au contexte de hiérarchie de genre et d'agressions

fondées sur le genre, notamment les hommes aux traits féminins. Selon une étude, les hommes impliqués dans les responsabilités familiales vivent davantage de mésententes au travail (Berdahl & Moon, 2013).

b) Proportion Hommes/Femmes

Une autre cause des agressions envers les femmes est leur désavantage numérique qui les rend plus vulnérables aux agressions. Le courant qui a dominé les recherches soutenait que les femmes étaient davantage victimes d'une agression dans les organisations composées d'hommes. Il y a 30 ans, des études démontraient que les agressions étaient plus courantes dans les professions à dominance masculine que dans les emplois où la proportion des hommes et des femmes est plus équilibrée (Mansfield et al., 1991).

Initialement, les études suggéraient que l'agression fondée sur le sexe était plus présente à cause de la forte proportion d'hommes (Gruber, 1998; Gutek & Morasch, 1982). Les recherches récentes suggèrent davantage que les raisons du plus haut niveau d'agressions envers les femmes sont relatives aux types d'organisation générant des emplois qui sont traditionnellement pour les hommes, tels que les métiers spécialisés (Berdahl, 2007; Fitzgerald et al., 1999). Même si les femmes et les hommes occupent le même poste dans l'organisation et qu'ils ont donc le même pouvoir formel, la forte proportion d'hommes leur donne informellement plus de pouvoir (Gutek & Morasch, 1982). Les travailleuses sont plus vulnérables en raison de leur isolement, résultant d'un phénomène de groupe et d'une solidarité masculine envers le ou les agresseurs (Beeman, 2011). D'autant plus que les hommes agresseraient davantage les femmes dans les métiers non traditionnels, puisqu'elles menacent leur identité sociale (Berdahl, 2007; Maass et al., 2003).

Dans les métiers spécialisés, les femmes n'atteignent qu'une faible proportion d'environ 2,1% de la main-d'œuvre (CCQ, 2014). Cette faible représentation nuit à l'appui technique et moral, au développement de leurs réseaux ainsi qu'aux investissements dans les équipements adéquats pour ces dernières. De même, elles se retrouvent sous les projecteurs et leurs collègues masculins observent tous leurs gestes. Cette visibilité contribue à augmenter l'isolement des femmes. Leur exclusion du groupe est encore plus marquante (Dugré, 2003).

Selon la théorie de la masse critique, une proportion minimale de 15% à 20% de femmes s'avère nécessaire pour intégrer les femmes afin de faire évoluer les mentalités et changer la culture organisationnelle de l'organisation (Kanter, 1977a). Les femmes doivent être suffisamment nombreuses pour réussir à changer et à faire évoluer la culture masculine. L'évolution de la culture organisationnelle dans les professions traditionnellement masculines se dénote par une plus grande tolérance envers la présence des femmes, une tendance démographique à la hausse des femmes, de même qu'une perturbation du statut symbolique relative aux valeurs privilégiées par les hommes (Powell et al., 2006).

c) Taille de l'organisation

Dans le cadre de son enquête, l'EQCOTESST (2011) a révélé que la prévalence des agressions à caractère psychologique et sexuel augmentait en fonction de la taille de l'entreprise (Vézina et al., 2011). De plus, en regard des réponses agressives résultant d'une perception de menaces, la taille du groupe peut également influencer positivement la perception de menaces. Plus précisément, des études ont démontré que les groupes plus modestes ressentent plus fortement une perception de menaces économiques, politiques et culturelles (Semyonov, Rajzman, Tov, & Schmidt, 2004). Ainsi, il s'avère nécessaire de s'intéresser à la grandeur des groupes dans les agressions, notamment les agressions fondées sur le sexe ou sur le genre.

d) Proximité entre l'agresseur et la victime

L'agression découle évidemment d'une interaction d'une personne avec une autre personne et d'une rencontre avec l'autre. Dans l'étude des agressions au travail, des recherches se sont intéressées à la variable de la relation entre l'agresseur et la victime, soit la connaissance l'un de l'autre, ainsi que la fréquence des moments où les deux parties se sont côtoyées, autant dans une relation supérieur/subordonnés (Dupré & Barling, 2006; Glomb, 2002; Harvey & Keashly, 2003) qu'entre collègues de travail (Glomb & Liao, 2003). Ainsi, une forte interdépendance des tâches entre les travailleurs constitue une situation propice à la prolifération des réponses agressives en raison de l'obligation de travailler avec certains collègues (Aubé, Rousseau, Mama, & Morin, 2009). À cet effet, la sanction de groupe explique la prolifération des agressions au travail. En ce

sens, les membres du groupe se créent des normes rendant acceptable l'application de sanctions en cas de déviance afin d'assurer un bon fonctionnement (Salin, 2003).

e) Connaissance des exogroupes (autres groupes)

La méconnaissance des autres groupes peut expliquer une perception de menaces et des agressions envers ceux-ci. Cette méconnaissance engendre de fausses croyances sur les exogroupes (autres groupes) ainsi qu'une peur de ces derniers. « If fear is the father of prejudice, ignorance is its grandfather » (Stephan & Stephan, 2000, p.38). Cette peur peut se réduire par une compréhension de la culture de l'exogroupe (valeurs, normes, comportements) (Stephan & Stephan, 2000; Triandis, 1994).

f) Force de l'identification de l'endogroupe (son propre groupe)

Une forte identification à l'endogroupe est associée à un niveau plus élevé d'agressions sur un autre groupe (exogroupe). Les individus ressentiront davantage une menace ou une peur s'ils s'identifient plus fortement au groupe. À l'opposé, si les individus ne s'identifient pas à l'endogroupe, ils ne sentiront pas de menaces (Stephan & Stephan, 2000). En complémentarité, du côté des membres de l'exogroupe, un sentiment d'identification plus faible avec la culture, ainsi que les structures et les politiques de l'organisation de l'endogroupe prédisposent à des sentiments de victimisation et à des agressions (Harvey et al., 2007).

g) Tolérance au sexisme

Des relations interpersonnelles, entre le supérieur et les subordonnés et entre les pairs de travail, tolérantes aux propos sexistes ont un niveau plus élevé d'agressions fondées sur le sexe. Cette banalisation découle de la culture organisationnelle, soit les normes et les valeurs organisationnelles permettant ce type de comportements offensants dans le pilotage de stratégies et des objectifs des travailleurs (Keyton, Ferguson, & Rhodes, 2001; O'Leary-Kelly et al., 1996). En d'autres termes, la tolérance au sexisme est un trait caractéristique de certaines cultures organisationnelles et non pas une typologie de culture. À cet égard, les cultures tolérantes aux blagues et aux propos sexistes ont un niveau plus élevé d'agressions fondées sur le sexe

(Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Fitzgerald et al., 1997). Les normes et les valeurs, résultant de la culture organisationnelle, ont une forte influence sur les comportements des travailleurs (Neuman & Baron, 1998) selon la théorie de l'apprentissage social (Bandura, 1973).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la tolérance des superviseurs en regard des réponses agressives. Les agressions au travail ne peuvent se persister dans les entreprises sans l'accord des dirigeants (Brodsky, 1976). Le pouvoir décisionnel des gestionnaires leur permet d'agir et de sanctionner toutes situations d'agressions (Bowie, 2010) et ainsi d'empêcher la prolifération des réponses agressives des travailleurs (Cortina & Wasti, 2005).

Cette tolérance aux agressions, en raison de la réponse de ce type de gestionnaires, crée un système social de normes acceptables qui contribue au développement d'une culture organisationnelle permettant ces actes entre les collègues de travail (Keyton et al., 2001; O'Leary-Kelly et al., 1996). Les travailleurs perçoivent, évaluent et dirigent leurs comportements en fonction de cette culture organisationnelle (Keyton et al., 2001). Dans la sous-section subséquente des facteurs organisationnels, il est question des cultures organisationnelles qui prédisposent aux agressions au travail, notamment les cultures avec de faibles niveaux d'éthique.

f) Climat de relations industrielles

Spécialement dans un contexte d'insécurité d'emploi et de flexibilité accrue, la pression et l'augmentation des tensions favorisent les inconforts et les conflits au travail. Les conflits historiques et actuels de relations de travail déterminent le climat de relations industrielles. À cet égard, les conflits de travail, particulièrement dans le secteur industriel, peuvent amener le recours d'actions violentes et illégales de la part des travailleurs ou des employeurs. Ces situations radicales fragilisent les relations sociales entre les acteurs et l'organisation. Notamment, la relation entre le supérieur et ses subordonnés s'avère déterminante dans l'instauration d'un bon climat de travail, soit d'une bonne ambiance dans les milieux de travail. Plus précisément, le climat organisationnel se caractérise principalement par la représentation individuelle des travailleurs en regard de la manière dont ils sont traités et gérés, surtout en fonction de l'atmosphère de travail et du contexte organisationnel (Parker et al., 2003).

Au Québec, dans les métiers spécialisés, historiquement, les associations syndicales ont réussi à obtenir davantage de pouvoir pour défendre les travailleurs par leurs grandes luttes et grèves. Nonobstant ces victoires, les rivalités intersyndicales et la dégradation du climat de travail ont occasionné une diminution de pouvoir des organisations syndicales. À titre d'exemple, le saccage de la Baie-James en 1973 illustre bien l'histoire des conflits de travail sur les chantiers. Les coûts directs et indirects de la destruction du chantier LG-2 s'élevaient à une trentaine de millions de dollars. Subséquemment, les actes de violence et d'intimidation se sont multipliés dès le début des années 1970, notamment pour la lutte à la syndicalisation (Rouillard, 1989). Cette situation conflictuelle est toujours en vigueur actuellement. La *Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction* (Commission Charbonneau) a abordé les thèmes de la violence et de l'intimidation qui sont présentes sur les chantiers lors des comparutions.

En comparaison, en Australie, la domination des hommes dans l'industrie spécifique de la construction s'associe fortement à un niveau de conflits et de confrontation élevé (Loosemore & Galea, 2008). Nonobstant l'effort considérable déployé, l'échec de la réduction des conflits dans l'industrie de la construction, surtout les conflits relatifs à la relation employeurs/subordonnés, est la résultante d'une inhabileté à gérer les conflits de manière constructive (Loosemore, Nguyen, & Denis, 2000). À cet effet, les femmes et les hommes n'ont pas le même style de confrontation, de communication et de gestion des conflits. Conséquemment, une étude suggère que les hauts niveaux d'agressions dans le secteur de la construction en Australie pourraient se réduire par l'entrée des femmes (Loosemore & Galea, 2008). Une recherche subséquente dans le même pays a confirmé l'impact de l'environnement de travail et de la culture sur la démotivation des travailleurs. Notamment, les variables des longues heures de travail, de la non-reconnaissance au travail et d'un style de gestion agressif étaient en cause (Smithers & Walker, 2000).

Dans cette optique, la qualité du climat de travail, influencée par les conflits de relations de travail, est un facteur déterminant dans la prédiction des agressions en milieu de travail. Les résultats d'une étude ont suggéré que l'intimidation est plus élevée dans les départements

caractérisés par un pauvre climat organisationnel, tant pour les travailleurs victimes que les témoins (Skogstad, Torsheim, Einarsen, & Hauge, 2011).

2.4.3-Rôle des caractéristiques organisationnelles

Le rôle de l'organisation est déterminant dans les agressions des travailleurs envers les femmes et envers les travailleurs aux traits féminins dans les métiers spécialisés. L'environnement est un facteur d'émergence des agressions dans les milieux de travail. Les facteurs organisationnels occupent un rang prépondérant dans les causes relatives aux agressions au travail (Harvey, Treadway, Heames, & Duke, 2009; Hirigoyen, 2001). Cette association prédictive a été confirmée empiriquement dans de nombreuses études (Barling, 1996; Einarsen et al., 1994; Leymann, 1996; Neuman & Baron, 1998; Notelaers, Baillien, De Witte, Einarsen, & Vermunt, 2013; Vartia, 1996; Zapf et al., 1996).

À l'instar de la théorie de l'apprentissage social, les actes agressifs sont des comportements qui ont été appris dans un certain contexte par des renforcements et des modèles agressifs (Bandura, 1973). Un contexte organisationnel dans lequel l'exposition aux agressions est plus présente conditionne les agressions (Geen, 2001). Par conséquent, les personnes soumises à ce type d'environnement vont reproduire d'autres réponses agressives (Bandura, 1973; Barling et al., 2009; Greenberg & Barling, 1999).

Il a été démontré que dans plusieurs environnements à prédominance masculine, tels que l'armée, les modèles de rôle influencent la prolifération des comportements déviants envers les femmes (Robinson & O'Leary-Kelly, 1998). Les travailleurs peuvent accepter les valeurs sociales fournies par des règles sociales suggérant que les femmes sont des victimes à faibles coûts en raison de leur plus faible pouvoir dans la société et dans l'organisation (Farley, 1978; O'Leary-Kelly et al., 2000).

L'étude des systèmes des relations sociales et des rapports collectifs de travail au sein de modèles d'identité au travail détermine l'action individuelle et collective d'initier des réponses agressives. Au plan organisationnel, les facteurs sociologiques relatifs au modèle d'identité au métier, ainsi que les facteurs psychologiques relatifs aux stratégies identitaires des travailleurs, permettent de situer des pratiques organisationnelles de mieux-être au travail, de gestion du

stress et de prévention des agressions au sein des relations d'échanges entre les différents acteurs de l'organisation. Distinctement, les caractéristiques personnelles ne permettent pas d'expliquer en globalité les réponses agressives des travailleurs. L'approche privilégiée de l'organisation en matière de prévention des incivilités et du harcèlement influence la prolifération des agressions.

Les sous-sections subséquentes se consacrent à l'influence de certains facteurs organisationnels sur les agressions, notamment au rôle des pratiques organisationnelles de prévention des agressions au travail, de la culture organisationnelle, des climats organisationnels, des styles de supervision, de la justice organisationnelle et des conditions de l'organisation du travail sur les agressions.

a) Pratiques organisationnelles de prévention des agressions

Les pratiques de prévention des agressions incluent la politique anti-harcèlement et la perception de sanctions, ainsi que la formation sur le harcèlement sexuel et les incivilités au travail.

1- Politique anti-harcèlement et perception de sanctions

L'approche privilégiée de l'organisation en matière de prévention des agressions influence la prolifération des réponses agressives dans les milieux de travail. Plus précisément, un facteur déterminant des agressions fondées sur le sexe et sur le genre est relatif à l'engagement de l'organisation, surtout les dirigeants, dans la politique anti-harcèlement. Une politique de tolérance zéro est la principale stratégie pour combattre les réponses agressives (Marshall, 2017; Moore, Gatlin-Watts, & Cangelosi, 1998). Certaines recherches ont étudié spécialement l'impact de l'adéquation de l'organisation et des dirigeants dans leur politique anti-harcèlement. Les résultats ont soutenu l'importance de l'acceptation et de l'incorporation de la politique dans la culture afin de réduire les agressions (Keyton et al., 2001).

Une autre condition d'encouragement des agressions est relative à une distorsion des conséquences à la suite de réponses agressives. Autrement dit, la perception de sanctions négatives subséquentes à une agression résulte notamment de la prépondérance de l'individu à percevoir une inadéquation avec son système moral de valeurs (Bandura, 1990; Bandura,

Barbaranelli, Caprara, & Pastorelli, 1996). Selon cette perspective, l'environnement de travail, surtout une politique anti-harcèlement, encourage la normalisation d'un système de valeurs décourageant les réponses agressives (Bowes-Sperry & Powell, 1996; O'Leary-Kelly & Bowes-Sperry, 2001; Pierce & Aguinis, 2005).

À l'inverse, un contexte organisationnel minimisant les sanctions et tolérant les propos sexistes et incivils dans les normes subjectives encourage les réponses agressives au travail. En regard de la gestion des plaintes de harcèlement, les agressions surviendraient davantage dans une perception d'absence de sanctions ou d'ambiguïté dans les définitions subjectives du harcèlement sexuel. De là l'importance de la perception de sanctions, ainsi que des activités de formation afin d'éclaircir les comportements acceptables ou nuisibles dans l'organisation.

Dans cette optique, la perception de sanctions et des coûts associés à l'agression sont des facteurs importants dans l'explication des agressions fondées sur le sexe et sur le genre, notamment dans l'étude des buts instrumentaux des agresseurs (O'Leary-Kelly et al., 2000; Tedeschi & Felson, 1994). La punition anticipée doit être supérieure afin de prévenir les réponses agressives. Dans cette lignée, une perte de légitimité, de réputation et d'affinités avec ses collègues de travail, des répressions liées à l'emploi ainsi qu'une perception de vengeance d'autrui provenant des représentants syndicaux, du supérieur ou des pairs, sont toutes des conséquences prévues pouvant restreindre la prolifération des agressions (Meier & Johnson, 1977; O'Leary-Kelly et al., 2000; Tedeschi & Felson, 1994). De ce fait, les travailleurs choisiront l'agression comme un moyen d'atteindre leur objectif en fonction d'une perception d'une plus grande possibilité de succès, en comparaison d'autres moyens de comportements acceptables pour atteindre les objectifs (O'Leary-Kelly et al., 2000).

Dans le cas du harcèlement sexuel de l'environnement hostile, les conséquences négatives se déclarent à la suite de nombreux actes agressifs et d'une démonstration que la conduite offensive était persuasive ou sévère (Paetzold & O'Leary-Kelly, 1993). De sorte que l'approche de l'organisation en matière de gestion des plaintes et de politiques basées sur les dénonciations influence la prolifération de réponses agressives fondées sur le sexe et sur le genre (O'Leary-Kelly et al., 2000).

Conséquemment, O’Leary-Kelly et collègues (2000) suggèrent que les politiques basées sur les dénonciations des victimes ou sur des standards strictement législatifs encouragent une faible prévalence des sanctions à la suite d’une agression. Dans ces situations, l’imposition de sanctions survient tardivement, à la suite de nombreuses réponses agressives. De même, plusieurs obstacles, surtout le pouvoir de la victime et la réception de l’environnement social (Perry, Kulik, & Schmidtke, 1997), relatifs à la décision et aux conséquences de porter plainte, sont présents pour la victime. De plus, le but visé de la dénonciation, notamment la fin de la conduite offensante, le maintien du statut et de la réputation ou la préservation de la rétribution et des avantages sociaux, influence la décision de porter plainte (Tedeschi & Felson, 1994). Par conséquent, les femmes dans les métiers spécialisés analysent les conséquences négatives supérieures relatives à une future plainte, surtout en regard des mauvaises réactions prévisibles des collègues. En réponse à l’intimidation, les femmes préféreraient quitter leur emploi plutôt que de porter plainte (Dumont, 2013).

2- Formation sur le harcèlement sexuel et les incivilités au travail

Les études québécoises qui se sont intéressées aux formations anti-harcèlement ont suggéré que peu de plaintes de harcèlement ont été dénoncées dans les métiers spécialisés. Le harcèlement est un sujet tabou et les instances patronales et syndicales préfèrent souvent ignorées et banalisées les situations d’agressions. De sorte que les activités de formation s’avèrent très importantes. D’autant plus que les femmes ne reconnaissent pas toujours qu’elles subissent du harcèlement. Elles acceptent les blagues au début et le harcèlement apparaît petit peu par petit peu (Dumont, 2013). Autrement dit, elles ne se rendent pas compte qu’il s’agit d’une situation de harcèlement jusqu’à ce qu’elles perçoivent les événements en une suite d’enchaînements. Par conséquent, la non-reconnaissance de l’agression, due au manque de formation, réduit les plaintes de harcèlement. Cette absence de plaintes contribue aux agressions dans les métiers spécialisés.

La formation sur le harcèlement sexuel constitue une pratique organisationnelle pouvant réduire les agressions envers les femmes au sein de l’organisation (Moore et al., 1998). Ce type d’activité démontre que l’organisation reconnaît la problématique des réponses agressives et

s'avère nécessaire autant chez les superviseurs que chez les travailleurs. En fait, les travailleurs sensibilisés à l'impact des réponses agressives auront une plus grande connaissance de ce que constituent les actes répréhensibles et de la tolérance de l'organisation (Hulin, Fitzgerald, & Drasgow, 1996). De même, à la suite d'activités de formation, les salariés percevront une plus grande adéquation de l'organisation et des dirigeants dans la stricte application de la politique de tolérance zéro. Néanmoins, les résultats de l'étude de Keyton et collègues n'ont pas associé la formation octroyée aux travailleurs à une réduction des réponses agressives. Les auteurs suggèrent que le programme de formation utilisé n'était pas aussi déterminant que la présence d'une politique anti-harcèlement (Keyton et al., 2001).

En complémentarité aux pratiques organisationnelles de prévention des agressions au travail, les prochaines sous-sections se consacrent à la description d'autres facteurs organisationnels, soit la culture et le climat organisationnel, le style de supervision, la justice organisationnelle, ainsi que les conditions de l'organisation du travail.

b) Culture organisationnelle

Les valeurs organisationnelles, s'exprimant dans les relations sociales au travail et ancrées dans la culture, influencent les réactions des travailleurs (Bandura, 1978; Monks et al., 2009; O'Leary-Kelly et al., 1996). Plus précisément, suivant la vision fonctionnaliste du modèle de Schein, les postulats fondamentaux, composés des suppositions et des bases fondamentales, établissent les valeurs qui conduisent les comportements des travailleurs au sein de l'organisation (Schein, 2010). À l'instar de la perspective de la théorie de l'apprentissage social, chaque organisation instaure des limites selon les normes et les comportements adéquats en fonction de la culture d'entreprise et, plus spécifiquement, des valeurs organisationnelles privilégiées (Bandura, 1978; O'Leary-Kelly et al., 1996).

Des auteurs ont associé le harcèlement sexuel et les agressions physiques au type de culture agressive du modèle de Cooke et Lafferty (1989), caractérisée par un climat compétitif (Coleman & Ramos, 1998) et au comportement anti-individuel de la provocation (Simard et al., 2004).

En revanche, le type de culture groupale de la typologie des valeurs concurrentes (Cameron & Quinn, 1999; Dextras-Gauthier, Marchand, & Haines, 2012), composé des valeurs de la coopération, de l'engagement et de l'épanouissement des travailleurs, a été associé à un niveau plus bas d'incivilités au travail selon une étude québécoise de plus de 2 000 travailleurs (Cloutier & Marchand, 2016). Selon les données de cette même étude, la culture développementale, caractérisée par la flexibilité et le changement, s'associe à un niveau plus élevé d'incivilités (Cloutier & Marchand, 2016). De même, des cultures aux valeurs féminines privilégiant une répartition égalitaire des ressources et une qualité de relations entre les membres de l'organisation ont été associées à un niveau moins élevé de réponses agressives dans les pays scandinaves (Mikkelsen & Einarsen, 2001). Enfin, les comportements déviants en entreprise dépendent des valeurs éthiques véhiculées dans l'organisation (Biron, 2010) et les organisations axées sur les personnes (soutien social et valeurs humaines) ont un niveau plus bas de réponses agressives (Baillien, Neyens, & Witte, 2011).

La prochaine sous-section se consacre spécialement sur l'impact d'une culture éthique sur les agressions au travail.

1- Lien entre une culture organisationnelle éthique et les agressions au travail

Des études se sont particulièrement intéressées à l'éthique dans les organisations et, plus précisément, aux cultures organisationnelles guidées par des valeurs éthiques se transposant dans toutes les pratiques de gestion (recrutement, sélection, formation, rémunération, etc.). De manière concise, l'éthique au travail constitue un jugement moral relatif aux normes de conduites standards moralement acceptables (Buckley et al., 2001).

Le partage d'un système de valeurs guidé par l'éthique encourage et dirige les comportements des travailleurs vers cette orientation morale de la direction, basée sur ce qui est bien ou mal. À cet effet, la prise de décision éthique résulte d'un ensemble de facteurs organisationnels et individuels (Trevino & Youngblood, 1990). Néanmoins, la culture organisationnelle facilite l'établissement des normes attendues et influence les comportements éthiques. Le rôle des dirigeants dans la transmission de la culture organisationnelle a été dénoté notamment par Schein (Schein, 2010). L'observation des superviseurs permet aux travailleurs de

déterminer les pratiques, les codes de conduite et les comportements acceptables au sein de l'organisation (Girard, 2007; Trevino, Weaver, Gibson, & Toffler, 1999).

Les cultures éthiques sont plus dominantes dans les organisations composées de leaders encourageant les normes et les conduites éthiques au sein desquelles des sanctions sont imposées lors de comportements non éthiques. De ce fait, la culture éthique agit comme un modérateur et influence la relation entre le développement moral cognitif des individus et les conduites éthiques ou non éthiques (Trevino, 1986).

Selon Kohlberg, le niveau de raisonnement moral, établi en fonction de la peur de décevoir autrui ou d'enfreindre des droits universels, détermine différents critères éthiques (Kohlberg, 1981). À cet égard, les travailleurs avec de faibles niveaux d'éthique ne s'expliquent pas uniquement par l'analyse des coûts et des bénéfices dans l'adoption de certains comportements, mais davantage selon les normes sociales reflétant une perception de malhonnêteté de soi-même ou d'autrui (Gino, Ayal, & Ariely, 2009).

Les comportements éthiques des travailleurs découlant de ce type de culture d'entreprise augmentent la valeur de l'entreprise, l'engagement et la satisfaction des travailleurs et agissent comme un avantage compétitif, notamment par la perception que la direction effectue les bonnes choses. De plus, les cultures éthiques augmentent la diversité culturelle qui est compatible avec des programmes basés sur l'éthique, alors que les cultures avec de faibles niveaux d'éthique sont associées au cynisme des travailleurs (émotions négatives, manque de confiance), aux politiques destructives ainsi qu'aux agressions et aux violences en milieu de travail (Buckley et al., 2001).

c) Climats organisationnels

À la différence du concept de culture organisationnelle, le terme du climat organisationnel renvoie aux relations entre les acteurs et l'organisation qui sont communes à l'ensemble des travailleurs. Toutefois, ces relations humaines et sociales du travail reflètent les tendances de la culture organisationnelle. Plus précisément, à la différence d'une perception de la réalité dans le climat organisationnel, la culture organisationnelle établit ce qui est indicatif dans l'organisation (Courcy, Brunet, & Savoie, 2004).

La présente sous-section se consacre globalement à trois types de climats dont un néfaste pour les agressions fondées sur le sexe et sur le genre, soit le climat sexiste, ainsi que deux climats bénéfiques, soit le climat éthique et le climat d'inclusion basé sur l'intégration des différences.

1- Climat sexiste

Des relations interpersonnelles tolérantes aux blagues sexistes, autant entre le supérieur et les subordonnés qu'entre les pairs de travail, ont un niveau plus élevé d'agressions envers les femmes (Fitzgerald et al., 1997; Settles, Cortina, Malley, & Stewart, 2006).

Un climat sexiste engendre des comportements déviants et offensants, spécifiquement à l'égard des femmes, et notamment de la discrimination et de l'intimidation (Settles et al., 2006). Des attitudes sexistes sont associées à la prédisposition de réponses agressives et physiques de la part des hommes envers les femmes. Néanmoins, les attitudes sexistes sont un mécanisme de protection des hommes et l'imposition de normes d'équité prédispose à des aggravations s'inscrivant dans des tendances de violences sexuelles et physiques contre les femmes (Bosson, Parrott, Swan, Kuchynka, & Schramm, 2015).

Ainsi, la banalisation des attitudes sexistes découle de la culture organisationnelle, soit les normes et les valeurs organisationnelles permettant ce type de comportements offensants dans le pilotage de stratégies et des objectifs des travailleurs (Keyton et al., 2001; O'Leary-Kelly et al., 1996). En d'autres termes, la tolérance au sexisme est un trait caractéristique de certaines cultures organisationnelles et non pas une typologie de culture. Ainsi, il est possible de suggérer le terme de climat sexiste au travail. À cet égard, la tolérance aux blagues et aux propos sexistes engendre un niveau plus élevé d'agressions fondées sur le sexe (Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Fitzgerald et al., 1997), conformément à l'influence des normes et des valeurs sur les comportements des travailleurs (Neuman & Baron, 1998) selon la théorie de l'apprentissage social (Bandura, 1973).

2- Climat éthique

Dans les deux dernières décennies, le concept du climat organisationnel éthique a été utilisé dans la littérature. Les études se sont notamment intéressées à la conceptualisation, aux antécédents ainsi qu'aux conséquences de ce concept. Sur le plan de sa conceptualisation, ce construit se distingue de la culture éthique, abordée plus haut dans la sous-section de la culture organisationnelle. Bien que les deux concepts soient liés à un contexte éthique, ces construits mesurent des éléments distincts. Notamment, la culture organisationnelle permet d'associer des conduites éthiques relatives aux codes et règles présents au sein de l'organisation, alors que le climat organisationnel s'associe avec les conduites éthiques dans l'environnement social, soit les relations informelles entre les travailleurs (Treviño, Butterfield, & McCabe, 1998). Il est possible de suggérer que les règles du métier sont instaurées informellement entre les travailleurs et constituent davantage des composantes du climat organisationnel.

Plus précisément, en regard de la définition du terme du climat éthique, Victor et Cullen (1988) ont défini ce concept par une perception d'un environnement et de normes éthiques au niveau des pratiques et des procédures organisationnelles. Autrement dit, il s'agit de l'ambiance de travail constituant les comportements éthiques au travail (Victor & Cullen, 1988). Leurs recherches ont suggéré sept types de climats éthiques en fonction de deux dimensions. D'une part, la philosophie de l'organisation, s'inscrivant dans des critères éthiques relatifs à l'égoïsme, aux principes moraux (déontologie) et à la bienveillance, compose la première dimension. D'autre part, la seconde dimension concerne le niveau d'analyse, soit individuel (individu), local (organisation) ou cosmopolite (à l'externe de l'organisation). Chacun des climats s'accompagne d'attentes normatives en regard de ce qui est bien ou mal (Arnaud & Schminke, 2007; Cullen, Victor, & Bronson, 1993).

Explicitement, le climat éthique est plus intégratif dans l'ensemble des attitudes normatives et des principes moraux. Un climat avec un faible niveau d'éthique peut avoir de graves conséquences et répercussions pour l'organisation et spécialement sur les comportements déviants au travail (Appelbaum, Deguire, & Lay, 2005; Peterson, 2002; Vardi, 2001).

3- Climat d'inclusion

Dans le contexte d'immigration canadien et dans l'optique que tous les êtres humains sont nés égaux avec les mêmes droits, un climat d'inclusion s'avère primordial. Auparavant, les recherches s'intéressaient davantage à un climat de diversité, limité à la coopération entre les groupes, plutôt qu'un climat inclusif relatif à l'intégration des différences de tous les travailleurs (Shore et al., 2010).

L'inclusion se définit comme le degré auquel un travailleur perçoit qu'il est un membre estimé de son groupe professionnel à travers la satisfaction du traitement reçu au travail, autant dans les besoins d'appartenance que d'unicité. Il importe d'équilibrer ces deux besoins pour favoriser l'inclusion selon une perspective d'incorporation simultanée de l'intégration et de l'apprentissage des différences. Une faible unicité peut provoquer une assimilation des travailleurs, alors qu'un faible sentiment d'appartenance peut occasionner une différenciation. À l'inverse, un faible niveau de ces deux besoins peut provoquer l'exclusion des travailleurs (Shore et al., 2010). Plus globalement, ce concept d'inclusion-exclusion consiste à la perception de l'individu d'être une part du système organisationnel, tant dans les procédures formelles qu'informelles (Mor Barak, 2015).

En plus d'être la clé de la gestion de la diversité en emploi (Mor Barak, 2015), un climat d'inclusion améliore la qualité des relations entre les membres de l'organisation ainsi que le mieux-être des travailleurs (Shore et al., 2010). Les caractéristiques organisationnelles privilégiées dans un climat d'inclusion diminuent les différences de traitement parmi les travailleurs et de cela découlent des relations plus respectueuses entre collègues (Ely & Thomas, 2001). De plus, ce type de climat diminue les conflits basés sur le genre, particulièrement par un processus de catégorisation sociale moindre des travailleurs (Nishii, 2013). Conséquemment, une dégénérescence vers des agressions fondées sur le genre au travail s'ensuit.

Afin de parvenir à ce climat bénéfique d'intégration des différences de tous les travailleurs, une méthode envisagée est un style de supervision adéquat. Des thèses récentes de doctorat portant sur le rôle d'un style de leadership inclusif (Salib, 2014) et d'un style de leadership transformationnel (Wright, 2015) ont associé ces styles de direction avec l'inclusion des

travailleurs. Similairement, le style de supervision s'avère fortement associé aux types de climats organisationnels et, plus globalement, à la culture organisationnelle.

Les prochaines sous-sections se consacrent à ce concept des styles de supervision des gens en position d'autorité au sein de l'organisation.

d) Styles de supervision

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la tolérance des superviseurs en regard des réponses agressives. Ce type d'actions ne peut pas se produire sans l'accord de la haute direction (Brodsky, 1976). De sorte qu'il importe de considérer le style de gestion des superviseurs, ainsi que les pratiques de gestion et de pouvoir, s'inscrivant particulièrement dans les réponses des dirigeants dans les situations d'agressions (Bowie, 2010). Les réactions des dirigeants relativement aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre sont déterminantes dans la prolifération des réponses agressives (Cortina & Wasti, 2005). Les réponses des gestionnaires créent un système social de normes privilégiées sur lesquelles les travailleurs se baseront dans l'évaluation de leurs comportements au travail (Keyton et al., 2001). D'où l'importance de s'intéresser aux styles de supervision des gestionnaires.

Dans le modèle sociologique de Tom Dwyer, la supervision se définit comme étant des directives et des échanges formels, reliés à la tâche et distribués aux travailleurs, afin qu'ils exécutent leurs tâches (Dwyer, 2013). Autrement dit, il s'agit du contrôle direct exercé par certains acteurs organisationnels sur d'autres acteurs dans une structure hiérarchique de travail, tel que le contrôle des superviseurs à l'égard de leurs subordonnés. Cette définition est particulièrement intéressante en santé et sécurité du travail. La prémisse du modèle de Dwyer avait associé les récompenses, les rapports d'autorité et l'organisation du travail comme facteurs prépondérants des accidents de travail. Principalement, les relations sociales au travail sont déterminantes dans l'explication des accidents reliés au travail (Dwyer, 2013).

Ce modèle sociologique est pertinent en raison du rôle primordial des relations d'autorité dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés. La priorité des superviseurs est de s'assurer du développement nécessaire et adéquat des compétences et aptitudes des salariés, tant sur le plan individuel que collectif. De ce fait, les superviseurs et les

collègues de travail jouent un rôle clé dans la réduction des effets des réponses agressives. Les superviseurs détiennent le pouvoir formel de faire cesser ce type de comportements offensants et les travailleurs, en raison de leurs influences sur les relations informelles, peuvent faciliter ou rendre insupportable l'intégration des femmes.

Les sous-sections subséquentes se consacrent aux différents styles de supervision associés aux agressions en milieu de travail.

Recension de la relation entre les styles de supervision et les agressions au travail

Le conditionnement culturel des subordonnés, en regard de leur degré d'obéissance, de subordination, de dépendance et de soumission, influence le style de supervision. Les valeurs qui correspondent au degré de distance hiérarchique doivent être partagées par les membres de l'organisation (Bollinger & Hofstede, 1987). À titre indicatif, dans un contexte de travail en équipe, le supérieur immédiat ajuste ses pratiques de gestion en fonction du degré d'autonomie des travailleurs (Pilon, 2008).

Néanmoins, les comportements des superviseurs, sans déterminer le style de supervision, influencent le climat de travail, soit la perception partagée en regard de l'ambiance de travail et des relations entre les acteurs (Simard et al., 2004). Ils peuvent renforcer les politiques et les pratiques organisationnelles ou au contraire les compromettre (St-Onge, Guerrero, Haines, & Brun, 2013b). Des études ont démontré le rôle régulateur de l'absence de réactions des gestionnaires dans l'accentuation des agressions (Cintas, 2013; Detchessahar, 2011; Leymann, 1996). Le phénomène de persécution au travail est notamment expliqué par une dégradation d'un conflit à la suite d'une absence ou d'une mauvaise gestion du conflit (Leymann, 1996).

À titre indicatif, dans les pays anglo-saxons, caractérisés par une distance hiérarchique moyenne et une mentalité individualiste, un ***style de supervision consultatif*** détermine la relation entre supérieur et subordonnés, alors que le ***style paternaliste*** se retrouve en France et dans les pays latins d'Europe en raison de la grande distance hiérarchique. Aux extrêmes, un ***style participatif*** caractérise les pays germanophones et scandinaves, par leur faible niveau de distance hiérarchique et leur individualisme moyen, ainsi qu'un ***style autocratique*** qui définit la plupart

des pays du tiers monde par la grande distance hiérarchique dans les relations et une mentalité collectiviste (Bollinger & Hofstede, 1987).

L'intérêt entre le style de supervision et le niveau d'agressions dans les organisations proviennent de multiples sources. Certains styles de supervision sont nuisibles dans la réduction des agressions au travail. La recension de la littérature a notamment associé un faible soutien de la part des supérieurs (O'Leary-Kelly et al., 1996; Zapf et al., 1996), de même qu'un climat de communication faible, soit une pauvre circulation de l'information, un faible retour sur les tâches, un manque de conversations mutuelles sur les tâches et les buts, une faible possibilité d'influence et une manière autoritaire de considérer les différentes opinions, à un niveau plus élevé d'agressions au sein des entreprises (Notelaers, De Witte, & Einarsen, 2010; Vartia, 1996).

Les prochaines sous-sections recensent trois principaux styles de supervision associés aux agressions au travail, soit des types de supervision autoritaires, laxistes et abusifs.

1- Supervision autoritaire ou technocrate

Des études ont suggéré une relation entre un style de supervision très directif (*close supervision style*) et les réponses agressives (Day & Hamblin, 1969), tant chez les cols blancs (Morse, 1953) que dans une usine de tracteurs (Kahn & Katz, 1952). Dans cette lignée, un style de gestion autoritaire est un terrain propice à la prolifération des agressions en milieu de travail (Dupre, 2005; Einarsen et al., 1994; Vartia, 1996).

D'une part, la littérature a défini un style autoritaire de gestion par une perception des travailleurs d'une gestion caractérisée par des actions et des décisions rigides, imposées, dogmatiques et prévisibles (Duckitt, 1989; Feldman, 2003; Heaven, 1985; Stellmacher & Petzel, 2005). D'autre part, la littérature a également associé ce style à une gestion technocrate, caractérisée par des solutions techniques, une rigidité des règles et de l'obéissance, au détriment des conséquences sociales et humaines (Pitcher, 1994). Enfin, Stefan Thau et collègues ont soutenu que la rigidité de ce style de supervision découle d'un objectif d'éviter l'ambiguïté (Thau, Bennett, Mitchell, & Marrs, 2009). De ce fait, une supervision autocratique engendre un environnement de travail prévisible (Altemeyer, 1988) qui s'inscrit dans de faibles ambiguïtés de

rôle, ainsi que dans une perception plus grande d'abus de la part des superviseurs (Thau et al., 2009).

2- Supervision laxiste ou de laissez-faire

De même, un style de gestion laxiste ou de laissez-faire, avec les imprécisions sur les rôles de chacun, est tout autant associé aux agressions au travail (Einarsen et al., 1994; Leymann, 1996). Dans ce type de gestion latent, les directives ne sont pas claires et ce sont les salariés qui établissent les problèmes, développent des solutions et prennent les décisions. Cette ambiguïté et cette absence d'intervention des dirigeants augmentent la perception que les superviseurs adoptent des comportements hostiles (Hershcovis et al., 2007) et favorisent la dégénérescence des conflits au sein de l'organisation (Leymann, 1996).

3- Supervision abusive

En définitive, outre les autres styles de supervision néfastes, dans les situations où le supérieur abuse de son pouvoir et profite de sa position au détriment d'une autre personne, le terme approprié pour le style de supervision est celui de supervision abusive. Il ne s'agit pas d'une agression visant le tort d'autrui et l'intention du superviseur n'est pas de nuire. Ce style de gestion abusif vise l'atteinte d'un objectif dans l'optique de contrôler les comportements des travailleurs et de hausser la performance organisationnelle (Tepper, 2000). Les superviseurs qui ont appris que les réponses agressives augmentent la rentabilité et l'atteinte des objectifs organisationnels pourront favoriser et tolérer les comportements hostiles envers leurs subordonnés (O'Leary-Kelly et al., 1996).

Tepper réfère à la subjectivité de l'observation des comportements des superviseurs, soit la perception des subordonnés à l'égard des comportements hostiles verbaux et non verbaux. Le terme « perception » signifie que la supervision abusive dépend du contexte et du subordonné. De ce fait, le comportement du superviseur peut être perçu comme abusif dans un contexte spécifique et non abusif dans un autre contexte, à l'instar que deux subordonnés peuvent évaluer différemment le comportement du superviseur (Tepper, 2000).

De manière concise, les principales manifestations de cet abus hiérarchique se composent d'actes non physiques, notamment des critiques publiques, des excès de colère, de la grossièreté, des actions coercitives (Bies, 2001; Bies & Tripp, 1998), ainsi que des humiliations et des menaces (Mitchell & Ambrose, 2007). De plus, les comportements des superviseurs doivent s'inscrire dans des actes réguliers, parsemés de propos et gestes nuisibles, excluant quelconque excès momentané d'irritation d'un supérieur (Tepper, 2000).

Dans les situations de supervision abusive et d'abus de pouvoir et de conflits non résolus, des actes agressifs peuvent survenir en réponse à la hausse de la tension personnelle (Harway & O'Neil, 1999). La supervision abusive est directement associée aux actes agressifs dirigés vers les collègues de travail (Mitchell & Ambrose, 2007) et vers l'organisation (Mitchell & Ambrose, 2007; Tepper, 2007; Thau et al., 2009), surtout dans un contexte incertain (Thau et al., 2009). Les agressions envers les supérieurs peuvent être incluses dans les déviances à l'encontre de l'organisation selon la perspective que les dirigeants et les superviseurs représentent l'entreprise (Robinson & Bennett, 1995; Skarlicki & Folger, 1997).

e) Justice organisationnelle

Dans les agressions envers les femmes dans les métiers spécialisés, les hommes peuvent percevoir que les femmes violent les attentes traditionnelles de rôles. En ce sens, les blagues sexistes et les agressions sont le résultat d'un désir de restaurer une justice en regard des femmes qui transgressent les rôles traditionnels (Gutek & Morasch, 1982; Lengnick-Hall, 1995).

En revanche, toutes les agressions commises envers les femmes ne sont pas associées aux attentes des rôles. L'idée de déplacement d'une frustration dans un climat d'injustice organisationnelle (O'Leary-Kelly et al., 2000; Paetzold & O'Leary-Kelly, 1996) en complémentarité de l'utilité pour l'acteur d'agresser, en fonction de l'évaluation des coûts de l'agression, dans un contexte de hiérarchie de sexe et de genre et d'inégalités entre les hommes et les femmes (Bandura, 1973; Berkowitz, 1993; O'Leary-Kelly et al., 2000; Tedeschi & Felson, 1994) peuvent expliquer les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés.

En d'autres termes, les motifs de vengeance ou de restauration d'une justice sont nombreux et les agressions ne sont pas toujours dirigées vers la source principale du dommage (Aquino & Douglas, 2003). Une méta-analyse a d'ailleurs démontré que le déplacement des agressions vers d'autres cibles est un élément courant (Marcus-Newhall, Pedersen, Carlson, & Miller, 2000).

L'agression peut provenir d'un désir de punir à la suite d'une perception d'injustice. Le tout dans l'objectif de restaurer une perception d'injustice (O'Leary-Kelly et al., 2000). La contribution du sentiment de vengeance a été amplement étudiée dans de nombreuses recherches (Bies & Tripp, 1998; Folger & Skarlicki, 1998; Greenberg & Alge, 1998; Skarlicki & Folger, 1997).

Néanmoins, d'autres études ont démontré que les actions à l'encontre des objectifs de l'agresseur occupent une place plus importante que le sentiment de vengeance (Tedeschi & Felson, 1994). La réponse agressive provient d'un motif émotionnel, soit l'élimination du sentiment négatif en punissant la personne cible, ainsi que d'un motif instrumental, soit le maintien des normes sociales en vigueur dans l'organisation (O'Leary-Kelly et al., 2000; Tedeschi & Felson, 1994).

La littérature associe souvent l'injustice organisationnelle comme un facteur important dans la prolifération des agressions et de la violence au travail (Neuman & Baron, 1998; Weide & Abbott, 1994). Une étude a suggéré que l'injustice interactionnelle est associée aux agressions à caractère sexuel, en incluant autant le chantage à caractère sexuel que le milieu hostile (Donovan, Drasgow, & Munson, 1998), à l'instar d'une injustice résultant d'un châtement basé sur la croyance qu'une autre personne doit être punie (O'Leary-Kelly et al., 2000). Ces types de comportements surviennent notamment quand les travailleurs se sentent impuissants et sans pouvoir au sein de l'organisation (Moynahan, 1993). De là l'importance de s'intéresser au concept de justice organisationnelle comme facteur prépondérant aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre. Trois types de justice sont recensés dans la revue de littérature, soit la justice distributive, procédurale et interactionnelle. Des distinctions particularisent chacun des types de justice. Principalement, selon les recherches empiriques, la justice distributive est davantage associée aux effets sur les travailleurs, tels que la satisfaction en emploi, alors que la justice

procédurale se rattache davantage aux comportements des travailleurs relatifs à la satisfaction des processus organisationnels (Greenberg, 1990).

1- Justice distributive

Selon la théorie de l'équité, l'injustice distributive se définit par les perceptions que les rétributions ne sont pas réparties équitablement entre les salariés (Adams, 1965). Dans cette optique, par une comparaison de ratio de résultats envers leurs pairs, le travailleur qui perçoit ses rétributions inférieures peut restaurer la justice, notamment par une réduction de ses efforts ou des efforts d'autrui et par l'adoption d'un comportement destructeur envers l'organisation ou envers le superviseur, de même que par une modification de sa perception de l'équité (Greenberg & Colquitt, 2013). Principalement, la comparaison des résultats et des rétributions reçues constitue la base d'un traitement juste selon la perspective de la justice distributive.

2- Justice procédurale

Distinctement, développée par Thibault et Walter (1975), l'injustice procédurale se concentre sur la perception d'iniquité dans les procédures et les traitements des distributions au sein de l'organisation (Colquitt, Greenberg, & Zapata-Phelan, 2005; Thibaut & Walker, 1975). Afin de parvenir à cette équité au sein des procédures, des règles justes s'avèrent nécessaires, soit la cohérence dans l'application des processus, la suppression de biais relatifs aux intérêts personnels, la possibilité de faire des corrections par des mécanismes d'appel, la précision des renseignements, l'éthique dans les décisions, ainsi que la représentativité par l'expression des attentes et des intérêts des salariés (Leventhal, 1980). Notamment, le chercheur Tyler s'est intéressé à la relation positive entre la perception du contrôle des salariés sur le processus et la justice procédurale (Tyler, 1989).

Ces six règles de procédures justes s'inscrivent dans deux niveaux d'analyse du processus et du contrôle. Le premier niveau correspond au degré de contrôle en regard de la manière de recueillir l'information, alors que le second, à l'intérieur du contrôle, se concentre sur les décisions et, plus précisément, sur la capacité de l'individu d'évaluer l'impact de ces dernières (Lind & Tyler, 1988).

D'ailleurs, des injustices distributives sur le salaire ou sur les récompenses peuvent résulter d'une injustice procédurale (Skarlicki & Folger, 1997). Toutefois, les résultats de la littérature scientifique soutiennent des situations conflictuelles (Greenberg & Barling, 1999) et d'agressions envers un supérieur plus élevées lors d'iniquité de traitements (Andersson & Pearson, 1999; Greenberg & Barling, 1999; Hershcovis et al., 2007).

Dans les cas d'agressions à caractère sexuel, des études ont également associé un niveau plus élevé de comportements sexuels non désirés à un traitement injuste des superviseurs dans les organisations. Cependant, il a seulement été suggéré une hausse d'agressions à caractère sexuel, sans associer précisément le traitement inéquitable au sexe de la personne cible (Keyton et al., 2001).

3- Justice interactionnelle

La relation avec le superviseur s'avère déterminante dans le concept de justice organisationnelle, notamment par le fait que les travailleurs généralisent leur relation avec le supérieur à l'ensemble de l'organisation. D'où l'importance de la relation superviseur/subordonnés et de la justice interactionnelle. Ce type de justice réfère à une perception juste du traitement interpersonnel du superviseur envers ses subordonnés, notamment la qualité de traitement dans l'application des procédures formelles (Bies & Moag, 1986).

Pour certains, la justice interactionnelle est incluse dans un aspect social de la justice procédurale (Tyler & Bies, 1990) ou bien, les deux types de justice, procédurale et interactionnelle, sont similaires l'une de l'autre (Cropanzano, Ambrose, Greenberg, & Cropanzano, 2001). Néanmoins, la littérature (Bies, 2001; Blader & Tyler, 2003; Cropanzano, Prehar, & Chen, 2002) s'entend dans une position indépendante de la justice interactionnelle par le fait que la justice procédurale s'apparente davantage à une perception d'équité à l'égard de l'organisation selon une méta-analyse (Cohen-Charash & Spector, 2001). À cet effet, pour Moorman, les comportements des superviseurs influencent uniquement la perception de justice interactionnelle et aucunement la justice de procédure (Moorman, 1991). De manière concise, dans la justice interactionnelle, il est question de la perception d'un traitement juste et équitable

par une personne en position d'autorité lors de l'application d'une procédure formelle (Hershcovis et al., 2007).

Plus précisément, la justice interactionnelle se compose de deux dimensions, soit la *justice informationnelle*, relative à l'exactitude de la qualité de l'information obtenue, ainsi que la *justice interpersonnelle*, relative à la qualité de l'échange avec les personnes en autorité (Greenberg, 1993). Il est important de favoriser l'accès aux informations, ainsi que des interactions abondantes au sein de l'organisation afin de développer des liens entre les travailleurs (Rousseau, 1995). Par contre, les réactions des travailleurs à la suite d'une mauvaise information sont mal établies dans la littérature (Ambrose & Schminke, 2003; Colquitt & Greenberg, 2003; Lind & Van den Bos, 2002; Thau, Aquino, & Wittek, 2007).

Sur le plan de l'échange entre le superviseur et les employés, selon les règles de Bies et Moag (1986), la communication entre le supérieur et ses subordonnés s'inscrit dans le principe de justification des choix et des pratiques, de même que dans le respect, la civilité et la sincérité (Bies & Moag, 1986; Colquitt et al., 2005). À ces principes, d'autres auteurs ajoutent la rétroaction (feedback) et le point de vue des travailleurs (Folger & Bies, 1989; Greenberg & Wiethoff, 2001; Tyler & Bies, 1990).

Lien entre justice organisationnelle et agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail

Sur le plan empirique des études, l'injustice organisationnelle a été associée à des réactions négatives (Tepper, 2007; Thau et al., 2009) ainsi qu'aux mésententes envers l'organisation, le superviseur et les collègues (Ambrose, Seabright, & Schminke, 2002; Aquino, Tripp, & Bies, 2001; Bies & Tripp, 1998; Mitchell & Ambrose, 2007; Skarlicki & Folger, 1997). Plus fréquemment, les travailleurs enclencheront une réponse agressive envers leur superviseur lorsqu'ils se perçoivent traités injustement par ce dernier, entraînant de la sorte une spirale d'incivilités et d'agressions dans la relation superviseur-employé (Andersson & Pearson, 1999). Toutefois, les réponses agressives ne sont pas toujours orientées directement vers la source directe de la frustration, soit vers le supérieur hiérarchique. À cet égard, les travailleurs peuvent également trouver un bouc émissaire, tel un collègue (Courcy et al., 2004; Mitchell & Ambrose, 2012). Selon les théories féministes, dans les métiers spécialisés, les rapports d'oppression des

hommes envers les femmes peuvent suggérer une tendance des travailleurs de s'en prendre à une consœur au lieu du collègue mis en cause, en fonction des relations de pouvoir au sein de l'organisation, surtout dans un contexte de hiérarchie de sexe et de genre (Berdahl, 2007).

f) Conditions de l'organisation du travail

À tous ces facteurs organisationnels, il est important d'ajouter les conditions de l'organisation du travail comme facteur prédictif des agressions au travail. Les conditions de l'organisation du travail spécifient la manière dont le travail est organisé. Cet environnement de travail est un déterminant de la santé des travailleurs. Les principales composantes sont : la conception des tâches; les demandes physiques et psychologiques au travail; les relations sociales ainsi que les gratifications au travail (Marchand, 2004). Dans les métiers spécialisés, l'étude de Mackenzie et collègues (2013) a déterminé que le pouvoir des travailleurs, ainsi que le contrôle de leurs tâches avaient une forte contribution dans les problèmes de conciliation travail-famille et de développement du stress professionnel. La sécurité d'emploi, la latitude décisionnelle et un horaire flexible étaient tous des facteurs prédictifs de mieux-être réduisant les risques psychosociaux (Mackenzie, Keuskamp, Ziersch, Baum, & Popay, 2013). Sans nécessairement expliquer les agressions fondées sur le sexe et sur le genre, la présence de ces conditions augmente le niveau des agressions au travail (Barling, 1996; Einarsen et al., 1994; Harvey et al., 2009; Hirigoyen, 2001; Leymann, 1996; Neuman & Baron, 1998; Notelaers et al., 2013; Vartia, 1996; Zapf et al., 1996).

Modèles des contraintes psychosociales (Karasek et Theorell; Siegrist)

Les contraintes psychosociales réfèrent notamment aux modèles de tension au travail de Karasek et Theorell ainsi qu'au modèle de déséquilibre efforts-reconnaissance de Siegrist. D'une part, le premier modèle de Karasek de « demande-latitude » explique les problèmes de santé mentale et physique par la combinaison d'une demande psychologique élevée et d'une faible latitude décisionnelle composée de l'utilisation des compétences et de l'autorité décisionnelle (Karasek, 1979). D'autre part, le soutien dans les relations sociales au travail a été ajouté dans le second modèle de Karasek et Theorell « demande-contrôle-soutien » comme effet modérateur ou

médiateur (Karasek & Theorell, 1990). Enfin, le modèle de « déséquilibre efforts-reconnaissance » de Siegrist s'intéresse aux effets sur la santé lors d'un déséquilibre entre les efforts (intrinsèques et extrinsèques) et la reconnaissance au travail, soit l'estime et le respect (la reconnaissance sociale), le statut (perspectives organisationnelles et de promotion) et les gratifications monétaires (Siegrist, 1996).

1- Conception des tâches

Cette sous-composante des conditions de l'organisation du travail renvoie à la nature et au contenu des tâches du travail. Les éléments de l'utilisation des compétences, de l'autorité décisionnelle, ainsi que du conflit de rôle sont des facteurs explicatifs des agressions dans les milieux de travail.

L'utilisation des compétences consiste à la possibilité et au degré d'utilisation et de développement des habiletés et des qualifications des travailleurs dans le cadre de leur emploi. Les enquêtes de Renaud Sainsaulieu ont suggéré que le peu d'utilisation des compétences des travailleurs dans les tâches monotones, simplifiées, spécialisées, répétitives et inintéressantes occasionne l'ennui des travailleurs et, conséquemment, des enfantillages et des blagues, notamment à caractère sexuel, pour se distraire (Sainsaulieu, 2014).

L'autorité décisionnelle réfère au pouvoir, à l'autonomie et au contrôle d'exécution du travailleur sur leurs tâches. De nombreuses études ont soutenu l'association positive entre un niveau plus élevé d'agressions et une faible autonomie des travailleurs en regard des décisions concernant leur emploi (Einarsen et al., 1994; Notelaers et al., 2013; Vartia, 1996). Le modèle de « demande-latitude » de Karasek souligne l'importance du contrôle des individus sur leurs tâches professionnelles. Une grande latitude décisionnelle a été associée positivement à un mieux-être émotionnel au travail (Schat & Kelloway, 2003), mais la perception de contrôle n'a pas un effet modérateur dans la relation entre la violence et le mieux-être émotionnel ou bien dans la relation entre la peur et le mieux-être émotionnel (Schat & Kelloway, 2000).

Le conflit de rôle réfère à la perception des travailleurs en regard de l'adéquation entre les attentes demandées et les valeurs de l'organisation. La littérature a suggéré l'impact de ces conflits sur l'intimidation au travail (Hauge et al., 2011; Notelaers et al., 2010; Skogstad et al.,

2011; Vartia, 1996). De plus, un contexte incertain influence fortement les comportements déviants des travailleurs dans un contexte d'injustice organisationnelle (Lind & Van den Bos, 2002).

2- Demandes au travail (psychologiques et physiques)

Les demandes psychologiques au travail réfèrent à la charge mentale nécessaire dans l'accomplissement des tâches professionnelles, alors que les demandes physiques représentent les contraintes physiques associées aux tâches. La littérature a associé une forte charge psychologique de travail à un niveau plus élevé d'incivilités au travail (Cloutier & Marchand, 2016; Einarsen et al., 1994; Notelaers et al., 2013; Vartia, 1996). La charge plus élevée de travail augmente la pression et le stress sur les travailleurs, favorisant l'émergence des agressions.

3- Soutien social au travail (pairs et supérieur)

Selon plusieurs chercheuses, les attitudes des collègues sont un critère déterminant dans l'intégration des femmes et dans leur mieux-être au travail (Gingras, Savard, & Robidoux, 2006). Les difficultés découlent davantage des relations interpersonnelles que des tâches à accomplir. Dans les interactions entre pairs, des liens plus amicaux se créent entre les membres de l'organisation. Le terme soutien social renvoie à toute interaction d'aide sociale (Karasek & Theorell, 1990). Le soutien des collègues au travail diminue l'isolation et la ridiculisation en regard à la vie privée des travailleurs (Zapf et al., 1996) et joue un rôle déterminant sur les effets des victimes de se sentir agressées (Leymann, 1996; Quine, 2001).

L'appui des pairs, sans réduire les agressions, aide à construire des ressources individuelles et agit comme facteur de protection pour faire face aux situations hostiles (Vartia, 1996). Dans cette optique, les résultats de l'étude de Schat et Kelloway (2003) ont suggéré que le soutien, tant instrumental qu'informationnel, influence les effets sur la santé, notamment sur le mieux-être émotionnel des victimes (Schat & Kelloway, 2003). Plus précisément, selon House (1981), le soutien instrumental constitue un soutien direct, soit une aide offerte à l'individu pour combler le besoin latent de l'individu, alors que le soutien informationnel a trait à une information donnée à l'individu afin de l'aider à faire face à ses problèmes individuels et

environnementaux (House, 1981). Ainsi, l'indifférence des collègues est un facteur important dans la prolifération des agressions (Dejours, 2007a).

4- Gratifications au travail (reconnaissance au travail)

La dimension de reconnaissance au travail dans le modèle du « déséquilibre efforts-reconnaissance » de Siegrist englobe les composantes du respect et de l'estime reçue, du traitement juste, des perspectives et des promotions futures sur le plan de la carrière et de la rémunération, ainsi que de la sécurité d'emploi (Niedhammer, Siegrist, Landre, Goldberg, & Leclerc, 2000). La première dimension de la reconnaissance au travail englobe les premières composantes relatives à la perception de respect reçu, ainsi que de promotions et de rémunérations satisfaisantes selon les efforts fournis, alors que la seconde dimension renvoie à la précarité et à l'insécurité d'emploi (Niedhammer, Siegrist, Landre, Goldberg, & Leclerc, 2000).

La littérature a associé la peur de perdre son emploi ou l'insécurité d'emploi à un niveau plus élevé d'agressions. Selon les études, les travailleurs ne sont pas portés à se défendre et toléreront plus facilement d'être harcelés s'ils craignent de perdre leur emploi (Greenglass & Burke, 2000). D'autant plus que cette peur hausse le stress et réduit le sentiment des travailleurs de se sentir en contrôle. Les agressions peuvent alors être expliquées comme une stratégie comportementale par une tentative de reprendre le contrôle afin de se distancier de la situation stressante (Baillien & De Witte, 2009; Greenberg & Barling, 1999; Hoel & Salin, 2003).

Les facteurs relatifs à la carrière, tels que la précarité d'emploi et les perspectives de promotion, ont été identifiés comme des stressseurs. Plus particulièrement, une étude dans une mine nord-africaine a établi une association positive entre la précarité d'emploi et une hausse de tension, en plus des réactions émotionnelles négatives des mineurs (Barling & Kelloway, 1996).

g) Conditions de l'environnement physique de travail

Un tourment ou un inconfort, occasionné notamment par de fortes températures, chaudes ou froides, ou des bruits forts, sont associés à des agressions au travail. Plus précisément, l'inconfort relié à la température joue un rôle de médiateur, à travers un processus cognitif, lors des situations d'agressions (Anderson, Anderson, Dorr, DeNeve, & Flanagan, 2000).

Dans cette lignée, d'autres études ont confirmé l'association entre les agressions et le travail dans des espaces clos lors d'une pauvre qualité de l'air, en présence de substances toxiques et lors de fortes charges physiques (Bandura, 1973; Hoel & Salin, 2003; Neuman & Baron, 1998).

La Figure 1 illustre une synthèse des facteurs individuels, organisationnels et des relations interpersonnelles et intergroupes prédictifs des agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail. Tous ces facteurs ont été abordés dans ce présent chapitre.

Facteurs individuels (agresseurs)

A) Caractéristiques sociodémographiques

- 1) Sexe (femme) (-)
- 2) Genre (féminin) (-)

B) Traits de caractère

- 1) Estime de soi (+)
- 2) Affect négatif (+)
- 3) Caractère agressif (+)
- 4) Caractère rancunier (+)
- 5) Comportement type A (+)
- 6) Centre contrôle externe (+)

C) Autres facteurs personnels

- 1) Tensions maritales et sexuelles (statut matrimonial) (+)
- 2) Antécédents de violence (+)
- 3) Consommation d'alcool (+)
- 4) Santé mentale (-)
- 5) Santé physique (-)
- 6) Satisfaction au travail et dans la vie (-)

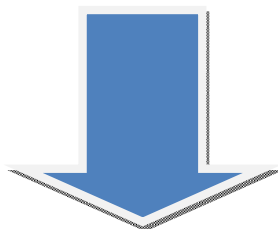
D) Autres facteurs relatifs au travail

- 1) Statut hiérarchique (+)
- 2) Âge (+)
- 3) Ancienneté (+)
- 4) Revenu et nombre d'heures travaillées (+)
- 5) Profession occupée

Figure 1



Facteurs prédictifs des agressions fondées sur le sexe et sur le genre



Facteurs des relations interpersonnelles et intergroupes

- 1) Proportion entre hommes/femmes (+)
- 2) Taille (+)
- 3) Contexte de hiérarchie de sexe (+)
- 4) Proximité entre agresseur/victime (+)
- 5) Connaissance des exogroupes (-)
- 6) Forte identification à son groupe (endogroupe) (+)
- 7) Tolérance sexisme (+)
- 8) Climat de relations industrielles

Facteurs organisationnels

A) Pratiques de prévention des agressions

- 1) Politique anti-harcèlement et perceptions de sanctions (-)
- 2) Formation sur le harcèlement (-)

B) Culture organisationnelle

- 1) Culture éthique (-)

C) Climats organisationnels

- 1) Climat sexiste (+)
- 2) Climat éthique (-)
- 3) Climat d'inclusion (-)

D) Styles de supervision

- 1) Autoritaire/technocrate (+)
- 2) Latent ou de laissez-faire (+)
- 3) Abusif (+)

E) Justice organisationnelle

- 1) Justice distributive (-)
- 2) Justice procédurale (-)
- 3) Justice interactionnelle (-)

F) Organisation du travail

Conception des tâches

- 1) Utilisation des compétences (-)
- 2) Autorité décisionnelle (-)

Demandes au travail

- 1) Demandes psychologiques (+)

Soutien social

- 1) Soutien social des pairs (-)
- 2) Soutien social du supérieur (-)

Gratifications au travail

- 1) Estime reçue au travail (-)
- 2) Contrôle statut professionnel (-)

G) Conditions de l'environnement physique

2.5-Limites aux connaissances et pertinence du rôle de l'identité

professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre

La détermination des facteurs contributifs des agressions se complexifie par l'interaction entre les caractéristiques individuelles et organisationnelles, en plus de considérer le niveau sociétal. De ce fait, des facteurs pouvant expliquer les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés sont également relatifs au contexte social (la socialisation des filles et des garçons, la division sexuelle des tâches, les préjugés et la discrimination) et au contexte législatif (législation anti-discrimination et anti-harcèlement). Ces facteurs culturels et sociaux justifient l'importance d'effectuer une étude qui distingue le sexe (homme/femme) et le genre (masculinité/féminité) des travailleurs. À cet égard, à ce jour, à notre connaissance, peu d'études répertoriées étudient les agressions dans les métiers, et en particulier les agressions dont sont victimes les femmes et les travailleurs s'inscrivant dans un genre féminin. De même, aucune étude n'appréhende les effets du genre ou l'appropriation du genre au sein de la profession dans une mesure de *métier genré*. Concrètement, les études empiriques n'ont pas mesuré le genre des victimes dans les métiers spécialisés et le genre prédominant dans le métier.

De plus, dans la recension des facteurs prédictifs des agressions en milieu de travail, nonobstant les causes attribuées aux dimensions sociétales et individuelles des travailleurs, au plan organisationnel, une limite majeure des études actuelles a trait à l'omission de l'identité professionnelle. Même que les facteurs individuels et environnementaux complexifient les relations entre l'identité et les agressions (Aquino & Douglas, 2003), justifiant l'importance de s'intéresser à l'identité professionnelle dans l'explication des agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail. En complémentarité, il s'agit d'un élément déterminant dans l'explication des réponses agressives dans une optique d'acquérir ou de préserver une image positive, selon la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1986).

Particulièrement, dans les secteurs à prédominance masculine, il s'avère d'autant plus pertinent d'étudier l'identité professionnelle dans un contexte de hiérarchie de sexe et de genre où les hommes ont un pouvoir plus élevé (Berdahl, 2007). Plus spécifiquement, aucune étude empirique n'a étudié la contribution de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre chez les travailleurs des métiers spécialisés. À cet effet, peu de recherches

ont étudié empiriquement les effets sur les agressions dans les milieux de travail de l'estime collective du groupe, ainsi que des dimensions culturelles du degré de collectivisme, de distance hiérarchique et d'intégration des différences au sein du groupe professionnel. Sur le plan de la fragilisation de l'identité professionnelle, peu de recherches ont associé la perception de menaces réalistes (économique, politique, sociale) et symboliques (culturelle et identitaire) (Stephan & Renfro, 2002) relatives à la profession aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail, tant pris en compte simultanément ou séparément.

Enfin, très peu d'études se sont intéressées aux déterminants des réponses agressives des hommes dans la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre (O'Leary-Kelly et al., 2000; Pryor, 1987; Pryor & Stoller, 1994) et la majorité d'entre elles s'intéressent uniquement à la perception de la victime. Une limite a trait à la considération de l'agresseur dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre afin de considérer les attentes de rôles dans les réponses agressives des hommes, notamment envers les femmes, dans un contexte de hiérarchie de sexe et de genre (Berdahl, 2007). D'où la pertinence de la présente recherche d'inclure les agresseurs en complémentarité de la perception des victimes en considérant les réponses agressives au sein de l'équipe de travail. Or, il s'avère important d'inclure les comportements déviants des agresseurs, notamment dans une approche préventive dans une compréhension approfondie des facteurs individuels et organisationnels prédisposant à l'adoption de réponses agressives. Afin de combler ces lacunes, sur le plan de la pratique, la thèse doctorale cherche à déterminer les facteurs prédictifs des agressions dans les métiers spécialisés, spécialement le rôle de l'identité professionnelle.

Le prochain chapitre se consacre à l'élaboration d'un modèle théorique sur l'influence de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre, de même qu'à la présentation d'un modèle empirique de recherche relatif aux effets de l'identité professionnelle sur les réponses agressives des travailleurs et sur la prédisposition à vivre une agression.

Chapitre 3 : Le rôle de l'identité professionnelle sur les agressions dans les métiers

Le présent chapitre vise la construction d'un modèle théorique général de l'influence de l'identité professionnelle dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre. Ce modèle général permet l'élaboration du cadre conceptuel de la présente thèse doctorale ainsi que l'établissement des hypothèses de recherche.

Afin d'y parvenir, à la suite des définitions conceptuelles relatives à l'identité, il est question du processus de l'identification à la profession résultant de l'estime collective du groupe professionnel. Cette estime du groupe se développe selon le sentiment d'appartenance et la reconnaissance du métier, tant d'un point de vue personnel que d'autrui, et principalement par une comparaison et une différenciation entre les groupes. De plus, les dimensions culturelles sont la base des relations sociales au travail et déterminent les stratégies identitaires des travailleurs dans des modèles culturels d'identité au travail. Notamment, la culture nationale influence le développement des institutions ainsi que les lois et les règles mises en place, les valeurs et les normes à privilégier dans les sous-cultures des métiers, dans l'estime collective des groupes professionnels et dans le type de genre du métier. Ces trois derniers éléments, soit la culture de métiers, l'estime collective du groupe et le *métier genré*, sont les trois composantes retenues dans la structure de l'identité professionnelle. En complémentarité, une seconde dimension de l'identité professionnelle complète le modèle d'analyse, soit la fragilisation de cette identité, par la perception de menaces, par les conditions de l'organisation du travail spécifiques aux travailleurs de métiers et par la justice interactionnelle au sein de l'équipe de travail.

3.1-Définitions conceptuelles de l'identité

La présente section se consacre à la définition du concept d'identité (personnelle, collective et professionnelle). Avant d'élaborer un modèle théorique relatif à l'identité professionnelle, il est important de définir toutes les composantes et toutes les formes identitaires des travailleurs.

3.1.1-Concept d'identité personnelle

Dans le Petit Robert, l'identité personnelle est définie comme un : « caractère de ce qui demeure identique à soi-même ». Les concepts d'unité, d'unicité, de similitude, de permanence ainsi que de reconnaissance de soi-même et d'autrui sont tous pertinents dans la définition de l'identité. Brièvement, l'identité personnelle englobe l'ensemble des caractéristiques personnelles, alors que l'identité sociale consiste à « cette *partie* du concept de soi qui provient de la conscience qu'a l'individu d'appartenir à un groupe social (ou à des groupes sociaux), ainsi que la valeur et la signification émotionnelle qu'il attache à cette appartenance » (Tajfel, 1981, p. 255). Il peut s'agir d'une appartenance basée sur le sexe, une ethnicité, une croyance religieuse ou bien des convictions politiques (Aquino & Douglas, 2003). De ce fait, l'identité sociale est ce qui différencie le groupe d'appartenance des individus aux autres groupes (Licata, 2007). L'identité permet à la fois, dans son caractère unique, de se distinguer d'autrui et, d'une autre manière, de ressembler à d'autres dans son caractère de similitude (Marc, 2005). Ainsi, l'ensemble des éléments et des significations associées, individuellement et collectivement, à un individu représente son identité.

Par ailleurs, l'identité personnelle est évolutive, notamment par l'incorporation de nouveaux éléments à la suite du processus de différenciation et de similitude tout au long de la vie des individus. Ces constructions de repères forment une diversité d'identifications configurant l'identité personnelle (Dubar, 2010).

Deux aspects de l'identité doivent être considérés dans sa définition. D'une part, une face objective englobe les caractéristiques permanentes (taille, date de naissance, couleur des yeux et cheveux) et changeantes (statut matrimonial, profession, lieu de résidence) permettant d'identifier clairement les individus. D'autre part, l'identité est complétée par une deuxième face subjective, soit une donnée immédiate de la conscience de l'individu d'être soi (Marc, 2005). Cette conscience de soi s'établit au sein des relations avec autrui dans une perspective relationnelle de l'identité selon le courant interactionniste (Mead, 1934). À cet égard, Goffman ajoute que l'enjeu fondamental dans l'interaction avec autrui consiste à l'aspiration d'une reconnaissance d'une valeur sociale positive au sein des relations sociales, notamment par des stratégies cognitives et comportementales (Goffman, 1974). À titre indicatif, un de ces ouvrages

traite des stratégies employées pour lutter contre la stigmatisation pour les personnes souffrant d'un handicap (Goffman, 1975).

Plus loin que cette perspective du rapport soi-autrui, il est important d'aborder l'identité dans une perspective systémique du contexte du groupe, ancrée dans des valeurs, des normes et des règles, produisant une relation triadique du soi, de l'autre et du groupe. Plus précisément, l'approche systémique souligne notamment que la communication avec autrui influence la perception de soi (Marc, 2005).

Afin d'indiquer le caractère dynamique et évolutif du sentiment d'identité, l'auteur Marc Edmond spécifie clairement cinq processus liés qu'il définit dans son ouvrage comme étant le résultat de l'identité (Marc, 2005, p. 3-4) :

« -un *processus d'individualisation*, ou de différenciation, intervenant surtout dans les premières années, par lequel l'enfant arrive à se percevoir comme un être différencié, séparé des autres; sujet à ses sensations, de ses pensées et de ses actions (pouvant dire « je ») et devenant peu à peu conscient de sa singularité face aux autres et capable de se reconnaître et de reconnaître autrui;

-un *processus d'identification* par lequel l'individu se rend semblable aux autres, s'assimile à leurs caractéristiques, se trouve des modèles pour construire sa personnalité et se sent solidaire de certaines communautés (la famille, les copains, le village ou le quartier, les individus de son sexe; et, plus tard, la profession, la nationalité, le parti...);

-un *processus de valorisation* narcissique, qui fait que le soi est investi affectivement, qu'il est l'objet d'amour (l'« amour propre », source de l'estime de soi, de la confiance en soi, de l'affirmation de soi, de la vanité...);

-un *processus de conservation* qui assure une continuité temporelle dans la conscience du soi et lui confère un sentiment en permanence : ainsi, je me ressens le même malgré la diversité de mes rôles et des situations que je vis et en dépit de l'écoulement du temps;

-un *processus de réalisation* « qui fait que l'identité n'est pas la simple perpétuation du passé, mais s'ouvre sur l'avenir et le possible à travers la poursuite d'un idéal, les rêves de grandeur et de réussite ou la recherche d'équilibre et de plénitude. »

Dans cette perspective dynamique de la relation entre le soi, l'autre et le groupe, l'utilisation du terme dynamique « stratégie identitaire » est appropriée pour désigner l'ensemble des réactions psychologiques et comportementales enclenchées par les individus dans l'optique d'obtenir une reconnaissance d'autrui, d'acquérir une identité positive ou de préserver son identité (Camilleri et al., 1990; Marc, 2005).

3.1.2-Concept d'identité sociale

L'identité est à la fois individuelle et collective. L'individu se définit socialement par son identité. Ce rattachement oriente la manière dont l'individu perçoit l'environnement et, distinctement, comment les personnes de son entourage le perçoivent (Marc, 2005).

L'identité est l'articulation entre l'identité individuelle et collective et résulte d'un construit social découlant des rapports de force au sein des organisations (Sainsaulieu, 1995). Goffman a démontré le mouvement de va-et-vient incessant entre l'identité personnelle et sociale dans sa construction identitaire. De sorte que les interactions quotidiennes modifient la perception de soi-même en fonction du contact avec les autres. Distinctement, l'identité personnelle d'une personne englobe l'ensemble de ses caractéristiques personnelles (habiletés, compétences, connaissances), alors que l'identité sociale réfère davantage à des groupes ou à des collectivités (Aquino & Douglas, 2003).

Dans cette optique, cette représentation de soi s'actualise et se confirme au sein des relations sociales ancrées dans des modèles culturels et sociaux (Marc, 2005). Diverses identifications conditionnent l'identité sociale, telles que les groupes familiaux, religieux, politiques et professionnels (Dubar, 2010).

La prochaine sous-section se consacre spécifiquement au concept de l'identité professionnelle. Il s'agit de l'une des identités sociales déterminantes par le sentiment de reconnaissance, de valorisation et d'intégration des individus dans le monde professionnel.

3.1.3-Concept d'identité professionnelle

La construction de l'identité professionnelle est multidimensionnelle et découle d'une socialisation, soit des processus sociaux qui forment et transforment les individus. « La socialisation, c'est donc en ce sens l'ensemble des processus par lesquels l'individu est construit - on dira aussi « formé », « modelé », « façonné », « fabriqué », « conditionné » - par la société globale et locale dans laquelle il vit, processus au cours desquels l'individu acquiert - « apprend », « intériorise », « incorpore », « intègre » - des façons de faire, de penser et d'être qui sont situées socialement » (Darmon, 2010, p. 6).

La socialisation primaire, issue de la famille et de l'éducation scolaire durant l'enfance, contribue à fournir des références culturelles, à s'identifier aux groupes d'appartenance ainsi qu'à anticiper les socialisations suivantes (Dubar, 2010). « La construction de l'identité dépend du mouvement incessant entre l'héritage provenant d'une appartenance et l'appropriation provenant de la médiation subjective de l'héritage dans la construction du « soi » (Legault, 2003, p. 22).

Les filières d'emploi-formation des métiers sont essentielles dans la construction de l'identité professionnelle. À cet égard, « La construction des identités professionnelles est inséparable de l'existence des filières d'emploi-formation et des types de relations professionnelles qui structurent les diverses formes spécifiques de marchés du travail, marchés internes des firmes, marchés professionnels ou de métiers, marchés externes... » (Dubar, 2010, p. 233). Selon le modèle de Dubar, les configurations identitaires se construisent dans la formation professionnelle, se consolident lors de l'insertion dans les filières de métiers, sont reconnues à la suite de l'acquisition de la qualification, notamment la compétence en entreprise, et se terminent dans le moment du vieillissement de l'identité par le passage progressif à la retraite (Dubar, 2010).

Trois domaines essentiels les décrivent : « le « monde vécu du **travail** », la trajectoire socio-professionnelle (depuis la famille d'origine jusqu'à l'enquête) et notamment les mouvements d'**emploi**, le rapport des salariés à la **formation** et spécialement leur vision d'avenir. C'est à l'intersection de ces trois champs (travail, trajectoire, formation) qu'est définie l'**identité professionnelle** de ces personnes, identité conçue à la fois comme une *configuration*

présentant une certaine cohérence typique et comme une *dynamique* impliquant des évolutions significatives, en réponse aux mutations de leur entreprise ou du marché du travail » (Dubar, 2010, p. 181).

En somme, en regard des résultats des enquêtes du sociologue Claude Dubar, la socialisation secondaire des processus identitaires, par l'apprentissage culturel en organisation, complète la socialisation primaire et s'ajoute à la culture acquise antérieurement dans la famille et à l'école (Dubar, 2010). Suite au bagage familial et scolaire, les entreprises, par les expressions verbales et les styles de communication, sont une autre avenue d'accès au langage. Ainsi, les travailleurs acquièrent et adoptent des normes et des valeurs au sein de leur organisation, piliers de leurs comportements. De ce système de référence se développent des identités professionnelles. Ces identités se définissent comme étant un ensemble de pratiques et de coutumes octroyant, d'une part, une reconnaissance des travailleurs dans l'exécution de leur profession et, d'autre part, permettant une affirmation d'eux-mêmes dans l'espace professionnel (Ashforth & Mael, 1989). De même, la communication au travail est déterminante dans les affiliations et l'influence des travailleurs. De ce fait, les relations au travail doivent se réinterpréter dans la culture au travail par des mécanismes d'apprentissage inconscients au sein d'un conditionnement culturel. Le sociologue Renaud Sainsaulieu s'est particulièrement intéressé, plus spécifiquement, à l'identité professionnelle des travailleurs (Sainsaulieu, 2014).

3.2-Construction des modèles culturels d'identité professionnelle

Les organisations jouent un rôle primordial dans l'apprentissage culturel et social des travailleurs, particulièrement par les interactions humaines s'établissant entre les membres. Plus précisément, les identités professionnelles des travailleurs se construisent au sein de cet espace de socialisation (Sainsaulieu, 2014). À la suite de l'entrée sur le marché du travail, une confrontation des apprentissages antérieurs acquis au sein de la famille, de l'école et des filières professionnelles se produit. Notamment, le marché du travail a été bouleversé dans les dernières décennies par de gros changements économiques, démographiques et sociaux. À cet effet, l'entrée des femmes dans certaines professions, antérieurement dédiées aux hommes, chamboule l'identité professionnelle des travailleurs.

La présente section se consacre aux dynamiques et aux stratégies identitaires afin de parvenir à une construction des modèles d'identité professionnelle relative aux métiers spécialisés.

3.2.1-Concept d'identité professionnelle de Renaud Sainsaulieu

L'identité professionnelle est un concept issu de la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981) appliquée à la profession et s'inscrit dans une forme particulière d'identification sociale. Selon la théorie de l'identité sociale, les personnes tentent de préserver une bonne image d'eux-mêmes (Bies, 2001; Steele, 1988) par le maintien d'une identité positive, tant personnelle que sociale (Tajfel & Turner, 1986). La recherche de cette identité positive se construit à partir de comparaisons de son groupe, l'endogroupe, par rapport à d'autres groupes, soit les exogroupes (Licata, 2007; Tajfel & Turner, 1986). En fait, le traitement reçu par autrui détermine et valide l'identité (Cobb & Sennett, 1973; Lind & Tyler, 1988; Steele, 1988). L'identité de métiers se construit par la socialisation professionnelle et la catégorisation socioprofessionnelle. Cette dernière octroie une référence, par la définition de l'individu lui-même, pour définir les autres, principalement par une classification des professions et des métiers (Ashforth & Mael, 1989).

Complémentairement à la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981), l'identité professionnelle se fonde sur la théorie de la reconnaissance, soit la relation s'établissant entre l'autonomie et l'identité de l'individu, en raison de l'importance de la reconnaissance de l'individu et d'autrui dans l'identification à son travail (Ashforth & Mael, 1989). De ce fait, la construction identitaire de l'individu se construit grâce à la forme de reconnaissance sociale du travail, composée du prestige et de la valorisation relative à un statut d'emploi et à des responsabilités professionnelles. L'identification des travailleurs relativement à leur emploi, soit l'identification professionnelle, représente l'étape première de la reconnaissance au travail. De sorte que la reconnaissance s'avère déterminante dans la construction et même dans la reconstruction de l'identité professionnelle (Akremi, Sassi, & Bouzidi, 2009).

À l'origine, s'inscrivant dans un modèle d'identité collective, Renaud Sainsaulieu s'est surtout intéressé à ce concept de l'identité professionnelle en ciblant la dimension « espace vécue » de la sphère du travail. Cet espace social construit les identités, tant individuelles que

collectives. À l'instar de l'univers familial et académique, le travail est un lieu de socialisation et d'apprentissage au sein duquel les individus acquièrent des valeurs, des normes et des comportements conformément aux rapports entretenus avec les supérieurs et les pairs. L'étude des rapports de pouvoir au sein des structures de l'organisation permet de comprendre les conditions de travail des travailleurs ainsi que les stratégies et les alliances des acteurs. Ces identités professionnelles résultent de plusieurs socialisations englobant une variété d'expériences, de projets et de changements professionnels (Sainsaulieu, 2014).

Concrètement, Sainsaulieu élabore cette vision ainsi : « dans le processus même des mécanismes de la reproduction d'une culture, se situe toujours l'expérimentation concrète et immédiate des normes et valeurs transmises antérieurement, et que les conditions mêmes de cette expérimentation, sans cette reprise, peuvent introduire un apprentissage de nouvelles significations, valeurs et idées, au point de modifier le contenu des messages transmis » (Sainsaulieu, 2014, p. 20).

Dans l'organisation des rapports collectifs, Renaud Sainsaulieu met particulièrement l'accent sur les structures de pouvoir et de la position occupée au sein de la hiérarchie pour déterminer la construction des cultures relatives à cette disposition (Sainsaulieu, 2014). Plus précisément, il met l'accent sur l'autonomie relative dont dispose chaque acteur dans la vie organisationnelle, notamment les aspirations de chacun et le degré de liberté.

La qualification des travailleurs, étant établie par des établissements externes, ainsi que le grade occupé dans l'organisation, en fonction des responsabilités, déterminent les catégories professionnelles. Les rapports socioprofessionnels s'inscrivent dans des distinctions dans les différences de statuts dans l'organisation et sont des outils précieux pour l'étude des comportements des travailleurs. Cette stratification socioprofessionnelle découle de l'accès aux diplômes scolaires et aux postes à responsabilité. Renaud Sainsaulieu a notamment étudié la relation entre les positions de pouvoir au travail et les relations humaines dans l'organisation (sources de pouvoir/contrôle dans les tâches) (Sainsaulieu, 2014).

Similairement, Michel Crozier s'intéressait aux structures de pouvoir formelles et l'enchaînement de cette autorité dans les relations informelles au travail. Notamment, les positions organisationnelles et les ressources stratégiques déterminent les jeux des acteurs

(Crozier, 1964). Selon une idéologie d'inspiration marxiste de la sociologie du travail, l'étude des catégories socioprofessionnelles permet une compréhension des rapports sociaux en termes de classes sociales (Sainsaulieu, 1995). D'où l'importance de s'intéresser aux statuts professionnels et aux stratifications socioprofessionnelles dans l'étude des comportements et des attitudes des travailleurs.

Les prochaines sous-sections se concentrent sur les enquêtes de Sainsaulieu, effectuées chez les travailleurs ouvriers, dans les années 1960 sur les réalités sociales au travail.

3.2.1.1-Le conditionnement des rapports humains dans l'atelier

Lors de ses enquêtes dans les ateliers, Sainsaulieu a rencontré différentes formes de conditionnement dans l'organisation du travail. Les fortes contraintes du travail imposées dans la nature affective ou cognitive des relations avec autrui conditionnent les structures mentales et les habitudes collectives des travailleurs au niveau de leurs relations interpersonnelles, ainsi que leur équilibre psycho-physiologique. La présente sous-section se consacre aux éléments de ce conditionnement (Sainsaulieu, 2014).

D'abord, *le poids de l'effort répétitif au travail* est une première forme de conditionnement social du travail en usine. En plus des phénomènes de fatigue, l'effort répétitif au travail est une variable déterminante dans la modification de la personnalité des travailleurs. Ce changement individuel se produit par le déclenchement de tout le système nerveux des travailleurs, de même que par l'engourdissement de leur esprit. Sainsaulieu illustre les conséquences des grosses dépenses d'énergie ainsi (p.34) : « Le travail répétitif entretient ainsi une forme de régression forcée de la personnalité dans une sorte de plongée en soi-même où les autres, les voisins, les collègues, les chefs, ne sont plus que de présences psychologiques trop semblables sur le plan de l'identité régressive et trop distantes et inaccessibles sur le plan de leur monde intérieur, des goûts, idées et sentiments » (Sainsaulieu, 2014).

Subséquent, *l'effet de monotonie*, notamment la répétition de tâches simplifiées et spécialisées, représente bien le quotidien des travailleurs des ateliers industriels. L'ennui dans l'exécution de ces tâches inintéressantes, de même que la fatigue, l'effort et la contrainte de cette monotonie caractérisent le travail en usine où les initiatives sont réprouvées (Sainsaulieu, 2014).

Ensuite, *les échanges d'idées* constituent une troisième forme de conditionnement au travail. Les nouvelles sources d'information sont filtrées par les travailleurs, en fonction du critère de la classe sociale dans l'optique d'une approche affective des informations reçues. Les éléments associés au monde ouvrier sont positifs et retenus, alors que les autres informations sont rejetées. Outre les conditions de travail difficiles (le bruit, la chaleur et l'ennui des répétitions), les milieux de travail du monde ouvrier sont caractérisés par un vide dans les conversations, attribué à un manque de connaissances et d'arguments. L'expression d'idées, notamment les enfantillages et les blagues, devient, de surcroît, un moyen de se distraire au travail (Sainsaulieu, 2014).

De plus, *le pouvoir d'être soi-même*, malgré les conditionnements précédents, est possible dans le travail, particulièrement dans un contexte d'uniformisation en usine par une variété surprenante de comportements distincts. À l'instar des autres milieux, une diversité d'intérêts et de projets individuels distingue les travailleurs entre eux, de même que des situations de clivage et d'opposition entre pairs sont fréquentes. Les processus de conditionnement sont d'autant plus influencés en fonction des buts distincts de la position socioprofessionnelle et du genre des travailleurs (Sainsaulieu, 2014).

Certes, *la solidarité dans l'atelier* résulte de l'effort des travailleurs de s'intégrer au groupe dans un historique de luttes de classes sociales et dans des relations d'interdépendance afin d'acquérir une identité relative aux conditions sociales du travail. Notamment, les conditions de travail sont déterminées par les structures hiérarchiques de l'organisation. De plus, la solidarité dans l'atelier se fonde sur le sentiment d'appartenir à la même classe sociale. En référence à cette solidarité, Sainsaulieu utilise les synonymes de coopération, d'entraide, de lutte collective, de révolte, d'alliances et de coalitions. Le regroupement des travailleurs dans des associations syndicales caractérise une forme de solidarité (Sainsaulieu, 2014).

Enfin, *le sens de l'action* complète les formes de conditionnement social dans la vie d'usine (Sainsaulieu, 2014). Toutefois, les résultats d'enquêtes plus récentes de 1987-1989, auprès d'entreprises privées en modernisation, ne montrent plus une valorisation de l'action collective et de l'évolution syndicale. Le sentiment d'appartenance ouvrière, relative à la classe sociale, présente en 1983-1984 en France (Dubar & Engrand, 1986), n'est plus présent chez les

travailleurs (Dubar, 2010). De même, distinctement, le pluralisme syndical, présent dans certains secteurs, n'est pas compatible avec l'idée d'une seule unité parmi les travailleurs (Sainsaulieu, 2014).

En définitive, nonobstant la divergence des intérêts des travailleurs et le caractère unique de chacun, l'élément de solidarité ouvrière est déterminant dans les mécanismes d'apprentissage et d'héritage culturel. D'où le rôle prédominant de l'usine dans le fort rassemblement et conditionnement des travailleurs, notamment l'identification affective entre travailleurs, notée dans une camaraderie et déclenchée par le travail monotone (Sainsaulieu, 2014).

Les résultats ultérieurs des enquêtes du sociologue Claude Dubar ont démontré des caractéristiques similaires aux travailleurs ouvriers traditionnels, soit un faible engagement organisationnel et un rapport « instrumental au travail », un risque d'exclusion absent, un fort attachement à la stabilité d'emploi et à l'expérience du poste, peu ou pas de perspective promotionnelle, une origine ouvrière, un faible niveau de scolarité, un apprentissage sur le terrain, une relation de dépendance avec les supérieurs et une forte stratification socioprofessionnelle ainsi qu'une valorisation de la « bonne ambiance » et des relations immédiates avec les pairs (Dubar & Engrand, 1986).

Cette forte identification affective entre les travailleurs les conditionne dans un modèle culturel de fusion. Les modèles culturels d'identité au travail ont émergé des résultats des enquêtes de Sainsaulieu effectuées dans les années 1960 (Sainsaulieu, 2014).

La sous-section subséquente décrit quelques-unes des enquêtes de Sainsaulieu.

a) Enquête de Sainsaulieu dans un atelier de réparation de locomotives (1968)

Dans le cadre de l'enquête dans les métiers de l'atelier de réparation de locomotives SNCF, fortement combattif et affilié majoritairement au syndicat CGT, des données ont été collectées afin de traduire la réalité sociotechnique du travail des travailleurs. Ceux-ci sont fortement qualifiés et sont très anciens. Les thèmes de la collecte correspondent aux rapports de travail dans les ateliers d'entretien (p.90-91), aux rapports avec les subordonnés dans les ateliers d'entretien (p.92), à l'origine sociale et à l'appartenance à la SNCF (p.93), aux relations individuelles entre collègues (p.96), aux relations collectives (p.97), aux rapports aux militants

(p.100), aux relations hiérarchiques (p.101) et aux luttes de fonctions dans la hiérarchie (p.107). De plus, deux styles de relations bien distinctes se dégagent dans l'analyse des rapports collectifs, l'une pour les ouvriers (solidarité démocratique) et l'autre pour les cadres (stratégies individuelles) (Sainsaulieu, 2014).

Le premier style de relations, chez les ouvriers, est assujéti à des rapports hiérarchiques avec les supérieurs et à une hiérarchie intra et inter métiers, une répartition inégale des pouvoirs, une longue ancienneté, une forte homogénéité de représentation, des relations individuelles harmonieuses entre collègues, de même que des relations caractérisées par une solidarité démocratique plus ou moins fusionnelle sur le plan des idées (Sainsaulieu, 2014).

À l'inverse de la vie collective fusionnelle et hiérarchisée chez les ouvriers, le second style de relations, chez les cadres, est caractérisé par une position hiérarchique de commandement. Ces relations se développent soit par une vie collective de démocratie ou de séparatisme, en fonction des moyens privilégiés des acteurs dans l'atteinte de leurs objectifs. Nonobstant la grande confiance dans les rapports que les cadres entretiennent avec leurs collègues, ceux-ci sont plus sensibles aux désaccords (Sainsaulieu, 2014).

De même, les résultats sont plus diversifiés pour la hiérarchie informelle des associations syndicales et des délégués syndicaux ainsi que pour la préférence dans les rapports hiérarchiques à l'égard des supérieurs (Sainsaulieu, 2014).

En somme, en regard des modèles culturels utilisés par les acteurs, les résultats ont suggéré des distinctions entre trois catégories de travailleurs. Malgré les différences entre les groupes d'ouvriers, une forte solidarité, fondée sur des tendances fusionnelles et hiérarchiques, caractérisait majoritairement les relations interpersonnelles. En minorité, la catégorie de travailleurs moins qualifiés adoptait une stratégie de retrait, alors que les nouveaux entamaient des relations sélectives. L'approche plus sélective des nouveaux dans les relations avec leurs pairs est le changement le plus important (Sainsaulieu, 2014).

b) Enquête de Sainsaulieu dans une entreprise sociotechnique (1969)

En complémentarité à la première étude, il est intéressant de souligner les résultats divergents d'une autre enquête de Sainsaulieu de 1969. Cette seconde étude de 1 600 répondants

s'est déroulée dans cinq départements autonomes d'une entreprise d'électrotechnique. Malgré l'homogénéité des ouvriers sur le plan de la qualification et des conditions de travail, les résultats ont soutenu les divergences dans les sous-groupes d'ouvriers, notamment dans les stratégies d'intégration des travailleurs (Sainsaulieu, 2014).

Dans cette optique, nonobstant l'étude des relations quotidiennes au travail, de l'idéologie des dirigeants et de l'engagement syndical, les analyses doivent élargir leurs intérêts à l'intégration individuelle des travailleurs à l'organisation. À cet égard, chez les femmes ouvrières spécialisées en ateliers de chaîne ou d'opérations simplifiées sur machines, les relations affectives sont plus importantes hors travail, ce qui explique leur stratégie de retrait et de faible intégration au travail (Sainsaulieu, 2014).

À la suite de l'analyse, les stratégies d'intégration des groupes de travailleurs ont été divisées en quatre modèles associés à des facteurs internes et externes. Concrètement, ces facteurs sont définis ainsi par Sainsaulieu : « À l'intérieur même de l'organisation du travail, les conditions de travail comprises au sens large du terme, environnement et contenu même de la tâche, influencent l'accès au pouvoir de la définition de stratégies d'échanges dans les rapports de travail quotidiens, en fonction du degré de standardisation des méthodes de travail. [...] À l'extérieur de l'entreprise, les gens peuvent avoir d'autres occasions d'accès au pouvoir dans leurs relations de famille, de loisirs et de vie urbaine ou rurale » (Sainsaulieu, 2014, p. 119).

À l'instar de la première enquête, la *solidarité démocratique* est la tendance dominante chez les ouvriers professionnels très qualifiés de métiers (OP). En revanche, une nouvelle tendance de *l'unanimité fusionnel*, chez les hommes ouvriers spécialisés (OS), est caractérisée par l'autoritarisme d'un supérieur extérieur, des tâches répétitives et sans valeur personnelle ainsi que de fortes contraintes en regard de la discipline, d'un fort contrôle, d'un rythme exigeant et de la faiblesse des rémunérations et des moyens d'action des travailleurs au plan individuel. L'unique pouvoir des ouvriers spécialisés se restreint à une action collective. Plus négativement, les femmes ouvrières spécialisées se situent dans la tendance *de retrait et de la soumission* par une plus forte acceptation de l'autorité du supérieur ainsi qu'une prédisposition à s'exclure de la collectivité. Enfin, le dernier modèle est celui *des affinités sélectives et du séparatisme* chez les ouvriers nouveaux professionnels des ateliers de la technologie avancée. Cette nouvelle forme de

collectivité occupe une place stratégique conformément à sa participation au processus de l'invention. L'accent est mis sur les projets individuels des travailleurs, des formations spécifiques pour les meilleurs, au détriment de la solidarité ouvrière qui ne s'avère plus nécessaire (Sainsaulieu, 2014).

c) *Enquête de Sainsaulieu dans une entreprise de fabrication de peintures (1969)*

Une autre étude de Sainsaulieu sur les effets d'une formation et les positions d'accès au pouvoir dans l'organisation a confirmé les études précédentes (Sainsaulieu, 2014).

Les groupes d'ouvriers d'experts professionnels, dirigés par des leaders informels, s'inscrivent dans une *stratégie de solidarité démocratique*. Ces groupes se positionnent fortement contre l'autorité hiérarchique, par leurs ressources de négociation, de perfectionnement et d'indépendance supérieure ainsi que par la résolution de conflits à l'interne (Sainsaulieu, 2014).

En revanche, les groupes d'ouvriers spécialisés adoptent une *stratégie d'unanimisme*, caractérisée par des relations fusionnelles et dépendantes, dans laquelle le conditionnement volontaire des travailleurs est très présent (Sainsaulieu, 2014).

De même, distinctement au principe de solidarité ouvrière, la *stratégie de séparatisme* résulte des formations qui s'accompagnent de perspectives promotionnelles pour les travailleurs les plus qualifiés. De là l'intérêt des travailleurs d'établir des projets individuels dans ce type de stratégie (Sainsaulieu, 2014).

Enfin, la *stratégie de retrait* survient lors d'un refus d'établir des relations interpersonnelles avec ses collègues ainsi que, conséquemment, lors d'une forte dépendance aux supérieurs. Les femmes ouvrières spécialisées, surtout celles mariées et avec enfants, s'inscrivent davantage dans cette stratégie. Les raisons de cette exclusion peuvent découler notamment de l'importance supérieure accordée à d'autres sphères que le travail ainsi qu'une difficulté à concilier la vie professionnelle et familiale (Sainsaulieu, 2014).

En somme, les résultats des études de Sainsaulieu, sans établir toutes les possibilités de relations internes entre travailleurs et supérieurs au travail, ont permis d'agencer les principes de conditionnement automatique ou d'action volontaire des acteurs sur les conditions de travail. En

complémentarité à ce conditionnement, la liaison sociotechnique considère les stratégies d'alliances et de coalitions des acteurs en englobant la structure des rapports sociaux et la structure technique de la tâche et de l'organisation du travail (Sainsaulieu, 2014). Ces facteurs influencent le type de stratégie des groupes de travailleurs. Les stratégies employées par les travailleurs des enquêtes de Sainsaulieu s'inscrivent dans quatre modèles d'identité professionnelle, ceux du retrait, de négociation, de fusion et d'affiliation.

La prochaine sous-section se consacre à la description des modèles d'identité professionnelle.

3.2.1.2-Quatre modèles culturels de l'identité professionnelle selon Sainsaulieu

Le rôle des acteurs sociaux et leur compréhension du fonctionnement du système social déterminent les formes d'organisations et de mobilisation. Quatre modèles, élaborés en 1977, constituent les modèles culturels de la typologie de Sainsaulieu, soit la culture de négociation, de retrait, de fusion et d'affiliation (Sainsaulieu, 2014).

La *culture de négociation* (stratégie identitaire de solidarité démocratique) est composée principalement des cadres et des travailleurs (professionnels et ouvriers) hautement qualifiés. Leurs compétences spécialisées et leur fort pouvoir dans le cadre de leur fonction leur permettent de négocier des alliances, d'affirmer leurs différences et d'être reconnus socialement dans l'espace professionnel (Sainsaulieu, 2014). Il s'agit du modèle rebaptisé *identité d'entreprise* par Claude Dubar (Dubar, 2010).

La *culture de fusion* est caractérisée, d'une part, par une lutte collective, une solidarité et une camaraderie entre pairs, en réaction du faible pouvoir individuel des travailleurs relativement à leurs conditions de travail. D'autre part, une relation de dépendance envers le supérieur, en lien direct avec la faiblesse de négociation des ouvriers spécialisés et des employés de bureau qui composent ce prototype, précise ce modèle (Sainsaulieu, 2014). Ce processus d'intériorisation de cette norme de soumission se produit dès la socialisation primaire. Claude Dubar a qualifié ce modèle culturel d'*identité de blocage* par une non-reconnaissance et un déclassement de l'identité de métiers (Dubar, 2010).

La *culture d'affiliation* a été reprise dans les formes identitaires « individualiste », « incertaine » ou « réseau » par Claude Dubar (2010). De nature carriériste, les travailleurs sont

guidés par des mobiles professionnels et tendent vers une ascension sociale, fréquemment acquise à l'extérieur de l'organisation (Sainsaulieu, 2014).

La *culture de retrait*, plus souvent imposée que volontaire, concerne les individus qui forgent leur identité à l'extérieur de la sphère du travail. Il s'agit davantage de travailleurs marginalisés, notamment les personnes immigrantes et immigrées ou celles menacées par les évolutions technologiques et exclues du modèle de compétence. Les travailleurs qui s'investissent davantage dans les relations hors travail, spécialement les femmes, sont inclus dans ce dernier modèle (Sainsaulieu, 2014).

Le schéma récapitulatif « situe ces positions identitaires à l'intérieur d'un espace orthogonal structuré par la double opposition individuel/collectif et opposition/alliance :

- l'identité du « **retrait** » combine la préférence individuelle avec la stratégie d'opposition ;
- l'identité « **fusionnelle** » combine la préférence collective avec la stratégie d'alliance ;
- l'identité « **négociatoire** » allie la polarisation sur le collectif avec une stratégie d'opposition ;
- l'identité « **affinitaire** » allie la préférence individuelle avec une stratégie d'alliance » (Dubar, 2010, p. 116).

Ces quatre identités du travail de Sainsaulieu découlent « d'une forte cohérence entre logiques d'acteurs au travail et normes relationnelles au sein de l'entreprise » (Dubar, 2010, p. 116).

3.2.1.3-Élargissement aux quatre formes de l'identité professionnelle et sociale du sociologue Claude Dubar

Les analyses de Claude Dubar n'ont pas confirmé le modèle de retrait pour les femmes dans les configurations et dynamiques identitaires. Dans un contexte de raréfaction des emplois et de chômage en France, malgré la difficulté de conciliation entre la sphère professionnelle et familiale pour les femmes, ces dernières ne s'excluent pas du marché de l'emploi. Au contraire,

des stratégies complexes de carrières sont mises en place afin de mieux réconcilier les rôles de mère et de femme professionnelle. De même, l'adoption plus fréquente du « modèle de compétence », caractérisé par de nouvelles politiques favorisant les savoirs théoriques acquis dans de longues formations scolaires au détriment des savoirs techniques et pratiques, fragilise l'identité de métiers et expose les travailleurs ouvriers à des risques d'exclusion (Dubar, 2010).

Plus précisément, ces quatre formes identitaires reprises du sociologue Claude Dubar sur l'identité professionnelle sont définies ci-dessous.

À l'aide d'une variété d'enquêtes empiriques, le sociologue Claude Dubar a reconstruit quatre identités professionnelles typiques. Ces formes élémentaires de l'identité professionnelle et sociale ne se limitent pas à l'identité au travail et, plus largement, elles s'enracinent dans la sphère socioprofessionnelle. Ces configurations identitaires s'articulent entre les espaces de vie privée, de la vie au travail et du symbolique. Basé sur les trajectoires sociales distinctes des individus, l'accent est mis sur les positions dans les espaces scolaires et socio-professionnels. « Ces formes identitaires peuvent s'interpréter à partir des modes d'articulation entre transaction objective et transaction subjective, comme des résultats de compromis « intérieurs » entre identité héritée et identité projetée, mais aussi de négociations « extérieures » entre identité attribuée par autrui et identité incorporée par soi » (Dubar, 2010, p. 231).

Une typologie de quatre processus identitaires, typique des études empiriques, émerge de la transaction subjective et objective. D'une part, deux modes résultent de la transaction subjective entre identité héritée et visée : a) la *continuité*, soit l'espace caractérisé par des trajectoires unifiées de réalisation dans les « marchés fermés du travail » au sein de l'organisation (identité d'entreprise) ou au sein des filières de qualification professionnelle (identité de métiers), et b) la *rupture*, soit une survalorisation ou une dévalorisation de l'identité visée. Les deux processus identitaires dans la rupture sont la conversion à l'externe de l'entreprise par les réseaux ainsi que l'exclusion du travail par une identité hors travail. D'autre part, la transaction objective oppose une *reconnaissance sociale* (identité d'entreprise et identité de réseau) à une *non-reconnaissance* (identité de métiers et identité hors travail) en fonction de la présence d'une institution, principalement l'organisation ou un établissement scolaire, légitimant l'identité projetée (Dubar, 2010).

Ainsi, les quatre processus identitaires typiques sont les filières d'entreprise (promotion à l'interne), de métier (blocage à l'interne), de réseau (conversion à l'externe) ou d'exclusion (hors travail) (Dubar, 2010).

L'*exclusion sociale* (identité hors travail) résulte d'une rupture entre identité projetée et forgée de la transaction subjective, articulée à un conflit entre l'identité attribuée par l'institution et l'identité héritée de l'individu de la transaction objective. Dans cette forme identitaire, l'identité professionnelle et sociale est menacée relativement à un conflit entre le passage du travail (emploi) au hors travail (formations et chômage) (Dubar, 2010).

La *conversion* (identité de réseau), similairement, se situe dans le mode rupture de la transaction subjective par un débordement de la sphère du travail, mais distinctement, s'inscrit dans une reconnaissance d'autrui de l'identité pour soi. L'identité professionnelle et sociale est incertaine dans ce type d'identité en s'inscrivant dans un passage volontaire entre le travail et le hors travail et dans une accumulation de formations (Dubar, 2010).

La *promotion* (identité d'entreprise) est caractérisée, d'une part, par une forme d'identité en continuité dans la transaction subjective et, d'autre part, par une progression confirmée en regard de l'espace de pouvoir hiérarchique de l'entreprise (Dubar, 2010).

Le *blocage* (identité de métiers), également dans le mode de continuité au plan de la transaction subjective, est caractérisé par un avancement invalidé dans l'espace professionnel du métier ainsi qu'une non-reconnaissance de leur travail. L'acquisition progressive d'une qualification dans les filières spécialisées, par une combinaison entre l'ancienneté et un perfectionnement technique du métier, n'est pas maintenue. Les travailleurs de l'identité de métiers sont réduits à un simple rôle d'exécutant. Malgré l'articulation entre l'identité héritée et projetée dans la construction de l'identité de métiers par des filières de qualification, la perspective de carrière des travailleurs et la consolidation d'une identité spécialisée sont actuellement bloquées. Les travailleurs sont déchirés entre « le système de valeurs, normes et représentations construites au cours de leur apprentissage » et « les structures et politiques industrielles qui raréfient leur possibilité de promotion » (Abboud De Mapeou, 1968, p.178, dans Dubar, 1991, p.227).

Concrètement, les résultats des études de Dubar démontrent cette situation d'enfermement dans ce groupe professionnel de métiers ainsi : « Pour certains, les plus nombreux, leur emploi actuel ne correspond pas à la spécialité apprise et est vécu comme un déclassement temporaire dans l'attente de l'accès à un poste réellement « qualifié » : ils vivent douloureusement leur situation de travail considérée comme routinière, monotone, simpliste, déqualifiée. Pour d'autres, leur poste actuel est l'aboutissement d'un parcours professionnel lié à leur spécialité mais sa définition a changé et ils ne s'y sentent plus à l'aise » (Dubar, 2010, p. 196).

3.2.1.4-Résumé des identités professionnelles

En définitive, les styles de communication au travail, les mécanismes d'apprentissage inconscients au sein de la culture professionnelle, les rapports collectifs au travail, les positions organisationnelles et les ressources stratégiques des acteurs déterminent l'identité au travail des travailleurs (Sainsaulieu, 2014). Chacun des quatre modèles d'identité professionnelle, élaborés ci-dessus, soit la culture d'affiliation, de négociation, de fusion et de retrait, influence les réactions psychologiques et comportementales, soit les stratégies identitaires des travailleurs. Ces réactions étaient déjà motivées par une reconnaissance d'autrui, par l'acquisition d'une identité positive ainsi que par une préservation de son identité (Camilleri et al., 1990; Marc, 2005).

3.3-La construction des modèles d'identité professionnelle relative aux métiers spécialisés

Dans les milieux de travail, la culture est la base du conditionnement des relations entre collègues, entre supérieur et subordonnés ainsi que dans les relations collectives de rapport du groupe. De ce fait, les conditions de l'organisation du travail, le rassemblement des travailleurs, et plus précisément, leurs stratégies identitaires s'établissent principalement dans ces formes de conditionnement social des travailleurs dans le cadre de leur travail.

Dans la présente section, d'une part, le concept spécifique d'identité aux professions assimilées aux métiers spécialisés ainsi que le concept d'identification professionnelle sont explicités et définis. D'autre part, il est question d'expliquer les déterminants, de même que les

principales composantes des modèles culturels d'identité à la profession. Les déterminants des modèles culturels s'inspirent du modèle de Geert Hofstede (institutions, valeurs et identité), alors que les composantes découlent des formes dynamiques identitaires des sociologues Renaud Sainsaulieu et Claude Dubar dans chacune des cultures de négociation (stratégie identitaire de solidarité démographique), de fusion (stratégie identitaire fusionnelle), d'affiliation (stratégie identitaire d'affinités) et de retrait ou soumission (stratégie identitaire de retrait).

3.3.1-Concept d'identité de métiers spécialisés

Une dimension culturelle multidimensionnelle des rapports en organisation se dénote comme le résultat d'une sous-culture ouvrière. De ce fait, des relations interpersonnelles, des structures organisationnelles et des conditions de travail des ouvriers découlent des normes, des valeurs et des connaissances s'établissant dans les relations de travail (Dubar, 2010). D'une part, la face subjective consiste à la conscience de l'individu de faire partie du métier. L'individu réalise cette identité en adoptant des valeurs et les points de vue du métier auquel il appartient. D'autre part, la face objective de l'identité de métiers provient des institutions qui réglementent l'obtention du diplôme d'études professionnelles.

Il importe d'interpréter la différence entre les sexes et les genres dans leur contexte social. Les milieux de métiers et de production ont leurs propres normes et valeurs. La culture détermine les rôles sociaux des hommes et des femmes au travail (Richardson & Hammock, 2007). L'identité professionnelle de métiers est partagée par une dynamique en interaction entre la culture nationale caractérisée par des stéréotypes basés sur le genre qui organisent la société patriarcale et la culture professionnelle incorporée par des valeurs sexistes. Notamment, une socialisation des hommes s'inscrit dans un système de valeurs privilégiant un contexte de hiérarchie de sexe et de genre et des schémas de rôles distincts entre les hommes et les femmes. Ces schémas de rôles ont engendré la peur de la féminité et de perdre de la masculinité dans les métiers. De ce fait, les valeurs privilégiées dans la culture professionnelle de métiers considèrent l'expression de sentiments, les émotions et la vulnérabilité comme des faiblesses (Harway & O'Neil, 1999). Les valeurs privilégiées dans la socialisation primaire (famille et école) et

secondaire (organisation) sont celles du pouvoir, du contrôle, de la compétition, de l'affirmation de soi et de la dominance.

Enfin, les savoirs techniques dans les usines, notamment les exigences de qualité, une dextérité (précision des gestes) et le respect des outils, sont favorisés. Une étude comparative québécoise sur le développement de l'identification professionnelle entre un groupe féminin de secrétaires et un autre groupe masculin de machinistes a suggéré une plus forte cristallisation dans les valeurs et les compétences valorisées, surtout le savoir-faire et la technicité, chez les machinistes (Hardy, Grossmann, & Mingant, 1997). D'où la tension dans la hiérarchie avec certains contremaîtres, ingénieurs et directeurs du fait que leurs réussites personnelles et leurs promotions provenaient de jeux de négociation plutôt que des résultats du savoir-faire selon les résultats des enquêtes effectuées dans les années 1960 (Sainsaulieu, 2014). Néanmoins, à l'instar du groupe des secrétaires, une hausse de l'importance des savoirs théoriques et de savoir-faire se dénote également chez les machinistes (Hardy et al., 1997). Plus récemment, dans une étude internationale comparative, le besoin d'avoir une main-d'œuvre détenant une formation théorique a remis en question le modèle d'apprentissage antérieur d'apprentissage, basé sur l'imitation et l'expérience professionnelle (Bosch & Charest, 2009).

La prochaine sous-section se consacre aux processus de construction ainsi qu'à la description des composantes de l'identité professionnelle associée aux métiers spécialisés.

3.3.2-Construction et composantes du concept d'identité professionnelle associée aux métiers spécialisés

La présente sous-section aborde les mécanismes (de transmission et de socialisation) du concept d'identité professionnelle des métiers spécialisés permettant sa construction ainsi que les différentes composantes spécifiques de l'identité professionnelle associée aux métiers.

3.3.3.1-Processus de l'identification professionnelle par l'estime collective du groupe comme première composante de l'identité professionnelle

D'un point de vue sociologique, Sainsaulieu et Dubar se sont intéressés au concept d'espace de travail comme lieu de socialisation et d'apprentissage des individus (Dubar, 2010;

Sainsaulieu, 2014). Les rapports hiérarchiques et les collectifs de travail ainsi que la structure organisationnelle déterminent les conditions de travail des travailleurs. L'identité professionnelle englobe trois champs essentiels. La **trajectoire** socio-professionnelle (famille jusqu'au mouvement d'emploi), l'expérience vécue du **travail** ainsi que la perspective d'avenir des travailleurs et leur rapport à la **formation** (Dubar, 2010).

Au niveau individuel de la personne, l'identité professionnelle réfère à la perception ou bien l'image « qu'une personne se fait de son travail, de ses responsabilités, de ses rapports aux autres ainsi que de son appartenance au groupe et à l'organisation comme institution sociale » (Corriveau, 2004, p. 100). Deux processus forment le développement de l'identité professionnelle du point de vue de l'individu. D'une part, les processus d'identification constituent les « similitudes avec les autres qui exercent la même profession ou identification à la profession en soi » et, d'autre part, des processus d'identisation « où la personne se reconnaît comme étant « elle-même » dans l'exercice de sa profession, avec sa personnalité et ses valeurs » (Corriveau, 2004, p. 100).

Renaud Sainsaulieu a démontré avec beaucoup de subtilité que la valeur prédominante chez les ouvriers spécialisés est celle du groupe. L'appartenance au groupe permet le développement de l'identité des travailleurs et leur reconnaissance (Sainsaulieu, 2014). L'enjeu principal dans la construction de l'identité est la reconnaissance de soi par autrui (Sainsaulieu, 1995). De ce fait, il importe d'être intégré au sein du groupe dans ce contexte spécifique des travailleurs des métiers spécialisés. La référence est celle du métier, qui selon Sainsaulieu, est l'élément primordial dans l'analyse du conditionnement des rapports à l'organisation. D'où la plus grande importance de l'identification à la profession que de l'identification organisationnelle.

La prochaine sous-section se consacre au concept d'estime collective du groupe.

a) Estime collective du groupe

L'estime collective du groupe professionnel découle de la manière dont les travailleurs s'identifient à leur métier par une reconnaissance et une identification aux identités collectives associées à chaque métier.

Plus précisément, l'estime collective du groupe résulte de cette identification et comparaison entre les groupes professionnels. Cette comparaison et différenciation positive, par un renforcement des similarités et des différences en fonction de l'appartenance à un même groupe, établissent un système hiérarchique de classification des groupes, suivant les principes de la théorie de la catégorisation sociale (Sales-Wuillemin, 2006; Tajfel et al., 1971).

En regard de l'estime de soi, au niveau individuel, ce concept s'inscrit dans la représentation que l'individu se fait de lui-même, soit la perception favorable ou défavorable de lui-même, notamment la confiance et le respect qu'il porte à sa personne. Bien que les réponses agressives peuvent résulter d'une faible estime des agresseurs (Baumeister et al., 1996), en référence à la théorie de l'identité sociale, il est plus approprié de s'intéresser à une forte estime personnelle pour expliquer les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les milieux de travail (Anderson & Bushman, 2002) par un objectif des travailleurs de préserver une identité positive de leur profession.

Au niveau des groupes professionnels, il s'avère important de s'intéresser au concept de l'estime collective du groupe. Ce concept constitue la représentation du groupe en regard de son image, soit à quel point le groupe s'inscrit dans une identité sociale positive. Le sentiment d'appartenance, l'adhésion, la valeur et la signification émotionnelle de l'identification des individus au groupe permettent d'établir cette estime collective du groupe (Crocker & Luhtanen, 1990). À cet effet, l'estime collective du groupe contient les composantes de l'estime publique relative à la valeur associée à son groupe par les autres groupes et l'estime privée relative à la vision de l'individu de son propre groupe, ainsi que l'identification à cette identité et le sentiment d'appartenance, soit le membership de l'individu. Il s'agit de la fierté de l'individu d'appartenir à un groupe ainsi que la manière dont l'individu perçoit cette identité sociale (Luhtanen & Crocker, 1992).

Dans les métiers spécialisés, l'appartenance du groupe social associée au métier, soit l'identification professionnelle, s'avère fortement déterminante dans l'engagement de réponses agressives des travailleurs. Dans ces enquêtes sur le conditionnement des rapports sociaux au travail, Sainsaulieu a démontré la référence à la profession et à la valeur primordiale du prestige du métier manuel (Sainsaulieu, 2014). Les travailleurs qui sont fortement identifiés à leur groupe

ressentiront plus fortement une perception de menaces relativement à ce dernier (Branscombe et al., 1999; Ellemers et al., 2002). Notamment, en regard d'une menace à la masculinité, des études ont suggéré une association entre une forte identification au genre masculin et le harcèlement sexuel (Maass et al., 2003; Schmitt & Branscombe, 2001; Wade & Brittan-Powell, 2001).

La théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981) s'établit parfaitement dans ce concept d'estime collective du groupe. L'intention principale des groupes dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre s'inscrit dans l'acquisition ou le maintien d'une identité positive (Tajfel & Turner, 1986), soit de préserver une estime collective élevée du groupe professionnel. Les groupes professionnels caractérisés par une forte estime collective sont plus prédisposés à exclure les individus pouvant nuire à cette estime collective élevée (Branscombe & Wann, 1992; Crocker & Luhtanen, 1990), particulièrement lorsque l'estime du groupe est menacée. La perception d'une menace à l'identité professionnelle est l'élément déterminant des agressions dans l'optique de préserver une estime collective élevée du groupe professionnel.

Ces sentiments d'appartenance, d'identification, d'estime personnelle et publique se déterminent notamment par les dimensions culturelles associées à la profession, telles que le degré de collectivisme, d'intégration des différences et de distance hiérarchique au sein du groupe professionnel. Une seconde composante complémentaire de l'identité professionnelle englobe les orientations de la culture associée au métier.

Les prochaines sous-sections s'intéressent à cette composante de culture de métiers.

b) Culture de métiers comme composante complémentaire de l'identité professionnelle

En fonction de l'estime collective du groupe professionnel, tant personnelle que publique, des stratégies d'identification professionnelle dans les métiers peuvent consister à privilégier une culture forte pour acculturer rapidement les nouveaux. Cette acculturation peut se produire par un renforcement des normes en vigueur ainsi que par une plus forte reconnaissance professionnelle de la part des principales institutions professionnelles. Les normes et les valeurs privilégiées découlent de la culture professionnelle, selon le degré de collectivisme, de distance hiérarchique et de l'intégration des différences au sein des groupes. D'où l'influence des

dimensions culturelles sur la détermination de la manière dont les travailleurs s'identifient à leur métier et, plus précisément, à l'estime collective du groupe professionnel. Ainsi, comme composante complémentaire de l'identité professionnelle, il s'avère primordial d'inclure la culture de métiers, notamment dans le processus de socialisation organisationnelle et d'influence des stratégies identitaires des travailleurs.

1- Mécanisme de transmission de la culture en tant que socialisation organisationnelle

La transmission de la culture s'élabore au moyen de trois modes de production sociale : la transmission par les anciens, l'apprentissage et la prescription idéologique. Plus précisément, la culture se transmet par des pratiques de socialisation. Des pratiques formelles, telles que l'accueil, les formations formelles et informelles, le compagnonnage, le mentorat ainsi que les réunions d'équipe, de même que des pratiques informelles, telles que les échanges entre les pairs et l'expérience de travail, composent le processus de socialisation. Cette dernière permet aux nouveaux travailleurs d'adhérer aux coutumes et comportements souhaités au sein de l'organisation. Cependant, dans le cadre de cette étude, la socialisation débute, antérieurement, lors de l'acceptation des travailleurs dans l'école professionnelle de métiers.

L'héritage acquis antérieurement ne cesse de stimuler le développement des cohésions sociales futures. D'où l'importance de considérer les organisations comme des institutions sociales et culturelles dans lesquelles une culture se construit et se déconstruit constamment en regard de l'évolution des acteurs économiques et sociaux dans la complexité des rapports humains se développant au sein de celles-ci (Sainsaulieu, 1995).

Les valeurs sont acquises dans un processus d'apprentissage à travers toutes les périodes de la vie et sont complétées par des pratiques, relativement en rapport à l'analyse de l'information qui émerge de l'environnement. Plus précisément, les pratiques peuvent définir l'identité des individus. Elles englobent les symboles (les mots, gestes, images), tels que le langage, les héros (personnes ou personnages idéalisés), tels que les parents, et les rituels (activités collectives), tels que les formations reconnues seulement par les individus qui partagent la culture (Hofstede, 1980).

2- Culture professionnelle des métiers spécialisés

Les sous-cultures de métiers, et même les sous-cultures de chaque équipe de travail, occupent une place importante dans l'identité professionnelle conformément à la manière dont les travailleurs s'identifient à leurs collègues, à leurs supérieurs et aux autres groupes socioprofessionnels (Sainsaulieu, 2014). Ainsi, la culture professionnelle unit les travailleurs dans une communauté de métiers, reposant sur une socialisation secondaire, une formation et des expériences professionnelles semblables.

3- Variété de cultures au sein de l'entreprise

Plusieurs sous-cultures peuvent être présentes au sein d'une même organisation. Les différentes cultures amènent des mécanismes de contrôle distincts parmi les travailleurs et des standards différents relativement à l'acceptation des réponses agressives (Harvey et al., 2007). Dans cette optique, le management culturel considère que les travailleurs appartiennent à différentes cultures (nationale, régionale, professionnelle, personnelle) qui construisent, en raison de leurs influences spécifiques, la culture d'entreprise (Meier, 2010).

4- Culture organisationnelle

La culture organisationnelle et les sous-cultures sont reliées à la culture nationale. L'identification des trois niveaux d'analyse (artefacts, valeurs et postulats fondamentaux) du modèle d'analyse proposé par Schein permet de lier la culture organisationnelle à la culture nationale (Schein, 2010). Cette culture organisationnelle conduit les comportements des travailleurs selon la vision fonctionnaliste. À cet égard, dans son modèle de référence de la culture organisationnelle, les postulats fondamentaux, composés des suppositions principales, déterminent les valeurs qui guident les objectifs, les stratégies et les comportements des travailleurs (Schein, 2010).

La culture organisationnelle inclut tous les comportements organisationnels, les interactions informelles et interpersonnelles résultant d'une socialisation secondaire ainsi que les pratiques organisationnelles et l'expression de valeurs et de normes dans les attitudes et les réactions des travailleurs. À cet égard, la culture d'entreprise influence le degré d'acceptation des

femmes en raison de l'encouragement ou de la sanction relative aux attitudes sexistes (Agócs, 2002). De ce fait, un niveau plus élevé de réponses agressives envers les femmes caractérise les organisations à culture machiste tolérant les propos sexistes (Fitzgerald et al., 1997).

5- L'accentuation de la culture nationale au détriment de la culture organisationnelle

À l'opposé des partisans de la culture organisationnelle, pour Sainsaulieu, les sources de la culture d'entreprise proviennent au sein même de l'organisation. La culture organisationnelle, bien qu'elle possède des valeurs spécifiques, reflète la culture de la nation (Sainsaulieu, 1995). Cette dernière s'acquiert dès les premières années de la vie, à l'opposé de la culture de l'entreprise, plus superficielle, qui se forme par l'entrée sur le marché du travail au sein d'une organisation (Hofstede, 1980). Selon Sainsaulieu, la culture nationale est autonome et traverse tous les types de culture présents dans l'organisation (Sainsaulieu, 1995). De même, l'impact direct sur l'identification professionnelle démontre toute l'importance de s'intéresser à la régulation culturelle (Sainsaulieu, 1995).

Par ailleurs, les valeurs explicites et implicites privilégiées dans la culture nationale encouragent certaines règles de conduite et stratégies des travailleurs (Sainsaulieu, 1995). De ce fait, la culture influence les rapports collectifs, les structures organisationnelles et conditionne les conditions de travail des travailleurs. En d'autres termes, la culture nationale est déterminante dans la construction des modèles d'identité au travail, définis dans la section précédente, par son influence sur les cultures professionnelles de chaque métier. Hofstede spécifie que la culture est caractéristique des nations, alors que les sous-cultures sont caractéristiques des organisations et des métiers. Les structures organisationnelles doivent s'ajuster aux spécificités culturelles nationales afin de prospérer (Sainsaulieu, 1995).

Plus particulièrement, dans l'agression fondée sur le sexe et sur le genre, le rôle des stéréotypes doit être considéré dans la prolifération des agressions en raison d'une contamination de l'environnement de travail en milieu hostile pour les femmes (Gutek & Morasch, 1982; Keyton et al., 2001). Distinctement aux cultures machistes, sur le plan national, le type de culture privilégiant les valeurs féminines des pays scandinaves, en raison de l'accent sur l'égalité entre les travailleurs et sur la qualité des relations interpersonnelles ainsi que sur la faible distance

hiérarchique entre les différents statuts et fonctions, démontre un niveau plus bas d'agressions (Mikkelsen & Einarsen, 2001).

3.4-Le point central de la dynamique culturelle de la vie en organisation

Les variétés de cultures (sectorielles, professionnelles et organisationnelles) sont interdépendantes entre elles (Bollinger & Hofstede, 1987). Cette recherche se concentre sur l'identification professionnelle associée au métier. Il est préférable d'étudier, notamment, l'influence de la culture professionnelle, soit les dimensions culturelles du regroupement des professions associées aux métiers spécialisés dans l'identification professionnelle des travailleurs à leur métier.

Les dimensions culturelles déterminent l'identité à la profession, principalement par une identification de ce qui unit et de ce qui distingue les travailleurs des autres groupes professionnels. Ce processus de distinction se construit dans l'influence de la culture sur le développement des institutions (Meier, 2010) et, de ce fait, oriente les relations sociales au travail. L'histoire des groupes culturels se compose des trois composantes de l'identité, des valeurs et des institutions (Hofstede, 1980). La culture nationale, basée sur les valeurs de la nation, est particulièrement importante dans la distinction des différentes identités professionnelles.

Un pays se définit comme une communauté d'individus occupant un même territoire et établit dans un espace géographique, soit un ensemble d'humains organisés. En revanche, une construction historique et sociale, composée de règles, pratiques, coutumes, langues et valeurs communes, différencie le terme « nation » à la notion de pays (Meier, 2010). Alors que la culture constitue : « la programmation collective de l'esprit humain qui permet de distinguer les membres d'une catégorie d'hommes par rapport à une autre » (Bollinger & Hofstede, 1987, p. 27).

L'approche de la dimension sociétale complète la dimension individuelle des travailleurs de métiers. Les travailleurs des différentes cultures n'ont pas la même probabilité et prévalence d'être agressés dans les milieux de travail, à cause d'une perception différente de ce que constitue une agression et de la tolérance vis-à-vis certains actes. Même dans le même pays, les

chercheurs ne sont pas unanimes à l'égard de la frontière des comportements acceptables et non acceptables au travail. Le modèle de Geert Hofstede, l'un des plus cités en sciences sociales (Fang, 2003), est fondé sur les différences culturelles entre les nations, permettant ainsi de distinguer un groupe d'individus sur un autre groupe d'individus. De là l'intérêt des différentes dimensions du modèle de Geert Hofstede pour distinguer les différentes identités professionnelles entre elles, soit une catégorie de travailleurs sur une autre catégorie de travailleurs.

La prochaine sous-section se consacre à la description du modèle de dimensions culturelles de Geert Hofstede.

3.4.1-Dimensions culturelles du modèle de Geert Hofstede (1980)

Les rapports humains et le positionnement des travailleurs au sein de l'organisation ont été étudiés en fonction de la provenance du pays distinct dans les recherches du sociologue hollandais Geert Hofstede. Son ouvrage intitulé *Culture's consequences* [Les Différences culturelles dans le management, 1987] récapitule les résultats des données collectées auprès de 117 000 répondants, originaires de 40 pays en 1980 (53 à partir de 1983). Au total, cinquante-neuf différences culturelles composent la mesure des valeurs de culture nationale (*Value Survey Module* ou VSM) (Hofstede, 1980, 1984).

Plus précisément, quatre dimensions résultent d'une analyse factorielle de Hofstede en 1980, soit la *distance hiérarchique*, le *contrôle de l'incertitude*, l'*individualisme/collectivisme* ainsi que la *masculinité/féminité* (Hofstede, 1984). Dès 1987, à la suite d'une collaboration avec Michael Harris Bond de l'Université *Chinese University* de Hong Kong, une cinquième dimension, soit l'*orientation long/court terme*, s'ajoute au modèle (Hofstede & Bond, 1988). Toutefois, des biais philosophiques et méthodologiques de cette dernière mesure (Fang, 2003) peuvent limiter les études aux quatre premières dimensions culturelles.

À titre indicatif, selon l'outil comparatif de Geert Hofstede, sur un score total de 100, le Canada obtient 39 pour la distance hiérarchique (*95 pour l'Arabie Saoudite et 93 pour la Russie*), 80 pour l'individualisme (*91 pour les États-Unis*), 52 pour la masculinité (*95 pour le Japon et 5 pour la Suède*), 48 pour le contrôle sur l'incertitude (*95 pour la Russie*) (Hofstede insights,

2018). Ainsi, la culture individualiste est l'aspect le plus prédominant de la culture canadienne selon les dimensions culturelles de Hofstede, suivi du niveau de masculinité, alors que le contrôle de l'incertitude et surtout les différences de pouvoir et de statuts sont moins présents.

Une méta-analyse plus récente a validé l'impact des dimensions du modèle de Hofstede sur l'organisation et les travailleurs, de même que le rôle modérateur de certaines caractéristiques individuelles (sexe, âge, éducation, statut professionnel) dans cette relation (Taras, Kirkman, & Steel, 2010). À cela, l'évaluation de l'influence des valeurs nationales sur les travailleurs sera plus élevée dans les pays culturellement plus forts, tels que l'Inde, le Pakistan et la Malaisie, comparativement aux pays culturellement plus libres du choix de leurs valeurs, tels les États-Unis, où les différences individuelles des travailleurs prédisent davantage leurs comportements (Taras, Kirkman, & Steel, 2010).

3.4.2-Impact des quatre dimensions culturelles de Hofstede sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre en milieu de travail

Des liens peuvent être établis entre les différentes dimensions du modèle des dimensions culturelles de Hofstede et les agressions en milieu de travail, particulièrement envers les femmes et les travailleurs aux traits féminins. Les facteurs culturels peuvent influencer les agressions envers les femmes, selon une étude comparative entre les États-Unis, l'Australie, le Brésil et l'Allemagne (Pryor et al., 1997). Les quatre dimensions du modèle de Hofstede permettent de distinguer les nations relativement au niveau des agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail. Notamment, les différences sur le plan des relations sociales reflètent des facteurs explicatifs des agressions plus dominants dans une nation et moins chez l'autre. À titre indicatif, dans les pays d'Amérique latine, les femmes se retrouvent davantage dans des conditions d'emploi précaires avec des niveaux d'éducation plus bas et sont ainsi plus vulnérables de subir une agression au travail (Luthar & Luthar, 2002; Merkin, 2008).

Les prochaines sous-sections se consacrent à une définition de chacune des composantes de Hofstede. Il est particulièrement intéressant d'étudier les agressions par une intégration de la culture nationale. La prégnance des rapprochements corporels est plus forte dans certains pays, tels que les pays latins (Hardman & Heidelberg, 1996; Luthar & Luthar, 2002). En regard des

distinctions entre l'agression psychologique et physique, une étude comparative a suggéré que les travailleurs des pays d'Amérique centrale mettaient davantage leur attention sur l'aspect physique courant dans les agressions, comparativement aux travailleurs de l'Europe du Sud, qualifiant les gestes de nature psychologique (Escartin, Zapf, Arrieta, & Rodriguez-Carballeira, 2011). Néanmoins cette recherche a soutenu de nombreuses ressemblances pour définir les agressions, nonobstant le pays, soit la présence de pouvoirs hiérarchiques et les actes plus directs qu'indirects (isolement, omission d'information, etc.) (Escartin, Zapf, Arrieta, & Rodriguez-Carballeira, 2011). Ainsi, de surcroît, le contexte social et la culture nationale sont déterminants dans l'explication de la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers à prédominance masculine. La socialisation, l'éducation des jeunes filles et des garçons dans la famille et à l'école, la division traditionnelle des rôles de l'homme pourvoyeur et de la femme domestique, l'identité sociale des hommes et des femmes ainsi que les stéréotypes de la population relatifs au coût supplémentaire à l'embauche d'une femme et du manque de force physique influencent les réponses agressives fondées sur le sexe et sur le genre au travail.

a) *Dimension de la distance hiérarchique*

La dimension de la *distance hiérarchique* (ou stratification sociale et inégalités en sociologie), calculée avec le *Power distance Index* (PDI), réfère au degré d'inégalité dans la répartition du pouvoir dans les différents niveaux, notamment la relation entre supérieurs et subordonnés dans des structures organisationnelles de type hiérarchique. Cette dimension découle du concept de distance émotionnelle, élaborée par le sociologue hollandais Mauk Mulder (Mulder, 1976).

Une relation de dépendance avec le supérieur caractérise les pays définis dans une haute distance hiérarchique, notamment des superviseurs de type paternaliste ou autocratique. Alors que les pays, caractérisés par une faible distance hiérarchique, privilégient des relations de pouvoir de type démocratique, de même que l'égalité entre les membres. En d'autres termes, il s'agit du degré de tolérance des membres, particulièrement ceux qui ont moins de pouvoir, dans un système social en regard des inégalités sociales. L'héritage de l'Empire romain peut expliquer un haut niveau de distance hiérarchique en France et dans les pays latins (Hofstede, 1980, 1984).

Cette dimension culturelle est étroitement associée aux agressions envers les femmes au travail en raison du conditionnement des relations avec les superviseurs et les collègues. D'une part, la littérature a révélé qu'une forte différence de pouvoir entre les gestionnaires et les travailleurs était associée à davantage d'agressions des hommes vis-à-vis des femmes (Pryor & Whalen, 1997). La relation entre le superviseur, surtout des hommes, et les subordonnés est un élément non négligeable (Luthar & Pastille, 2000). D'autre part, le pouvoir du supérieur, selon le statut professionnel, peut légitimer l'utilisation du pouvoir coercitif en vue d'obtenir des avantages à caractère sexuel (Perry et al., 1998). Enfin, il est intéressant de constater que les pays plus individualistes, inversement, ne sont pas caractérisés par une forte distance hiérarchique (Luthar & Luthar, 2002).

b) Dimension de l'évitement de l'incertitude

La dimension de *l'évitement de l'incertitude* (ou besoin de structure et de formalisation en sociologie) consiste au degré de tolérance à l'ambiguïté d'une société. Autrement dit, il s'agit d'une préférence d'une nation pour une structure, notamment par des rôles et des responsabilités, ainsi que des règles, des directives et des procédures précises (Hofstede, 1980, 1984).

Les cultures tolérantes à l'incertitude, celles qui se rangent au bas de *l'uncertainty avoidance index*, sont plus ouvertes aux opinions divergentes et à la prise de risques personnels, de même qu'elles sont aménagées par des règles plus souples (Hofstede, 1980, 1984). L'influence de l'Empire romain se dénote aussi dans cette dimension par un fort contrôle de l'incertitude en France et dans les pays latins (Bollinger & Hofstede, 1987).

Dans cette optique, cette dimension est liée à la capacité des individus de soutenir le stress et la manière dont la société gère les situations imprévisibles. Les cultures nationales flexibles et tolérantes, définies par un indice bas, sont plus résistantes à l'ambiguïté et aux situations imprévues. Elles sont caractérisées par un niveau moins élevé d'agressions, notamment à cause de la moindre nervosité ainsi que du plus grand contrôle des individus en regard des changements (Hofstede, 1980, 1984).

D'une part, la capacité de s'adapter aux changements et de soutenir le stress dans les cultures individualistes explique un niveau plus bas d'agressions. D'autre part, les émotions sont

déterminantes dans le développement et le maintien des relations au sein des cultures collectivistes (Hofstede, 1980). À l'instar de la dimension de la distance hiérarchique, les individus, par l'importance de la gestion des émotions dans les relations avec les autres, ne s'opposent pas aux agressions (Tsai & Levenson, 1997). Enfin, le niveau d'agressions s'avère moindre dans les cultures tolérantes à l'incertitude, en raison de la tolérance au stress et à la gestion des émotions des individus (Tsai & Levenson, 1997).

À ces explications, une étude comparative récente entre le Canada, l'Australie et la Suède a étudié les codes et les valeurs éthiques à respecter en entreprise selon la dimension nationale de l'évitement de l'incertitude de Hofstede (Singh et al., 2005). Les pays anglo-saxons (Canada et Australie) se situent davantage dans la zone de contrôle de l'incertitude, comparativement aux pays nordiques (Suède). Cette inflexibilité influence l'élaboration et l'intensité des codes éthiques mis en place dans l'entreprise (Singh et al., 2005), pouvant justifier le niveau de rigidité et de malléabilité des comportements plus agressifs proscrits ou jugés acceptables. Ainsi, les principes éthiques établis en entreprise sont le résultat de la culture nationale (Singh et al., 2005).

c) Dimension de l'individualisme/collectivisme

La dimension de l'*individualisme/collectivisme* (ou relation entre les individus, les institutions et la société en sociologie) oppose les objectifs individuels et la préférence pour l'identité individuelle (individualisme) par rapport à un choix privilégiant l'identité collective associée aux intérêts collectifs du groupe (collectivisme). Il s'agit du degré auquel les individus privilégient leurs intérêts personnels au détriment de ceux du groupe. Ainsi, le sentiment d'appartenance est déterminant dans cette dimension (Hofstede, 1980, 1984).

À titre indicatif, les États-Unis se positionnent au 1^{er} rang pour la culture individualiste et le Canada au 4/5^e rang, reflétant de la sorte une forte orientation individualiste (Hofstede, 1980, 1984). Les individus des cultures individualistes s'interrogent sur les valeurs et les standards éthiques établis, à l'opposé de ceux des cultures collectivistes, plus enclines à accepter les normes en place (Singhapakdi, Rawwas, Marta, & Ismail Ahmed, 1999).

Distinctement, les pays de culture collectiviste auront un niveau plus élevé d'agressions envers les femmes au travail si ces comportements sont acceptables dans la société (Pryor &

Whalen, 1997). Les individus ne peuvent pas se distancer du groupe dans les cultures collectivistes, notamment par la protection accordée par le groupe (Hofstede, 1980). De sorte que les comportements à caractère sexuel envers les femmes seront plus acceptés dans les cultures collectivistes selon la tolérance collective (Luthar & Luthar, 2002).

d) Dimension de la masculinité/féminité

La dimension *masculinité/féminité* (ou différenciation sociale des rôles sexuels en sociologie), déterminée par les rôles de genre entre les hommes et les femmes, réfère à une opposition entre réussite professionnelle et qualité de vie. La masculinité caractérise les sociétés dans lesquelles les rôles de genre sont bien différenciés. Dans ces sociétés, la réussite matérielle, la reconnaissance, les défis, de même que les traits de virilité, de force et d'honneur sont favorisés chez les hommes, alors que les femmes privilégient la qualité de vie, une sécurité et la coopération entre les individus. À l'opposé, les différences dans les rôles de genre sont modestes et un niveau d'égalité plus élevé est dénoté dans les sociétés caractérisées comme étant féminines (Hofstede, 1980, 1984).

Les pays orientés vers la masculinité, caractérisés par une division des rôles, justifient davantage des agressions envers les femmes qui violent les attentes de rôles. En complémentarité, une peur d'être blâmées pour les victimes, à la suite d'un dépôt d'une plainte, est plus présente dans les sociétés masculines (Wasti, Bergman, Glomb, & Drasgow, 2000). De plus, des études ont suggéré que les sociétés patriarcales ont développé des cultures fondées sur l'honneur, soit l'honneur des hommes et la chasteté des femmes (Wasti et al., 2000).

3.4.3-Limite de la culture nationale et pertinence de la thèse dans les métiers spécialisés

L'utilisation des quatre dimensions culturelles du modèle de Hofstede dans l'optique d'expliquer les réponses agressives envers les femmes est limitée en fonction de la profession, notamment les sous-cultures professionnelles. Les femmes dans les emplois non traditionnels sont plus vulnérables aux situations d'agressions dans leur milieu de travail. L'étude comparative de Luthar et Luthar (2002) termine en suggérant d'examiner les dimensions culturelles de

Hofstede en fonction de l'impact d'occuper un emploi traditionnel ou non traditionnel à travers les cultures sur le niveau d'agressions envers les femmes (Luthar & Luthar, 2002). De ce fait, la présente thèse de doctorat sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre, spécifiquement effectuée dans les métiers des secteurs non traditionnels des secteurs de la construction et manufacturier, est d'autant plus pertinente.

3.4.4-La prédominance de la dimension culturelle dans la variété et complexité des concepts à l'étude

En définitive, en regard de l'identité professionnelle des travailleurs, les modèles culturels d'identité au travail de Sainsaulieu, conditionnés par les cultures nationales et organisationnelles, ainsi que par les structures organisationnelles et les relations interpersonnelles entre pairs et avec les supérieurs au travail, sont influencés, avant tout, par la culture professionnelle. La dimension culturelle est primordiale dans les rapports organisés, les structures sociales au sein des organisations et particulièrement dans la construction de l'identité des travailleurs. Les reconnaissances et, plus spécifiquement, l'identification des identités collectives, notamment celle du métier, découlent des valeurs explicites et implicites privilégiées au sein de la profession.

Selon cette perspective, le terme « agressions culturelles » pour caractériser les agressions fondées sur le sexe et sur le genre est approprié suivant la forte influence des valeurs des travailleurs au sein de leur métier, telles que la virilité, la force et l'endurance.

3.5-Lien entre la culture nationale, les sous-cultures professionnelles et l'identité professionnelle

La culture nationale détermine l'identité professionnelle, notamment par le fait qu'elle permet à l'ensemble des travailleurs d'identifier ce qui les unit et les distingue des autres identités professionnelles. « La culture nationale s'inscrit dans une continuité historique qui lui permet d'accumuler des expériences humaines nouvelles et de les intégrer collectivement à l'identité nationale, tout en continuant d'évoluer » (Meier, 2010, p. 23).

Plus précisément, la culture nationale influence le développement des institutions économiques, socioculturelles et politiques (héritage administratif) (Meier, 2010), et de ce fait, sans s'identifier à la sous-culture professionnelle de métiers, dirige son développement en fonction de l'évolution des interactions et des relations entre les pairs et les supérieurs ainsi que des structures organisationnelles. Geert Hofstede a d'ailleurs suggéré que l'histoire des groupes culturels, ou autrement dit les pays, se distinguent par l'identité, les valeurs et les institutions (Hofstede, 1980).

L'*identité* (visible) réfère au groupe d'appartenance, souvent enraciné dans la langue ou relatif à l'affiliation religieuse, selon le sentiment d'appartenance des individus. Cependant, l'identité n'est pas une partie intégrante de la culture nationale et les différences d'identité s'enracinent dans des pratiques spécifiques, notamment des symboles, des héros et des rituels partagés (Hofstede, 1980). Il peut s'agir de l'aspect psychologique de la dimension culturelle. L'influence de la culture sur les mécanismes de socialisation et les expériences acquises à la maison, à l'école et au travail conditionnent les individus. Même qu'il est possible d'affirmer que la culture et la personnalité s'influencent l'une l'autre (Bollinger & Hofstede, 1987).

Distinctement, les *valeurs* (invisibles) sont la partie primordiale, le pilier de la culture. D'ordre sociologique, il s'agit de la valeur symbolique d'appartenir à une nation ou à un groupe. Les valeurs présentes dans la culture influencent définitivement les différentes identités au sein de la culture. De ce fait, une culture collectiviste qui s'isole davantage des autres groupes et une culture avec une faible tolérance à l'ambiguïté percevront les groupes externes d'une manière plus menaçante. Ces suggestions sont des pistes intéressantes pour étudier les conflits intergroupes (Hofstede, 1980).

Enfin, les *institutions* (visibles) se sont développées par les lois, les règles et les organisations mises en place historiquement. De nature politique, les nations sont enracinées dans les formes de gouvernement, de systèmes juridiques, de relations de travail ainsi que de systèmes d'éducation et de santé (Bollinger & Hofstede, 1987). À titre indicatif, les institutions sont composées notamment de la famille, de l'école, des soins de santé, du marché, du gouvernement, des sports, des médias, des arts et des sciences. Cette troisième composante

s'associe davantage aux valeurs de la culture qu'à identité des individus ou des groupes d'individus (Hofstede, 1980).

D'autres chercheurs confirment cette relation entre la culture et les institutions : « Mais un groupe n'est pas seulement un ensemble d'individus en interaction; c'est, plus fondamentalement, une institution porteuse de valeurs, de normes et de règles qui structurent la perception, les sentiments et les comportements de ses membres. » (Marc, 2005, p. 101). Néanmoins, les institutions, notamment les institutions gouvernementales ainsi que les associations syndicales et patronales, sont importantes également dans la reconnaissance de l'identité professionnelle des travailleurs et travailleuses.

En deçà de la dimension culturelle, la construction de l'identité professionnelle découle de l'incorporation de savoirs spécialisés, d'un langage typique ainsi que d'un univers symbolique de systèmes de valeurs, de références et de modèles associés à la profession. Distinctement, l'identité au travail est composée des dimensions de la condition des travailleurs au sein de l'organisation, des rapports entre pairs et supérieurs liés aux structures hiérarchiques ainsi que de la perception des travailleurs en regard de leur futur (Meier, 2010).

Plus particulièrement, s'inspirant des résultats des enquêtes sociologiques (Dubar, 2010; Sainsaulieu, 2014), il est possible d'inscrire ces modèles culturels dans des composantes distinctes, principalement l'homogénéité du groupe, le degré d'unanimité dans les décisions, l'acceptation du clivage et le sens de l'action collective.

Le Tableau 1 définit les éléments à considérer et leurs associations aux modèles culturels pour chacune des stratégies identitaires.

Tableau 1 : Modèles culturels d'identité au travail

Modèles culturels d'identité au travail	Composantes des modèles culturels d'identité au travail (rapports hiérarchiques, entre collègues, collectifs et au travail)
<p>Stratégie identitaire fusionnelle (culture de fusion)</p> <p><i>Ouvriers spécialisés</i></p> <p><u>Identité de métiers</u> (blocage à l'interne)</p>	<p>Rapport hiérarchique</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Relation de dépendance avec les supérieurs dans une structure hiérarchique ○ Fortes contraintes pour la discipline (type autocratique et fort contrôle) ○ Forte stratification professionnelle <p>Rapport entre collègues</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Proximité et solidarité entre pairs (à cause des relations d'interdépendance) <p>Rapports collectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Moyens d'action des travailleurs (pouvoir de négociation) au plan collectif <p>Rapports au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Poids de l'effort répétitif, rythme exigeant, tâches monotones et sans valeur ○ Fort attachement à la sécurité d'emploi et à l'expérience des postes ○ Peu ou pas de perspective professionnelle et apprentissage sur le terrain
<p>Stratégie identitaire de solidarité démocratique (culture de négociation)</p> <p><i>Ouvriers qualifiés</i></p> <p><u>Identité d'entreprise</u> (promotion à l'interne)</p>	<p>Rapport hiérarchique</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Indépendance vis-à-vis du supérieur (à cause des ressources en négociation) ○ Hiérarchie intra et inter métiers (répartition inégale des ressources) <p>Rapport entre collègues</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Relations individuelles entre collègues ○ Solidarité démocratique plus ou moins fusionnelle sur le point des idées <p>Rapports collectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pouvoir individuel de négociation
<p>Stratégie identitaire d'affiliation ou séparatisme (culture d'affiliation)</p> <p><i>Ouvriers avec technologie</i></p> <p><u>Identité de réseau</u> (conversion à l'externe)</p>	<p>Rapport entre collègues</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nouveaux salariés entament des relations sélectives avec les pairs <p>Rapports collectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pouvoir individuel de négociation en fonction des projets individuels ○ Occupation d'une place stratégique dans le processus de l'invention <p>Rapports au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Formations spécifiques pour les meilleurs (surtout travailleurs avec TIC) ○ Formations qui s'accompagnent de perspectives promotionnelles
<p>Stratégie identitaire de retrait ou de soumission (culture de retrait)</p> <p><i>Ouvriers moins qualifiés</i> (femmes et immigrants)</p> <p><u>Identité hors travail</u> (exclusion à l'externe)</p>	<p>Rapport hiérarchique</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Forte acceptation de l'autorité du supérieur à la suite d'un refus d'établir des relations interpersonnelles avec les pairs <p>Rapport entre collègues</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Prédilection à s'exclure de la collectivité <p>Rapports collectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pouvoir individuel de négociation (forte dépendance au supérieur)

3.6-Stratégies identitaires des travailleurs

Les quatre modèles d'identité professionnelle de Sainsaulieu, repris dans des formes d'identité au travail par Claude Dubar, influencés par les objectifs des travailleurs, déterminent les stratégies identitaires des travailleurs. Cette section se consacre aux différentes stratégies identitaires ou finalités poursuivies des travailleurs.

L'ensemble des actions coordonnées des travailleurs en vue de l'atteinte d'objectifs guident les « comportements individuels ou collectifs conscients ou inconscients, adaptés ou inadaptés » et « sont mis en place pour atteindre ces victoires contre un adversaire qui peut être soi-même, les autres en interaction concrète (famille, amis, collègues...), ou le système social » (Camilleri et al., 1990, p. 31). Cela implique que les acteurs ont une liberté d'action en regard de leurs réponses (Camilleri et al., 1990).

Plus précisément, les stratégies identitaires sont composées de trois éléments nécessaires dans leur processus de mise en place :

- les acteurs, individuels ou collectifs;
- la situation dans laquelle sont impliqués les acteurs et les enjeux produits par cette situation;
- les finalités poursuivies par les acteurs (Camilleri et al., 1990, p. 51).

Les stratégies identitaires sont déterminantes dans l'étude des conduites individuelles et collectives des travailleurs. « Tactiquement, les acteurs vont réagir en fonction de la représentation qu'ils se font de ce qui est mis en cause dans la situation, des enjeux et des finalités perçues, mais également en fonction de l'état du système dans lequel ils sont impliqués et qui fait peser sur eux une pression constante à agir dans tel ou tel sens » (Camilleri et al., 1990, p. 31).

La finalité principale des travailleurs consiste à une « reconnaissance de son existence dans un système social » conjecturant que « le système lui reconnaisse son appartenance et une place spécifique et qu'il ressente subjectivement cette reconnaissance » (Camilleri et al., 1990, p. 32). En complémentarité à cette reconnaissance, un désir d'appartenance à une culture, à une nation ou à un groupe constitue un autre objectif secondaire. Dans ces visées, les acteurs peuvent sélectionner des réponses, telles que se conformer, se différencier, rechercher l'anonymat ou la

visibilité ainsi que l'intégration ou la marginalisation. Certaines stratégies peuvent aboutir à une hyperconformisation ou une singularisation extrême des individus (Camilleri et al., 1990).

De ces modèles culturels d'identité à la profession, il est possible de concrétiser les composantes de l'identité professionnelle **a)** par la dimension de l'estime collective du groupe (relative au sentiment d'appartenance, à l'identification au groupe, à l'estime personnelle et publique du groupe) ainsi que **b)** par les dimensions culturelles composées de la culture de métiers (relative au degré de collectivisme, d'intégration des différences et de distance hiérarchique) ainsi que **c)** par le *métier genré*, défini en fonction des traits masculins (défense de ses idées, la force, la domination, l'agressivité du groupe, etc.) et des traits féminins (la sympathie, la tendresse, la douceur, la sensibilité au besoin d'autrui dans le groupe, etc.).

3.6.1-Lien entre les stratégies identitaires des travailleurs et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés

Bien que la présente thèse de doctorat ne se consacre pas à mesurer empiriquement les stratégies identitaires de la typologie de Renaud Sainsaulieu (culture de négociation, de fusion, d'affiliation et de retrait), il est particulièrement intéressant d'étudier les dimensions culturelles et identitaires des groupes professionnels des métiers qui découlent de ces stratégies. Ces dimensions se résument notamment par l'estime collective du groupe professionnel, la culture de métiers composée du collectivisme/individualisme, de la distance hiérarchique et de l'intégration des différences, ainsi que l'aspect de la masculinité/féminité selon le type de *métier genré*. Ces dimensions identitaires et culturelles s'inscrivent dans la stratégie fusionnelle des modèles identitaires associés aux professions.

Plus précisément, dans le modèle de stratégie fusionnelle, prédominant chez les ouvriers spécialisés, l'adoption de réponses agressives peut résulter de stratégies identitaires collectives (Sainsaulieu, 2014). Les agressions sont orientées particulièrement contre les travailleurs moins qualifiés et les femmes en retrait ou en soumission, qui n'entrent pas dans l'identité professionnelle des métiers. Tous les moyens sont bons pour préserver le conformisme. À cet égard, le faible pouvoir individuel des travailleurs dans ce modèle culturel identitaire oblige cette solidarité et camaraderie entre pairs pour augmenter le pouvoir de négociation. D'où

l'intériorisation d'une norme de soumission, de conformisme et d'une forte cohésion en regard du groupe professionnel (Sainsaulieu, 2014).

De même, une stratégie d'identification professionnelle dans cette dynamique identitaire pourrait consister à favoriser une culture professionnelle forte afin d'acculturer plus rapidement les nouveaux travailleurs, de même que de permettre un renforcement des normes privilégiées et de favoriser une reconnaissance professionnelle des instances décisionnelles en place.

De surcroît, l'importance de l'intégration dans le groupe explique l'absence de réaction et la tolérance des réponses agressives. Une étude a démontré que dans les cultures collectivistes, les réponses agressives envers les femmes sont plus élevées s'il y a une tolérance envers le sexisme et envers les agressions à l'encontre des femmes (Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Pryor & Whalen, 1997). En fait, le milieu des métiers spécialisés est caractérisé par une culture de conformisme privilégiant les masculinités au détriment des féminités.

Par ailleurs, les collègues ne vont pas aider et soutenir les travailleurs victimes de réponses agressives par crainte de devenir la prochaine cible, un bouc émissaire autrement dit (Courcy et al., 2004; Marcus-Newhall, Pedersen, Carlson, & Miller, 2000; Mitchell & Ambrose, 2012). De sorte que si un travailleur défend la victime, il s'associerait d'une certaine manière à cette dernière. Par conséquent, il ne serait plus solidaire au groupe et en serait donc exclu. Alors que le pouvoir collectif est déterminant dans la négociation des conditions de travail des travailleurs dans le modèle fusionnel.

Ainsi, le facteur de l'orientation vers une forte cohésion du groupe est un élément décisif dans la prédisposition aux agressions. Notamment, la sanction du groupe explique la prolifération des agressions au sein des équipes de travail. Dans l'optique de favoriser le bon fonctionnement du groupe, les travailleurs établissent des normes rendant acceptables des réponses agressives à titre de sanction. Autrement dit, la déviance des normes légitime les agressions dans un objectif de contrôle (Salin, 2003).

De plus, le conditionnement social dans ce type de stratégie détermine des conditions de l'organisation du travail associées à une faible latitude décisionnelle des travailleurs, des tâches routinières et monotones, des contraintes physiques élevées, d'importantes interdépendances dans les tâches ainsi que de fortes contraintes à l'égard de la discipline. Ces conditions de

l'organisation du travail sont associées à un niveau plus élevé d'agressions dans les milieux de travail (Barling, 1996; Einarsen et al., 1994; Leymann, 1996; Neuman & Baron, 1998; Notelaers et al., 2013; Vartia, 1996; Zapf et al., 1996).

Somme toute, Claude Dubar a démontré une crise identitaire dans ce modèle culturel d'identité fusionnelle en raison de la non-reconnaissance, de la faiblesse de possibilités de promotion ainsi que de la qualification désuète résultant d'un déclassement des travailleurs de métiers dans l'organisation (Dubar, 2010). En fait, selon le modèle des dynamiques identitaires de Dubar, les ouvriers spécialisés se retrouvent enfermés dans leur métier. Particulièrement, ce blocage résulte d'un inconfort relatif à l'aboutissement de leur parcours professionnel ou bien à une perception de déclassement, notamment par le fait que leur emploi ne correspond plus à l'apprentissage acquis dans leur filière professionnelle (Dubar, 2010). L'identité des travailleurs au travail est, de ce fait, encore plus menacée par l'arrivée des femmes dans les métiers ou par les changements de valeurs plus féminines, surtout dans un contexte de blocage et de précarité d'emploi.

D'ailleurs, en réaction à la souffrance au travail, les travailleurs de métiers ont développé, auparavant, des stratégies défensives d'identités construites sur la base d'une virilité sociale (Dejours, 1988). Selon Christophe Dejours, cette « normopathie virile » correspond à une identité virtuelle qu'il qualifie même de fausse identité des travailleurs ouvriers (Dejours, 1988). D'origine historique des rapports d'oppression des hommes sur les femmes, cette « identité virile normopathe » consiste à un « clivage valorisant le travail masculin (virilité, danger, force, courage...) et dévalorisant le travail féminin (répétition, détail, finition...) » (Dubar, 2010, p. 202). Nonobstant la difficulté à reproduire ces formes d'identités défensives de nos jours, le blocage professionnel actuel de l'identité de métiers dans un contexte de crise identitaire occasionne des problématiques relativement à l'entrée des femmes dans les métiers et aux problèmes de santé mentale des travailleurs (Dubar, 2010).

Enfin, les travailleurs veulent être reconnus socialement dans l'espace professionnel. La peur de perdre un pouvoir, surtout de négociation, ou bien la peur de déqualification de leur métier justifie les agressions à l'égard des femmes et des travailleurs s'inscrivant dans le genre féminin. À cet effet, une diversité d'intérêts entre les groupes d'individus survient sur le marché

du travail. La société capitaliste est caractérisée par plusieurs formes de domination. Plus précisément, les individus utilisent leur pouvoir pour limiter l'accès aux ressources afin de préserver leurs acquis. Selon la théorie du capitalisme de Murphy, la domination des femmes, notamment par leur exclusion, se produit lorsque les deux groupes sont en compétition pour maximiser leurs ressources. La préservation ou la peur de perdre le pouvoir de négociation supérieur du groupe de travailleurs des métiers spécialisés justifie certaines réponses agressives à l'égard des femmes (Witz, 1990).

Ces théories permettent d'établir l'hypothèse d'une association positive entre la stratégie identitaire fusionnelle des ouvriers de métiers et un niveau plus élevé d'agressions chez ce groupe de travailleurs de métiers.

Somme toute, les stratégies identitaires des travailleurs s'établissent dans les valeurs ancrées dans des dimensions culturelles. Spécialement, la culture nationale oriente le développement des institutions et détermine les valeurs à privilégier dans les sous-cultures professionnelles des métiers. Ainsi, les dimensions de la culture nationale peuvent se traduire dans des dimensions au niveau de la sous-culture professionnelle. De sorte qu'il est intéressant d'utiliser le modèle de la culture nationale de Geert Hofstede (Hofstede, 1980, 1984) et d'appliquer les dimensions culturelles aux travailleurs de métiers au niveau de la profession.

3.7-Application de la dimension culturelle du modèle de Hofstede dans les métiers spécialisés

Dans les métiers spécialisés, les dimensions culturelles du modèle de Geert Hofstede s'avèrent pertinentes pour définir les valeurs privilégiées dans la sous-culture professionnelle des métiers, à l'exception de la dimension de l'incertitude (Hofstede, 1980, 1984). Cette dimension est moins comparable aux autres dimensions du conditionnement social et elle peut être associée indirectement aux conditions de l'organisation du travail, notamment à la conception des tâches et au rôle d'intervention des supérieurs. À cet égard, les enquêtes des années 1960 ont suggéré des tâches répétitives, un travail monotone ainsi qu'une dépendance vis-à-vis du superviseur hiérarchique (Sainsaulieu, 2014). Dans le cadre de cette recherche, les conditions de l'organisation du travail sont considérées comme un facteur de fragilisation de l'identité

professionnelle pouvant occasionner des agressions. De sorte que la dimension de l'évitement de l'incertitude n'est pas incluse dans les dimensions de la culture de métiers.

La dimension de la *distance hiérarchique* peut se référer aux relations hiérarchiques, autant avec les supérieurs qu'entre collègues de travail dans les inégalités intra ou inter métier. La forte structure hiérarchique entre catégories socio-professionnelles, de même que les différences de salaires et de tâches entre métiers et avec les autres groupes de métiers spécialisés, justifie une forte distance hiérarchique.

La dimension du *collectivisme* peut se traduire dans la relation entre collègues, notamment en regard de l'acceptation d'idées convergentes au sein du groupe des travailleurs de métiers, à l'homogénéité du groupe, à l'unanimité des décisions ainsi qu'à la tolérance au clivage. De sorte qu'il y a une préférence pour l'identité collective et professionnelle, plutôt qu'individuelle. Les intérêts du groupe sont privilégiés. C'est avec beaucoup de subtilité que Renaud Sainsaulieu a démontré l'importance du groupe du métier. L'orientation vers le collectivisme, spécialement une culture forte et unie, de même qu'un sentiment d'appartenance au groupe favorise l'identité professionnelle des travailleurs et leur reconnaissance (Sainsaulieu, 2014).

La dimension de la *masculinité* s'inscrit dans une division des rôles et des tâches au travail selon le sexe et le genre (Hofstede, 1980, 1984). La distinction *masculinité/féminité* est fortement présente dans les métiers spécialisés, caractérisée par des stéréotypes sur les femmes dans les métiers. Ce secteur patriarcal est incorporé de valeurs sexistes. Plus précisément, des mécanismes de socialisation au sein de la culture privilégient un contexte de hiérarchie de sexe et de genre, de même que des schémas de rôles basés sur le sexe et sur le genre (Berdahl, 2007; Richardson & Hammock, 2007).

Ainsi, il est possible de suggérer que les modèles culturels d'identité à la profession des métiers spécialisés s'inscrivent dans les dimensions de la forte distance hiérarchique, de la masculinité et du collectivisme. Selon la recension de la littérature, les agressions envers les femmes seraient plus présentes dans les milieux caractérisés par de fortes disparités de pouvoir entre les travailleurs, soit une distance hiérarchique élevée (Perry et al., 1998; Pryor & Whalen, 1997). De plus, une tolérance aux agressions dans les valeurs justifie un niveau plus élevé de

réponses agressives dans les cultures collectivistes (Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Pryor & Whalen, 1997). Enfin, la culture masculine dans les métiers spécialisés, basée sur la compétition, prédispose aux agressions conformément à la forte division des tâches selon le sexe et le genre, de même qu'une plus grande peur d'être blâmées pour les femmes à la suite d'une plainte (Wasti et al., 2000).

3.8-Les composantes de la structure de l'identité professionnelle

La construction des modèles d'identité professionnelle s'établit principalement par le conditionnement des rapports humains au travail et par des processus identitaires. De ces processus, trois dimensions de l'identité professionnelle en résultent : l'estime collective du groupe professionnel, la culture de métiers ainsi que le type de genre du métier.

a) Estime collective du groupe professionnel

Les processus identitaires s'établissent principalement par l'identification et l'identisation associées à la profession, desquelles résulte l'estime collective du groupe professionnel. À cet égard, l'estime du groupe s'établit par la manière dont les travailleurs s'identifient à leur métier selon le sentiment d'appartenance, la reconnaissance de leur métier tant de leur point de vue que ceux d'autrui, par une comparaison, une différenciation et classification entre les groupes (Sales-Wuillemin, 2006; Tajfel et al., 1971).

En regard de l'estime de soi, au niveau individuel, ce concept s'inscrit dans la représentation que l'individu se fait de lui-même, soit la perception favorable ou défavorable de lui-même, notamment la confiance et le respect qu'il porte à sa personne. Les réponses agressives dans les milieux de travail sont associées aux deux, tant à une forte estime (Anderson & Bushman, 2002) qu'à une faible estime (Baumeister et al., 1996) des agresseurs.

Au niveau des groupes professionnels, il s'avère important de s'intéresser au concept de l'estime collective du groupe, et particulièrement, à une estime élevée du groupe suivant la théorie de l'identité sociale visant l'acquisition d'une identité favorable (Tajfel, 1981). Ce concept constitue la représentation du groupe en regard de son image, soit à quel point le groupe s'inscrit dans une identité sociale positive. Le sentiment d'appartenance, l'adhésion, la valeur et

la signification émotionnelle de l'identification des individus au groupe permettent d'établir cette estime collective du groupe (Crocker & Luhtanen, 1990).

Dans les métiers spécialisés, l'appartenance du groupe social associée au métier, soit l'identification professionnelle, s'avère fortement déterminante dans l'engagement de réponses agressives des travailleurs. Dans ces enquêtes sur le conditionnement des rapports sociaux au travail, Sainsaulieu a démontré la référence à la profession et à la valeur primordiale du prestige du métier manuel (Sainsaulieu, 2014). Les travailleurs qui sont fortement identifiés à leur groupe ressentiront plus fortement une perception de menaces relativement à ce dernier (Branscombe et al., 1999; Ellemers et al., 2002).

b) Culture de métiers

La culture construit l'identité professionnelle des travailleurs par la reconnaissance et l'identification aux identités collectives relatives au métier selon les valeurs implicites et explicites privilégiées. À cet effet, la culture constitue la base du conditionnement social des relations collectives entre les travailleurs et leur rapport au groupe dans le cadre du travail. De ce fait, la dimension culturelle associée à la profession s'avère déterminante dans les rapports collectifs. En fait, la culture établit les rapports au groupe et, plus spécialement, le degré de collectivisme du groupe et de distance hiérarchique. Les stratégies identitaires des travailleurs des métiers spécialisés s'établissent dans ces formes de conditionnement social, tant au niveau horizontal que vertical.

Selon les dimensions culturelles du modèle de Geert Hofstede, le collectivisme renvoie à une préférence pour les intérêts collectifs du groupe, privilégiant l'identité collective. Il peut s'agir de l'importance de l'harmonie et de l'homogénéité du groupe, de l'acceptation des idées convergentes au sein du groupe, à l'unanimité des décisions ainsi qu'à la tolérance au clivage envers certains individus s'opposant au conformisme (Hofstede, 1980, 1984). Cette dimension influence et détermine le sentiment d'appartenance des travailleurs (Hofstede, 1980, 1984), notamment la préférence pour l'identité professionnelle.

Deux orientations du continuum individualisme/collectivisme : horizontal et vertical

En regard des composantes de la culture de métiers, les dimensions du modèle de Hofstede se sont limitées à un seul continuum pour l'orientation de l'individualiste s'opposant au collectivisme. En réponse à la dichotomie simpliste, des chercheurs ont suggéré une typologie incluant deux niveaux d'analyse, soit le continuum *individualisme/collectivisme* ainsi que le continuum *vertical/horizontal*. Cette seconde dimension est présente tant dans les cultures individualistes que collectivistes (Triandis, 1995; Triandis & Gelfand, 1998). Les quatre types de culture sont : l'individualisme horizontal; l'individualisme vertical; le collectivisme horizontal ainsi que le collectivisme horizontal (Sivadas, Bruvold, & Nelson, 2008; Triandis, 1995; Triandis & Gelfand, 1998).

Plus concrètement, le pôle vertical renvoie à la structure hiérarchique entre les membres de la culture et à l'acceptation des inégalités, de même qu'à l'importance du statut social (Triandis & Gelfand, 1998), alors que le pôle horizontal représente la structure égalitaire ainsi que l'acceptation de statuts égaux entre les membres (Triandis, 1995). Ainsi, il est possible de comparer la typologie de Triandis, composée des pôles *vertical/horizontal* et *individualisme/collectivisme*, aux deux dimensions de la *distance hiérarchique* et de l'*individualisme/collectivisme* de Geert Hofstede.

Par conséquent, il est pertinent de s'intéresser aux deux dimensions de Triandis pour définir la culture de métiers selon le degré d'individualisme/collectivisme. D'une part, les rapports collectifs au plan horizontal sont la première mesure, soit le degré de collectivisme du groupe. D'autre part, au plan vertical, la distance hiérarchique est la deuxième mesure de l'individualisme/collectivisme, soit la distance sociale de pouvoir. De ces deux dimensions, s'ajoute, en complémentarité, la dimension d'intégration des différences.

Ajout du degré d'intégration des différences

Dans cette étude sur les métiers spécialisés, il s'avérait important d'ajouter la dimension de l'inclusion et, plus précisément, le degré d'intégration des différences parmi les travailleurs. Au-delà d'un climat de diversité, se limitant aux caractéristiques démographiques et aux processus relatifs à la cohésion et coopération des groupes, le climat d'inclusion permet de mieux

considérer les conflits dans les groupes hétérogènes. Les agressions fondées sur le sexe et sur le genre découlent notamment des différences entre le sexe et les traits masculins et féminins des individus. De là l'importance de compléter les deux dimensions de l'*individualisme/collectivisme* et de la *distance hiérarchique* de la culture professionnelle des métiers par une troisième dimension de l'*intégration des différences* dans les relations sociales au travail, surtout celles de genre dans les métiers à forte prédominance masculine.

De surcroît, l'importance de l'inclusion et du conformisme dans le groupe professionnel des métiers justifie la banalisation, la tolérance et l'acceptation de certaines réponses agressives, surtout à l'égard des travailleurs qui se distinguent du groupe. Particulièrement, dans les cultures collectivistes, les agressions fondées sur le sexe et sur le genre sont plus élevées en fonction d'une tolérance au sexisme (Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Pryor & Whalen, 1997). Dans la culture des métiers spécialisés, caractérisée par la valorisation des masculinités au détriment des féminités, il s'avère plus important de privilégier un fort degré d'inclusion dans les relations sociales, peu importe les distinctions fondées sur le sexe et sur le genre des travailleurs.

En fait, nonobstant l'homogénéité du groupe de travailleurs des métiers sur le plan de qualification et des conditions de travail, les résultats des enquêtes de Renaud Sainsaulieu dans les années 1960 ont fait le constat des divergences dans les sous-groupes d'ouvriers (Sainsaulieu, 2014). Ces différences n'étaient pas uniquement fondées sur le sexe et sur le genre. De ces constatations, ce sociologue s'est intéressé aux stratégies d'intégration des travailleurs, soit la stratégie identitaire de solidarité démocratique, de fusion, d'affiliation ainsi que celle de retrait ou de soumission (Sainsaulieu, 2014). Suivant les résultats de ce sociologue, en complémentarité de l'étude des relations sociales au travail, du style de gestion des dirigeants ainsi que de l'engagement syndical des travailleurs, les recherches doivent élargir leurs analyses à l'intégration individuelle des travailleurs au groupe professionnel et à l'organisation. À titre indicatif, les résultats des études de Sainsaulieu ont dénoté que les femmes ouvrières caractérisaient de plus importantes les relations affectives à l'extérieur du travail, justifiant une stratégie identitaire de retrait chez ces dernières ainsi qu'une prédisposition à s'exclure de la collectivité (Sainsaulieu, 2014).

En somme, il est possible de suggérer qu'une culture s'inscrivant dans des relations sociales intégrant les différences, notamment celles relatives au sexe et au genre, dans un climat d'inclusion, engendre moins d'agressions fondées sur le sexe et sur le genre. D'où l'importance de s'intéresser au type de genre du métier comme troisième composante de l'identité professionnelle.

c) Type de genre du métier (métier genré)

En complémentarité de l'estime collective du groupe et de la culture de métiers, il est important de s'intéresser à l'influence du type de *métier genré*, caractérisé de type masculin ou de féminin, dans l'influence de l'adoption de réponses agressives. À cet égard, sur le plan national, l'orientation *masculinité/féminité*, basée sur les rôles distincts entre les hommes et les femmes, est l'une des dimensions nationales du modèle de Geert Hofstede (Hofstede, 1980, 1984). Une socialisation basée sur le rôle de genre peut se transcrire chez les hommes dans une masculinité hostile, soit une forme très extrême du rôle de genre défini par un ensemble d'attentes sur les comportements appropriés et non appropriés des hommes (Good et al., 1995).

Plus particulièrement, dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre, il est important d'interpréter la différence entre les genres dans leur contexte social. Les milieux de métiers et de production ont leurs propres normes et valeurs qui déterminent les rôles sociaux des hommes et des femmes au travail (Richardson & Hammock, 2007). De ce fait, les valeurs privilégiées au sein de cette culture de métiers sont celles de la réussite, du contrôle, de l'ambition, du pouvoir et de la compétition. Ces valeurs instrumentales sont similaires à celles utilisées dans l'outil conceptuel du genre BSRI (*Bem Sex-role Inventory*) (Bem, 1974). Ainsi, il est possible de déterminer le type du métier par les valeurs culturelles liées au genre. La source féminine ou masculine du métier s'inscrit dans un conditionnement culturel. Cet aspect du métier n'est pas relié au sexe des travailleurs de métiers, mais à la culture acquise et transmise par les normes et les valeurs privilégiées dans le métier. Il s'agit de l'adhésion du groupe professionnel aux normes de la masculinité ou de la féminité, déterminées par les traits masculins et féminins du BSRI (Bem, 1974).

D'un point de vue culturel, les réponses agressives des hommes symbolisent une puissance et une virilité désirées dans leur identité masculine, particulièrement dans la sphère professionnelle. À cet effet, dans certaines professions, les travailleurs sont encouragés à être agressifs, tant d'un point de vue légitime (policiers, militaires) que du point de vue symbolique relatif aux valeurs agressives (métiers spécialisés). Plus précisément, dans les professions associées aux métiers spécialisés, les réponses agressives s'inscrivent dans l'identité professionnelle des travailleurs. Ces métiers s'orientent fortement dans une désirabilité sociale dans laquelle la masculinité constitue la norme privilégiée. De sorte que la masculinité s'oppose à la féminité et à tout ce qui touche les traits de la tendresse, de l'affection, de la sensibilité envers les besoins d'autrui, etc. Les agressions résulteraient notamment dans une perspective des travailleurs d'assurer l'identité masculine de leur métier, une identité positive selon la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981).

Cette identité masculine des métiers favorisant la virilité et la domination résulte d'une peur des travailleurs d'être castré, licencié ou soumis (Grenier-Pezé, 2000). À cet égard, les réponses agressives peuvent résulter de stratégies défensives des travailleurs de métiers en regard d'identités construites sur la base d'une virilité sociale (Dejours, 1988). De sorte que selon le type de genre du métier, surtout un métier genre masculin, les travailleurs seront plus prédisposés à adopter des réponses agressives comme stratégie identitaire, au contraire des travailleurs dans les métiers genres féminins ou dans les métiers genres androgynes (résultats élevés autant dans les traits masculins que féminins). Spécifiquement, dans les métiers de type androgyne, malgré l'importance des normes instrumentales masculines, les valeurs affectives reliées aux féminités, notamment la considération envers autrui, limiteraient l'adoption de réponses agressives. Distinctement, pour les travailleurs s'inscrivant dans les métiers genres indifférenciés (résultats faibles autant dans les traits masculins que féminins), le manque de repères identitaires aux caractéristiques féminines ou masculines ainsi que l'absence d'adhésion aux valeurs féminines de la sensibilité envers autrui, de la tendresse et de la douceur, justifieraient l'adoption de réponses agressives.

Ces traits masculins de l'agressivité et de la virilité ou féminins de la tendresse et de la sensibilité envers les besoins d'autrui s'inscrivent tant dans les valeurs et normes privilégiées sur

le plan de la nation que sur le plan de la profession et, plus précisément, de l'identité professionnelle des travailleurs associée aux métiers spécialisés.

Lien avec l'identité masculine

Selon certaines études, l'idéologie masculine est le facteur le plus prédictif des agressions envers les femmes. Il s'agit de l'ensemble de croyances et d'attentes sur les comportements adéquats et non adéquats des hommes (Good et al., 1995).

Les différences de pouvoir entre les hommes et les femmes ainsi que les éléments associés aux rôles de genre, notamment les stéréotypes ancrés dans une culture professionnelle privilégiant des valeurs sexistes, sont déterminants dans l'explication des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés. L'agression envers les femmes devient un moyen d'assurer cette identité masculine, basée restrictivement sur des stéréotypes de rôles sexistes (Backhouse & Cohen, 1981). La tolérance et le manque de sanctions des hommes pour leurs réponses agressives découlent de la résistance aux femmes en raison de leur opposition aux valeurs de la domination, atteignant la masculinité des travailleurs (Backhouse & Cohen, 1981).

Les hommes ont appris des schémas de rôles stéréotypés sur la masculinité et la féminité durant leur socialisation. Une peur de perdre leur masculinité ainsi que des conflits sur le rôle de genre justifient des émotions négatives envers les femmes. En réponse à cette socialisation et aux sentiments négatifs, des agressions envers les femmes peuvent s'inscrire dans des stratégies de défense autoprotectrices en vue de protéger une identité professionnelle valorisant les masculinités (Harway & O'Neil, 1999).

Lien avec les rôles distincts de genre

Plusieurs recherches se sont intéressées à la contribution des rôles de genre traditionnels dans les agressions envers les femmes (Betz & Fitzgerald, 1993; Crossman et al., 1990; Finn, 1986; Keyton et al., 2001; Richardson & Hammock, 2007; Sugarman & Hotaling, 1991).

D'une part, ces stéréotypes de rôles sexistes inscrivent le comportement des hommes dans des valeurs sexistes et des attitudes machistes et même misogynes. D'autre part, les agressions envers les femmes peuvent se produire à la suite d'émotions négatives relatives à la

peur des hommes de perdre leur masculinité. Enfin, les réactions et les mécanismes de défense appris dans la socialisation peuvent tout autant expliquer les agressions des hommes envers les femmes (O'Neil & Harway, 1999b). Des chercheurs argumentent que les rôles sociaux sont déterminants dans les actions et les interactions des acteurs du marché du travail, notamment dans la sélection de réponses agressives fondées sur le sexe et sur le genre (Richardson & Hammock, 2007; Wood & Eagly, 2002).

Ce facteur est similaire à la théorie du harcèlement sexuel du renversement des rôles basés sur le genre (*the sex-role theory*). Dans cette perspective, les agressions fondées sur le sexe et sur le genre s'expliquent par des comportements inadéquats en fonction des rôles basés sur le sexe et le genre. Autrement dit, ciblées et orientées, les agressions se justifient en réaction des actes inappropriés en fonction des attentes comportementales fondées sur le sexe et sur le genre (Gutek & Morasch, 1982; Hemming, 1985; Lengnick-Hall, 1995; Popovich & Licata, 1987).

Dans le cadre de cette recherche, afin de bien discerner les différences entre chaque métier, l'orientation basée sur les distinctions de genre s'inscrit dans le type de *métier genré* et non pas dans une dimension culturelle de l'identité professionnelle. Toutefois, l'orientation *masculinité/féminité* du métier s'inscrit dans un conditionnement culturel par la transmission de valeurs et de normes à privilégier dans la sphère professionnelle. Chaque métier se caractérise par des valeurs et des normes distinctes reflétant des degrés de masculinités différents.

Afin de compléter la structure de l'identité professionnelle, composée de l'estime collective du groupe professionnel, de la culture de métiers et du type de genre du métier, il est important de s'intéresser à une autre dimension, complémentaire de la structure de l'identité professionnelle, soit la fragilisation de l'identité de métiers.

3.9-Les composantes de la fragilisation de l'identité professionnelle des métiers spécialisés

Dans cette recherche, la fragilisation de l'identité professionnelle peut se résumer par une prédisposition à rendre vulnérable l'identité de métiers des travailleurs, notamment par une atteinte à l'identification, au sentiment d'appartenance, à l'image et à l'estime du groupe du métier. Les composantes de la fragilisation de l'identité de métiers peuvent se représenter par la

perception de menaces réalistes ou symboliques, par les conditions de l'organisation du travail singulières pour les travailleurs des métiers spécialisés et par la perception de traitements justes et équitables des personnes en autorité (justice interactionnelle). Ces facteurs prédisposent à davantage de réponses agressives fondées sur le sexe et sur le genre dans les milieux de travail. Ainsi, subséquent à la structure de l'identité professionnelle, la dimension de la fragilisation de cette identité professionnelle complète les facteurs identitaires prédictifs des agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail.

a) Perception de menaces réalistes ou symboliques

De surcroît, la perception d'une menace est un élément déterminant dans les réactions des travailleurs. Quelques auteurs (Berdahl, 2007; Maass et al., 2003; O'Leary-Kelly et al., 2000) ont suggéré que la perception d'une menace, surtout à l'identité, comme un élément primordial dans les facteurs prédictifs des agressions. Dans la présente recherche, il est question des mêmes perceptions de menaces de la théorie de la menace intégrée des préjugés, soit les menaces réalistes (emploi, bien-être physique et psychologique) ainsi que les menaces symboliques (valeurs, identité), de même que les réponses cognitives, émotionnelles et comportementales face à ces menaces (Stephan & Renfro, 2002).

La *menace symbolique* englobe des menaces plus abstraites et relatives à la manière qu'a le groupe professionnel de percevoir le monde, de même qu'à la religion, aux valeurs et aux systèmes de croyances, aux idéologies et à la philosophie du groupe. Il s'agit d'une perte d'honneur ou d'une dévaluation de l'identité des travailleurs associés à leur profession ou de l'estime collective du groupe professionnel (Stephan & Renfro, 2002). La *menace réaliste* se caractérise par les menaces associées aux ressources tangibles et non pas à la valorisation et l'estime du groupe, soit les menaces en regard du pouvoir, des ressources et du bien-être du groupe professionnel. Ce type de menace concerne autant un dommage physique ou matériel, tel qu'une perte économique ou une dépréciation des ressources tangibles, qu'une atteinte à la santé ou à la sécurité de l'individu (Stephan & Renfro, 2002).

Le rôle de la perception de menaces associée à la profession s'avère être un élément déterminant dans la fragilisation de l'identité professionnelle. Des effets de fragilisation de

l'identité peuvent même amplifier la prédisposition aux agressions. À cet égard, la perception de menaces est relative à l'estime collective du groupe (Branscombe & Wann, 1992) et les individus les plus identifiés à leur groupe percevront davantage une perception de menaces (Branscombe et al., 1999; Ellemers et al., 2002). De plus, la perception d'une menace symbolique (valeurs, identité) s'amplifie dans les cultures collectivistes (Triandis, 1995). Une menace à l'identité masculine justifie les agressions envers les femmes et envers les travailleurs de genre féminin dans les emplois non traditionnels. D'où l'importance de considérer la perception d'une menace comme élément fortement prédictif des agressions fondées sur le sexe et sur le genre.

1- Théories justificatives du lien entre une perception de menaces et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail

Les théories relatives aux agressions interpersonnelles et à l'identité sociale prédisent une relation directe entre la perception de menaces réalistes et symboliques et les réponses agressives. Plus précisément, la théorie de l'interaction sociale, caractérisée par l'intention des acteurs dans l'adoption de réponses agressives (Anderson & Bushman, 2002; Tedeschi & Felson, 1994), complète la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981), par les stratégies identitaires des travailleurs en regard de l'acquisition ou du maintien d'une image positive (Bandura et al., 1975; O'Leary-Kelly et al., 2000).

Selon la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981), les travailleurs aspirent à l'atteinte ou au maintien d'une identité personnelle et sociale favorable (Aquino & Douglas, 2003; Tajfel & Turner, 1986), plus particulièrement au travail (Dutton, Roberts, & Bednar, 2010; Turner, 1982). Cette identité est basée sur des comparaisons positives ou négatives avec les autres groupes. Enfin, des stratégies défensives sont enclenchées à la suite d'une menace à l'identité (Aquino & Douglas, 2003; Baumeister et al., 1996; Felson & Steadman, 1983; O'Leary-Kelly et al., 2000; Tedeschi & Felson, 1994). Concrètement, une menace à l'identité constitue une dévaluation ou une diminution du sens de compétence, de dignité ou d'estime de soi d'une personne (Aquino & Douglas, 2003; Bies, 1999; Steele, 1988).

Plus précisément, la littérature a associé une perception de menaces aux comportements antisociaux en réponse à une identité menacée (Aquino & Douglas, 2003; O'Leary-Kelly et al., 2000), particulièrement des hommes envers les femmes dans les emplois à prédominance masculine (Berdahl, 2007; Maass et al., 2003). Les agressions s'orientent davantage vers les femmes s'opposant à la masculinité des travailleurs en raison de leur plus grande menace (Backhouse & Cohen, 1981).

Dans cette optique, il s'avère important de s'intéresser à la théorie de la menace intégrée des préjugés (Stephan & Renfro, 2002) pour expliquer les réponses agressives, spécifiquement envers les groupes qui s'associent au genre féminin dans les métiers spécialisés.

2- Application de la perception de menaces dans les métiers spécialisés

L'identité sociale dans le contexte des travailleurs des métiers spécialisés renvoie à une identité collective associée à la profession des métiers, soit l'identité professionnelle. Les agressions fondées sur le sexe et sur le genre découlent d'une stratégie défensive en regard de l'appartenance au groupe social associé au métier, soit une menace à l'identité professionnelle relativement à la perception de la place des femmes ou des féminités dans les emplois non traditionnels (O'Leary-Kelly et al., 2000). Il s'agit d'une peur symbolique en regard de l'identité des travailleurs de perdre leur masculinité et/ou une peur réaliste associée à une réduction de leur pouvoir de négociation, de leurs acquis ou d'une perte de leur emploi (Stephan & Renfro, 2002). Autrement dit, les réponses agressives des travailleurs sont utilisées comme stratégies de défense, individuelles et surtout collectives, contre la peur face à une perception de menaces pour leur bien-être, leurs avantages professionnels ou en regard de leurs valeurs et de leur identité. À cet effet, ces stratégies identitaires défensives se dénotent dans l'affirmation ou la défense de l'appartenance sociale, surtout professionnelle (Grenier-Pezé, 2000).

Plus particulièrement, les agressions surviennent lorsque les stratégies de défense, notamment le pouvoir et le contrôle des hommes sur les femmes, la restriction des émotions, ainsi que l'homophobie et l'hétérosexisme, ne permettent plus de résoudre les conflits sur le genre et les émotions négatives relatives à la peur de perdre leur masculinité (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1999a).

Ainsi, une menace à l'identité professionnelle est fortement associée à un niveau plus élevé d'agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail selon la stratégie identitaire utilisée des travailleurs, soit les réponses agressives, dans l'optique de préserver une identité positive de leur profession. L'intention des travailleurs de métiers est de préserver une image positive d'eux-mêmes au travail par leur profession. Les réponses agressives se justifient par un objectif de rétablir l'identité sociale menacée ou de restaurer la justice à la suite d'un dommage, relatif à une menace de déqualification ou d'une baisse de statut (Schlenker, 1980, 1985; Schlenker & Leary, 1982). L'identité de métiers du modèle de la stratégie identitaire fusionnelle, dans son identité de blocage à l'intérieur des organisations, est d'autant plus fragilisée et menacée. Conséquemment, les travailleurs des métiers, par peur de perdre leurs acquis et par les effets négatifs que procure le changement lors de l'arrivée des femmes ou des travailleurs au genre féminin, vont davantage adopter des réponses agressives. L'arrivée des femmes est un changement majeur dans la vie et les habitudes des travailleurs des métiers spécialisés.

Les agressions fondées sur le sexe et sur le genre sont une stratégie défensive ou affirmative identitaire selon l'appartenance au groupe professionnel des métiers. En plus d'une menace réaliste relative à une diminution du mieux-être des travailleurs ou de la sécurité d'emploi par une perte de leurs acquis, il s'agit davantage d'une menace symbolique associée aux changements dans les valeurs ou dans l'identité des travailleurs (Stephan & Renfro, 2002), soit la perception de la place des femmes et des féminités dans les métiers non traditionnels. Cette seconde menace identitaire constitue une peur de perdre la masculinité du métier (O'Leary-Kelly et al., 2000) et est relative aux changements dans les habitudes des travailleurs des métiers. De ce fait, les agressions sont utilisées comme stratégies de défense, surtout collectives, et s'expliquent dans une optique de rétablir une identité sociale menacée ou bien de restaurer une justice à la suite d'un dommage, soit une déqualification ou une baisse de statut (Schlenker, 1980, 1985; Schlenker & Leary, 1982), surtout à l'appartenance sociale professionnelle (Grenier-Pezé, 2000).

3- Le rôle de la perception de menaces dans la fragilisation de l'identité de métiers

Subséquent aux théories explicatives et à l'application de la perception de menaces dans les métiers spécialisés, il peut être suggéré que cette perception de menaces à l'identité agit comme effet de fragilisation sur l'identité professionnelle. Cette fragilisation prédispose alors à des réponses agressives.

Le rôle de la perception de menaces associée à la profession s'avère être un élément fort contributif des agressions dans l'ensemble des dimensions de l'identité professionnelle. Les théories relatives aux agressions interpersonnelles et à l'identité sociale prédisent une relation directe entre la perception de menaces et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre. La première théorie sur l'intention des agresseurs (Anderson & Bushman, 2002; Tedeschi & Felson, 1994) complète la seconde théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981), notamment par l'adoption de stratégies identitaires des travailleurs dans l'optique d'acquérir ou de maintenir une image sociale positive (Bandura et al., 1975; O'Leary-Kelly et al., 2000). Le maintien d'une image sociale positive s'établit, plus particulièrement, au travail selon l'estime collective du groupe professionnel (Dutton et al., 2010; Turner, 1982) et se base sur des comparaisons positives avec les autres groupes. Chez les travailleurs de métiers, l'identité sociale se rattache à la profession, soit l'identité professionnelle de métiers.

En réponse à une identité menacée, des études ont soutenu une association entre la perception de menaces et les comportements déviants au travail (Aquino & Douglas, 2003; O'Leary-Kelly et al., 2000). Plus précisément, les hommes adoptent des réponses agressives envers les femmes dans les carrières à prédominance masculine (Berdahl, 2007; Maass et al., 2003), surtout envers celles qui s'opposent à la masculinité des travailleurs en raison de leur plus grande menace (Backhouse & Cohen, 1981). De là l'importance de la théorie de la menace intégrée des préjugés (Stephan & Renfro, 2002) pour expliquer les réponses agressives, spécifiquement fondées sur le sexe et sur le genre envers les travailleurs aux traits féminins ou envers les travailleurs qui s'opposent aux masculinités, et l'intention des travailleurs de métiers de préserver une bonne image de leur profession.

Somme toute, la perception de menaces à l'identité est fortement associée à toutes les autres composantes de l'identité professionnelle. Notamment, la perception de menaces

symboliques s'amplifie au sein des cultures collectivistes (Triandis, 1995) et les individus les plus identifiés à leur groupe percevront davantage une menace (Branscombe et al., 1999; Ellemers et al., 2002). De même, l'exclusion et le clivage sont spécialement présents dans les groupes professionnels caractérisés par une forte estime collective afin de préserver cette estime élevée (Branscombe & Wann, 1992; Crocker & Luhtanen, 1990). Enfin, les travailleurs les plus identifiés au genre masculin se sentiraient davantage menacés à la suite d'une évaluation suggérant leur moindre adhésion aux masculinités (Schmitt & Branscombe, 2001). Ainsi, cette perception de menaces, surtout symboliques, explique les agressions dans les métiers genrés masculins envers tous les travailleurs et travailleuses aux traits plus féminins afin d'être en adéquation avec les attentes fondées sur le genre de leur métier (Schmitt & Branscombe, 2001). Ces associations théoriques permettent de suggérer l'effet de fragilisation de l'identité professionnelle par une perception de menaces, prédisposant à des réponses agressives.

b) Justice interactionnelle

En complémentarité d'une perception de menaces, il est important de s'intéresser aux traitements justes et équitables des personnes en autorité, soit à la justice interactionnelle (Bies & Moag, 1986) comme une seconde dimension de la fragilisation de l'identité professionnelle.

1- Le rôle de la justice interactionnelle dans la fragilisation de l'identité de métiers

Les caractéristiques du travail peuvent jouer un rôle dans la détermination de l'estime collective du groupe relative au sentiment d'appartenance et d'identification ainsi qu'à l'estime privée et publique du groupe. L'estime collective du groupe professionnel se construit notamment dans les relations sociales au travail, incluant ainsi le soutien des pairs et du supérieur, de même que le traitement juste des personnes en autorité dans la relation avec ses subordonnés (*justice interpersonnelle*) et dans le partage égalitaire de l'information (*justice informationnelle*). La justice interactionnelle se compose de ces deux formes de justice et renvoie à la perception juste et équitable du traitement interpersonnel des personnes en autorité, notamment dans l'application des règles et des procédures (Bies & Moag, 1986; Herscovis et al., 2007). Globalement, les éléments de la justice interactionnelle se composent du respect, de la

civilité, de la sincérité et de la justification des décisions (Bies & Moag, 1986; Colquitt et al., 2005), de même que de la rétroaction et de l'expression du point de vue des travailleurs (Folger & Bies, 1989; Greenberg & Wiethoff, 2001; Tyler & Bies, 1990).

La sous-section suivante associe la justice interactionnelle aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail.

2- Le rôle de la justice interactionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail

Dans la littérature, l'injustice organisationnelle a été associée aux agressions (Andersson & Pearson, 1999; Greenberg & Barling, 1999; Hershcovis et al., 2007; Neuman & Baron, 1998; Weide & Abbott, 1994) et aux réponses agressives (Tepper, 2007; Thau et al., 2009).

La relation des travailleurs avec leur supérieur est déterminante dans le concept de justice interactionnelle et dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail. En regard des agressions dirigées directement vers les femmes, la plus forte proportion d'hommes dans les postes de supervision permet de mieux saisir les agressions fondées sur le sexe et sur le genre. La répartition inégalitaire de pouvoir entre les hommes et les femmes peut justifier que les femmes seront davantage la cible d'agressions au travail (Perry et al., 1998; Pryor & Whalen, 1997).

En revanche, du côté des travailleurs, à la suite d'un traitement injuste et inéquitable du superviseur, les réponses agressives ne seront pas nécessairement dirigées envers ce dernier et peuvent s'orienter vers une source indirecte selon la théorie du bouc émissaire (Courcy et al., 2004; Mitchell & Ambrose, 2012). Dans un contexte de hiérarchie de sexe et de genre (Berdahl, 2007), selon les relations de pouvoir dans l'organisation, par une idée de déplacement d'un sentiment négatif dans un climat d'injustice organisationnelle, l'agression peut se diriger vers une consœur de travail (O'Leary-Kelly et al., 2000; Paetzold & O'Leary-Kelly, 1996). Dans cette lignée, l'injustice interactionnelle a été associée aux agressions à caractère sexuel, tant sur le plan du chantage visant des échanges à caractère sexuel que sur le plan d'un environnement hostile pour les femmes (Donovan et al., 1998).

En complémentarité des composantes de l'identité professionnelle (estime collective du groupe professionnel, culture de métiers et *métier genre*), de la perception de menaces (réalistes

et symboliques) et de la justice interactionnelle, il s'avère important de s'intéresser aux conditions de l'organisation du travail présentées dans la prochaine sous-section.

c) Conditions de l'organisation du travail

Pour clore les facteurs de la fragilisation de l'identité professionnelle, il est pertinent de s'intéresser aux conditions de l'organisation du travail des travailleurs de métiers spécialisés. Ces conditions de travail sont la dernière dimension de la fragilisation de l'identité professionnelle. La manière dont le travail est organisé, soit la conception des tâches, les demandes au travail, le soutien social et les gratifications au travail (Marchand, 2004), peut fragiliser l'identité des travailleurs de métiers et ainsi plus prédisposer les travailleurs à adopter des réponses agressives comme stratégies défensives ou affirmatives identitaires. Plus précisément, dans le modèle de la stratégie identitaire des travailleurs de Dubar, l'identité est fragilisée dans un contexte de blocage de l'identité de métiers à l'intérieur des organisations, subséquent de l'identité héritée dans les filières-professionnelles (Dubar, 2010).

1- Le rôle des conditions de l'organisation du travail dans la fragilisation de l'identité de métiers

Claude Dubar a notamment suggéré une identité bloquée des travailleurs de métiers, notamment par un avancement invalidé et un blocage des perspectives de carrières dans leur espace professionnel, de même qu'une non-reconnaissance des compétences associées à leur métier. Ces structures organisationnelles raréfient les possibilités de promotion. De plus, cette absence de reconnaissance des qualifications du métier, surtout de l'expertise spécifique et technique, réduit les travailleurs à un simple rôle d'exécutant (Dubar, 2010, p. 196).

Plus particulièrement, en regard du lien entre les conditions de l'organisation du travail et l'identité professionnelle, l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle ainsi que certaines gratifications au travail, telles que la sécurité d'emploi et les perspectives de carrières, établissent l'estime collective du groupe professionnel. D'où l'importance de s'intéresser à la fragilisation de l'identité professionnelle, notamment de l'estime collective du groupe professionnel, par le rôle de certaines conditions de l'organisation du travail. D'autant plus que

certaines conditions de travail s'associent à des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les milieux de travail.

2- Le lien de la fragilisation de l'identité professionnelle par les conditions de l'organisation du travail sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre

Les conditions de l'organisation du travail, telles que la sous-utilisation des compétences et la non-reconnaissance au travail fragilisent l'identité de métiers. De même, sur le plan des gratifications au travail, l'identification des travailleurs à leur métier se construit principalement par le regard d'autrui sur la reconnaissance de leur métier. Un manque de reconnaissance joue principalement sur l'estime collective du groupe professionnel par une fragilisation de l'identité. Ces mésententes concernent une discontinuité dans les attentes des travailleurs envers leur occupation, que ce soit au niveau de la sécurité d'emploi ou des perspectives de carrières, jusqu'au traitement juste et équitable. Cette fragilisation de l'identité professionnelle influence les réactions défensives et affirmatives identitaires, telles que des agressions fondées sur le sexe et sur le genre. Il peut alors être suggéré que les conditions de l'organisation du travail jouent un rôle de fragilisation de l'identité professionnelle dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre. De sorte qu'il est particulièrement important de s'intéresser aux conditions de travail afin de réduire les réponses agressives ainsi que la prédisposition à vivre une agression psychologique, sexuelle ou physique au travail.

En somme, en considérant l'influence directe des conditions de l'organisation du travail sur les agressions ainsi que le contexte particulier des conditions de travail chez les travailleurs des métiers spécialisés, il s'avère important d'ajouter cette composante dans la fragilisation de l'identité de métiers.

Les prochaines sous-sections s'intéressent aux principales théories explicatives de l'influence de l'identité professionnelle des métiers sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés.

3.10-Principales théories explicatives de la relation entre l'identité professionnelle de métiers et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre

Dans l'optique de bien saisir l'ensemble de la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre, au plan sociétal, les théories féministes reconsidèrent les rapports d'oppression entre les hommes et les femmes au sein des instances et structures institutionnelles (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1999a). Nonobstant les facteurs biologiques et relationnels, les facteurs prédisposant aux agressions des hommes envers les femmes s'inscrivent surtout dans la socialisation basée sur le rôle de genre ainsi que dans les stratégies de défense et les mécanismes de défense traditionnels des hommes qui privilégient les masculinités au détriment des féminités (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1999a, 1999b).

Dans cette lignée, les rôles de genre, plus spécialement, la socialisation des hommes dans un rôle extrême de genre en regard des comportements appropriés, particulièrement dans les secteurs masculins des métiers (Richardson & Hammock, 2007), peut se transcrire dans une masculinité hostile (Good et al., 1995) et engendrer des agressions fondées sur le sexe et sur le genre (Betz & Fitzgerald, 1993; Crossman et al., 1990; Finn, 1986; Keyton et al., 2001; Richardson & Hammock, 2007; Sugarman & Hotaling, 1991).

Au plan organisationnel, malgré la variété des théories explicatives des agressions en milieu de travail, certaines s'avèrent plus pertinentes pour expliquer les agressions spécifiquement fondées sur le genre ou les agressions envers les femmes. Il s'agit des théories de l'interaction sociale, de l'identité sociale, de la menace intégrée des préjugées ainsi que de l'approche de la psychodynamique du travail pour compléter globalement l'association entre les concepts à l'étude.

Selon les modèles à la base de la théorie de l'interaction sociale (Tedeschi & Felson, 1994), les modèles de l'escalade du conflit (Andersson & Pearson, 1999; Folger & Skarlicki, 1998) et les modèles de vengeance dans les organisations (Bies et al., 1997), les agressions interpersonnelles au travail résulteraient d'un processus d'échanges interpersonnels répété et continu dans lequel un parti perçoit une menace à son identité et exerce en réaction des représailles contre la source perçue de menace, de même qu'un motif de restauration de justice et d'affirmation de l'identité (Aquino & Douglas, 2003; Felson, 1992; Tedeschi & Felson, 1994).

Notamment, en plus d'un objectif de restauration de justice, les agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail résulteraient d'une menace à l'identité professionnelle relativement à la perception de la place des femmes ou des féminités dans les emplois non traditionnels (O'Leary-Kelly et al., 2000).

3.10.1-Théorie de l'interaction sociale et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés

Les auteurs Tedeschi et Felson ont critiqué la dichotomie des agressions hostiles/instrumentales en raison que même les agressions hostiles peuvent être dirigées par des buts émotionnels, tels que se distancier d'une situation stressante afin de se sentir mieux. Distinctement, ces auteurs préfèrent utiliser les termes d'agressions comportementales (*behaviorist*) ou interprétatives (*attributional*). Ces agressions découlent des décisions et des choix des agresseurs (Anderson & Bushman, 2002; Tedeschi & Felson, 1994). Par ailleurs, les réponses agressives ne sont pas causées directement par des facteurs génétiques. Néanmoins, les origines génétiques peuvent influencer indirectement les agressions (Greene, 1999).

Dans la perspective de la théorie de l'interaction sociale, les réponses agressives et coercitives résultent d'un objectif d'influence des actions d'autrui afin d'obtenir un changement de comportement. La priorité est l'atteinte des résultats des agresseurs selon les attentes et les intentions des acteurs (Baron, 1977; Baron & Richardson, 2004; Berkowitz, 1993; Tedeschi & Felson, 1994). Les fins s'inscrivent dans l'intention d'obtenir quelque chose de valeur en retour, notamment un gain monétaire, une information, des relations sexuelles, des services, de restaurer une perception d'injustice ou l'acquisition d'une identité sociale désirée. Par une analyse de l'évaluation des coûts et des probabilités d'obtention des résultats visés, l'agresseur décide de produire un comportement hostile (Anderson & Bushman, 2002; Tedeschi & Felson, 1994).

La théorie de l'interaction sociale, s'intéressant aux objectifs des agresseurs, est très appropriée dans l'étude des agressions fondées sur le sexe et sur le genre. Très peu de recherches ont étudié l'intention des agresseurs dans les situations de harcèlement sexuel (Lengnick-Hall, 1995). L'intention principale des travailleurs dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre s'inscrit dans l'acquisition ou le maintien d'une identité positive. Dans les métiers

spécialisés, l'appartenance au groupe social associé du métier, soit l'identité professionnelle, s'avère fortement déterminante dans l'engagement de réponses agressives des travailleurs. Sainsaulieu a concrètement mentionné la valeur primordiale du prestige du métier manuel dans son analyse du conditionnement des rapports à l'usine : « S'il n'y avait pas le métier, on pourrait même dire que le monde ouvrier n'existerait pas, car il aurait été depuis longtemps réduit à l'état de troupeau résigné ou évasionniste » (Sainsaulieu, 2014, p. 50-51). Les résultats de ces analyses ont démontré la référence au métier comme l'élément central des entretiens, notamment pour déterminer que les travailleurs sans métier sont les plus vulnérables en regard de leur équilibre psycho-physiologique ou de leur santé. Le métier est indépendant de l'organisation et un bon travailleur compétent pourra trouver un autre emploi (Sainsaulieu, 2014). D'où l'importance de compléter la théorie de l'agression interpersonnelle de l'interaction sociale avec la théorie de l'identité sociale de Henri Tajfel (1981).

3.10.2-Théorie complémentaire de l'identité sociale

Les théories des agressions interpersonnelles dans les milieux de travail, particulièrement la théorie de l'interaction sociale (Anderson & Bushman, 2002; Tedeschi & Felson, 1994), s'inscrivent fortement dans les stratégies identitaires des travailleurs, en complémentarité des théories associées à l'identité, soit la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981). En fait, les stratégies des travailleurs s'inscrivant dans la théorie de l'interaction sociale visent l'acquisition ou le maintien de l'identité désirée (Bandura et al., 1975; O'Leary-Kelly et al., 2000). La théorie de l'identité sociale du chercheur Henri Tajfel (1981), ancree dans les théories des relations intergroupes, permet de déterminer les comportements des individus en fonction du système de croyances partagé socialement. Une distinction entre les comportements interindividuels et intergroupes s'établit dans un continuum opposant les comportements influencés par les caractéristiques personnelles de ceux déterminés par les appartenances groupales des individus (Tajfel & Turner, 1986).

La recherche de cette identité groupale, positive et ethnocentrique, se dénote dans des comparaisons favorables de son groupe vis-à-vis d'autres groupes et justifie des comportements contestataires dans cette quête identitaire. Les comportements intergroupes, surtout la

discrimination et le conflit interpersonnel, sont déterminés par la présence d'un ensemble de principes de différenciation positive, notamment lorsque l'identité du groupe est menacée ou insatisfaisante (Licata, 2007).

Les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les professions non traditionnelles peuvent se justifier par l'intention des acteurs de préserver une image positive d'eux-mêmes au travail. Les travailleurs tentent d'acquérir et de préserver une bonne image d'eux-mêmes, sur le plan de leur identité personnelle et sociale (Aquino & Douglas, 2003; Tajfel & Turner, 1986), plus particulièrement au travail (Dutton et al., 2010; Turner, 1982).

D'une part, les réponses agressives et le sexisme peuvent s'expliquer dans l'optique de créer une identité souhaitée par une hausse du pouvoir et du statut de l'acteur. Les objectifs de l'agression consistent à une amélioration des relations avec autrui ainsi qu'une obtention d'un pouvoir supplémentaire (Gardner & Martinko, 1998; Tedeschi & Felson, 1994).

D'autre part, à la suite d'une menace à l'identité sociale, notamment une déqualification et une baisse de statut, l'agression se justifie dans un objectif de rétablir l'identité sociale ou de restaurer la justice à la suite de ce dommage. Cette seconde explication de protection de l'identité menacée s'avère plus décisive dans le déclenchement des agressions en raison d'une plus grande perception de menaces interpersonnelles (Schlenker, 1980, 1985; Schlenker & Leary, 1982). À cet égard, la théorie de la menace intégrée des préjugés (Stephan & Renfro, 2002) est particulièrement intéressante dans l'explication des agressions fondées sur le sexe et sur le genre.

3.10.3-Théorie de la menace intégrée des préjugés

Subséquemment aux théories de l'identité sociale du maintien d'une identité positive (Tajfel & Turner, 1986) et de la catégorisation sociale de différenciation positive en regard d'un biais d'endofavoritisme et d'exodéfavoritisme (Sales-Wuillemin, 2006; Tajfel et al., 1971), il importe de s'intéresser à la théorie de la menace intégrée des préjugés (Stephan & Stephan, 2000). Des réactions cognitives, émotionnelles et comportementales s'instaurent entre les individus à la suite d'une perception de menaces (Stephan & Stephan, 2000).

La théorie intégrée de la menace du préjugé complète l'explication des agressions fondées sur le sexe et sur le genre, spécialement dirigées vers les femmes et les travailleurs aux

traits féminins, conformément à une perception de menaces envers les individus identifiés dans ces groupes (Stephan & Renfro, 2002), particulièrement dans l'importance de la masculinité au sein des métiers spécialisés. Selon la théorie de la catégorisation sociale de différenciation positive (Sales-Wuillemin, 2006; Tajfel et al., 1971), dans les métiers spécialisés, caractérisés par l'importance des masculinités, les travailleurs de genre féminin sont catégorisés négativement en fonction des préjugés associés aux traits féminins. Ainsi, les travailleurs de métiers peuvent adopter certaines réponses agressives envers ces groupes d'individus. Selon la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981), les travailleurs aspirent à l'atteinte ou au maintien d'une identité sociale favorable, basée sur des comparaisons positives avec d'autres groupes (exogroupes). Les revendications s'inscrivent ainsi dans l'objectif d'obtenir une répartition plus juste des ressources (Tajfel & Turner, 1986). Il importe donc de s'intéresser à la relation entre le supérieur et les subordonnés dans l'étude des réponses agressives ainsi qu'aux relations sociales avec les collègues et aux conditions de l'organisation du travail. De là l'importance d'ajouter l'approche de la psychodynamique du travail afin de compléter les théories précédentes (théorie de l'interaction sociale, de l'identité sociale, de la menace intégrée des préjugés).

3.10.4-Ajout de l'approche de la psychodynamique du travail

Les relations sociales au travail sont des facteurs internes déterminants des réponses agressives fondées sur le sexe et sur le genre des travailleurs ouvriers. Ainsi, il est important de compléter les théories relatives à l'interaction sociale et à l'identité sociale par l'approche de la psychodynamique du travail. Cette dernière offre une approche compréhensive relative à la souffrance psychique vécue au travail par l'explication de la probabilité des travailleurs d'adopter certains comportements. Les études sur les agressions interpersonnelles au travail se sont intéressées notamment à certains facteurs, tels que la justice organisationnelle et l'affect négatif, en oubliant comment le travail est organisé et les relations entre les différentes sources de "Souffrance" et de "Plaisir" au travail. Plus précisément, la psychodynamique du travail se base sur deux axes, soit l'axe vertical de la relation entre le superviseur et les travailleurs et l'axe horizontal des relations entre les travailleurs (Simard et al., 2002). Les modèles culturels d'identité au travail (fusion, retrait, solidarité démocratique et affinités) de Renaud Sainsaulieu

étudient particulièrement les dynamiques des relations sociales par leurs caractéristiques de l'unanimité des décisions et de l'acceptation des idées divergentes, de l'influence du superviseur et de sa nécessité, du pouvoir de l'équipe de travail, ainsi que de la structure hiérarchique avec les supérieurs et entre les métiers (Sainsaulieu, 2014). Plus particulièrement, selon cette approche, les règles de métiers et les stratégies individuelles et collectives des travailleurs sont élaborées par les collectifs de travail, soit un groupe de travailleurs soumis aux mêmes conditions de travail dans le cadre de leur emploi (Simard et al., 2002).

Une étude québécoise dans le milieu carcéral s'est intéressée à la violence interpersonnelle suivant l'approche de la psychodynamique du travail selon laquelle « la construction de stratégies défensives, individuelles ou collectives, permet d'éviter, d'atténuer ou de transformer les contraintes de travail, pour contrer la souffrance engendrée par l'organisation du travail » (Jauvin, Vézina, Bourbonnais, & Dussault, 2006, p. 5-6). Les résultats de l'étude ont suggéré que la défense du code d'honneur, le partage d'un discours négatif de travail, l'utilisation de l'humour et de la raillerie, la formation de clans et l'exclusion des personnes déviantes sont tous des mécanismes défensifs dans un contexte de fragilisation des rapports collectifs de travail et de l'identité professionnelle (Jauvin et al., 2006).

Lien avec les stratégies identitaires des travailleurs

Dans cette optique, les stratégies identitaires défensives des travailleurs conduisent à des réponses agressives envers autrui. Les actions relatives à l'identité des travailleurs ne consistent pas uniquement à l'exécution de gestes techniques, mais aussi d'actes d'affirmation ou de défense en regard d'une appartenance sociale et surtout professionnelle (Grenier-Pezé, 2000). Il s'agit d'une propension à utiliser des stratégies collectives de défense contre la peur face à une perception de menaces pour son bien-être à la suite d'un risque contre une atteinte à l'équilibre psychique des travailleurs (Dejours, 2007b). Plus spécifiquement, le malaise et la souffrance au travail intériorisent un système de valeurs masculines privilégiant la force et la virilité, notamment par une peur d'être castré, licencié ou soumis (Grenier-Pezé, 2000). Similairement, les recherches de Dejours ont suggéré que les travailleurs de métiers ont développé des stratégies défensives d'identités construites sur la base d'une virilité sociale (Dejours, 1988).

En somme, l'impasse entre la perception de menaces à l'identité professionnelle et les stratégies défensives démontrent l'importance d'ajouter des postulats théoriques de la psychodynamique afin de comprendre les réponses agressives des travailleurs. Dans le cadre de cette thèse, les facteurs explicatifs des agressions sont les dimensions culturelles du collectivisme, de la distance hiérarchique et de l'intégration des différences, de même que l'estime collective du groupe ainsi que les masculinités et les féminités du groupe dans le type de genre du métier. Ces éléments composent la structure de l'identité professionnelle et cette identité est fragilisée par la perception de menaces réalistes ou symboliques, par les niveaux de justice interactionnelle et par les conditions de l'organisation du travail.

La prochaine section reprend la globalité des composantes de la structure de l'identité professionnelle et de la fragilisation de cette identité afin de concrétiser le modèle théorique de l'influence de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre.

3.11-Modèle théorique de l'influence de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre en milieu de travail

La Figure 2 présente un modèle théorique général de l'influence de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre qui découle des développements des précédentes sections.

Figure 2

Modèle théorique de l'identité professionnelle sur les agressions

Macro
(Sociétal)

Institutions

(Règles, lois, organisations)

- Gouvernement, Organismes publics, Associations syndicales et patronales
- Programme d'accès à l'égalité en emploi
- Lois SST et lois anti-discrimination

Culture (valeurs)

(Modèle de Geert Hofstede)

- Distance hiérarchique
- Individualisme/Collectivisme
- Masculinité/Féminité
- Évitement de l'incertitude



Modèles culturels d'identité au travail

(Typologie de Sainsaulieu, reprise par Dubar)

- Stratégie identitaire de solidarité démocratique
- Stratégie identitaire fusionnelle
- Stratégie identitaire d'affiliation
- Stratégie identitaire de retrait ou de soumission

Identité professionnelle (Type de métier)

- Pratiques, coutumes et langage typique (jargon)
- Exigences, savoirs techniques et expertise

Méso
(Professionnel)

Structure de l'identité professionnelle

- **Estime collective du groupe professionnel** (identification, appartenance, estime publique et privée)
- **Culture professionnelle de métiers** (collectivisme, distance hiérarchique et inclusion)
- **Type de genre du métier (métier genré)** (masculin, féminin, androgyne, indifférencié)

Fragilisation de l'identité

- **Perception menaces** (réalistes, symboliques)
- **Justice interactionnelle**
- **Conditions de l'organisation du travail** (conception des tâches, demandes au travail, soutien social, gratifications au travail)



Réponses cognitives

Réponses émotionnelles

Réponses comportementales

Agressions (psychologiques, physiques et sexuelles) fondées sur le sexe et sur le genre

Micro
(Individu/Équipe)

La construction de l'identité professionnelle s'établit par l'histoire des groupes culturels de métiers, composés des institutions, des valeurs dans les métiers spécialisés, ainsi que par les modèles culturels d'identité professionnelle, soit les stratégies identitaires des travailleurs qui en résultent (stratégies identitaires *de solidarité démocratique, fusionnelle, d'affiliation* et de *retrait ou soumission*). Les modèles sociologiques d'identité culturelle au travail, basés sur le conditionnement des rapports sociaux dans le cadre de l'emploi, permettent de bien cerner les stratégies identitaires des travailleurs. L'homogénéité du groupe, le degré d'unanimité dans les décisions, l'acceptation du clivage et le sens de l'action collective découlent des rapports hiérarchiques avec les supérieurs, des rapports collectifs et des rapports entre collègues au travail (Dubar, 2010; Sainsaulieu, 2014).

Plus précisément, les valeurs sociétales influencent les institutions (règles, lois, organisations) et établissent les différents modèles culturels d'identité au travail. À titre indicatif, le niveau d'agressions est moins élevé dans les pays scandinaves aux valeurs plus égalitaires et féminines (Mikkelsen & Einarsen, 2001). À l'opposé, dans les pays latins, caractérisés par une forte distance hiérarchique et des rôles distincts entre les hommes et les femmes, le niveau d'agressions est plus élevé (Luthar & Luthar, 2002).

Les aspects sociétaux, notamment les valeurs, déterminent l'identité professionnelle qui s'inscrit dans des modèles culturels d'identité au travail. De ce fait, les travailleurs peuvent identifier les ressemblances et les divergences avec les autres identités professionnelles. L'histoire des groupes culturels influence les **institutions**, soit les associations syndicales et patronales, de même que les instances gouvernementales, et détermine les différentes identités professionnelles. L'évolution des institutions, notamment les règles, les lois en place et le programme d'accès à l'égalité (PAE), dirige le développement de la **culture professionnelle des métiers spécialisés**. L'ensemble des valeurs privilégiées au sein de ces dimensions culturelles se dénote dans l'évolution des interactions et des relations entre collègues et dans les relations hiérarchiques avec les supérieurs et entre métiers, de même que dans les conditions de travail des travailleurs de métiers. Les expériences nouvelles au sein de la culture s'accumulent, évoluent et s'intègrent continuellement dans l'**identité des travailleurs** (Meier, 2010).

Cette identité (visible) des travailleurs de métiers s'enracine dans la langue, soit le jargon du milieu ouvrier, et découle de l'origine de la classe ouvrière des travailleurs. Les coutumes, les savoirs spécialisés et les pratiques des travailleurs des métiers se développent en fonction du sentiment d'appartenance et des mécanismes de socialisation, de même que des expériences acquises, tant dans la sphère privée que professionnelle.

Les institutions, soit les instances gouvernementales ainsi que les associations patronales et syndicales, occupent une place non négligeable dans l'identité en raison de la reconnaissance de l'identité professionnelle des travailleurs. Plus précisément, les deux composantes de la culture sous-professionnelle et des institutions influencent la manière dont les travailleurs s'unissent et s'identifient à leurs pairs, aux superviseurs et aux autres groupes socio-professionnels (Sainsaulieu, 2014). De surcroît, les mécanismes de socialisation de la formation et des expériences professionnelles vécues au travail facilitent le sentiment d'appartenance et ainsi l'identité des travailleurs envers leur métier. De sorte que dans leur identification au travail, les travailleurs peuvent s'identifier aux valeurs ancrées dans la sous-culture des métiers, soit des valeurs de virilité et de compétition dans un contexte de hiérarchie de sexe et de genre.

Aux modèles culturels d'identité au travail de Sainsaulieu (2014) et Dubar (2010) s'ajoutent les théories de l'interaction sociale (Anderson & Bushman, 2002; Tedeschi & Felson, 1994) dans l'intention des travailleurs de maintenir une image positive de leur métier. Le maintien d'une bonne estime du groupe découle de la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981) et de la théorie de la catégorisation sociale (Tajfel, 1981; Tajfel & Turner, 1986) dans la comparaison des différents groupes dans un contexte de hiérarchie de sexe et de genre. La théorie de la menace intégrée des préjugés (Stephan & Renfro, 2002) est particulièrement intéressante, car il est pertinent de considérer l'adoption de réponses agressives à la suite d'une perception de menaces réalistes relatives à l'emploi et au bien-être ou à la suite d'une perception de menaces symboliques relatives aux valeurs (Stephan & Renfro, 2002) dans les métiers spécialisés. En complémentarité, l'approche de la psychodynamique du travail complète la compréhension de l'adoption des réponses agressives des travailleurs résultant d'une souffrance psychique. Les différentes sources de "Souffrance" et de "Plaisir" au travail découlent notamment de l'organisation du

travail ainsi que de la relation entre le superviseur et les travailleurs et des relations entre les travailleurs (Simard et al., 2002).

Plus précisément, les stratégies identitaires sociologiques de Sainsaulieu et Dubar se construisent par l'identité du groupe culturel. Concrètement, l'identité professionnelle englobe les pratiques et les coutumes, les exigences professionnelles, le langage typique, ainsi que les savoirs techniques et l'expertise relative à chaque type de métier. Les sections précédentes, par des suggestions appuyées théoriquement, ont défini trois composantes de la structure de l'identité professionnelle (*estime collective du groupe professionnel, culture de métiers et métier genré*) ainsi que trois composantes de la fragilisation de cette identité de métiers (*perception de menaces réalistes ou symboliques, justice interactionnelle et conditions de l'organisation de travail*).

Par ailleurs, le modèle pose que ces éléments de la structure de l'identité et de la fragilisation de l'identité prédisposent à des réponses agressives au travail. L'adoption de ce type de comportements nuisibles occasionne des victimes d'agressions au travail, spécifiquement les femmes et les travailleurs aux traits féminins. Dans l'optique que les individus tendent de préserver une image positive d'eux-mêmes par le maintien d'une identité positive, tant personnelle que sociale (Tajfel & Turner, 1986), des stratégies défensives sont mises en place à la suite d'une menace à l'identité (Aquino & Douglas, 2003; Baumeister et al., 1996; Felson & Steadman, 1983; O'Leary-Kelly et al., 2000; Tedeschi & Felson, 1994). De ce fait, les réponses agressives des travailleurs sont intentionnelles et dirigées spécifiquement vers certains travailleurs.

La validation de l'identité est particulièrement influencée par le traitement reçu par autrui (Cobb & Sennett, 1973; Lind & Tyler, 1988; Steele, 1988). D'où l'importance des relations entre pairs et entre supérieur et subordonnés, dans un conditionnement social sur le marché du travail, pour expliquer la perception de menaces à l'identité. Une menace à l'identité consiste à une remise en question, une dévaluation ou une diminution du sens de compétence, de dignité ou d'estime de soi d'une personne (Aquino & Douglas, 2003; Bies, 1999; Steele, 1988). Dans les métiers spécialisés, les modèles relatifs à l'identité de métiers s'inscrivent dans une socialisation basée sur des rôles distincts entre les sexes. Ces rôles contribuent aux agressions envers les femmes (Betz & Fitzgerald, 1993; Crossman et al., 1990; Finn, 1986; Sugarman & Hotaling, 1991). Même

que l'idéologie masculine, soit les attentes comportementales, influence fortement les agressions fondées sur le sexe et sur le genre (Good et al., 1995).

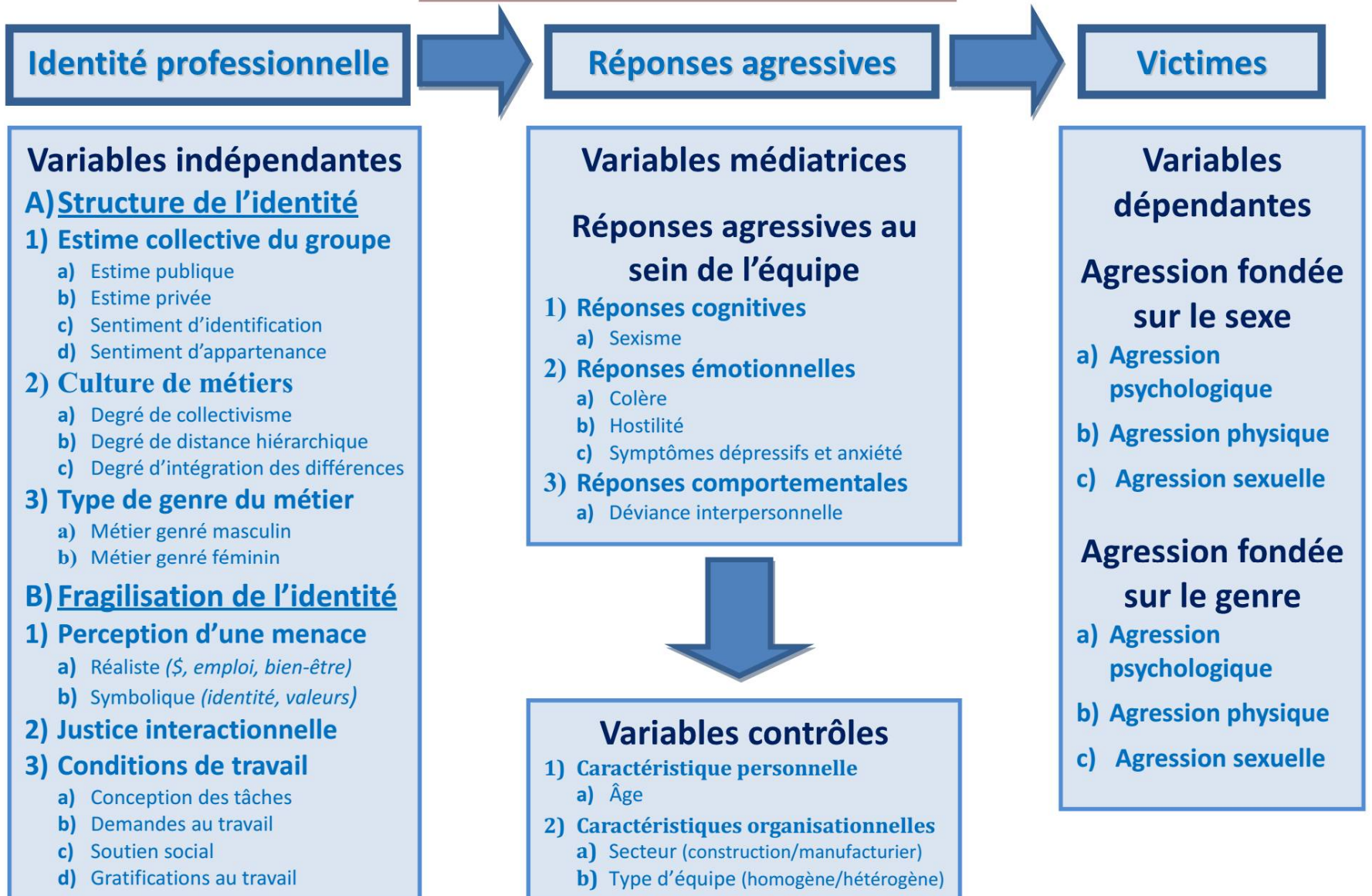
Néanmoins, il est important de considérer certaines composantes des modèles culturels d'identité à la profession afin de bien comprendre les raisons d'un niveau plus élevé d'agressions envers les femmes dans les modèles de stratégies identitaires fusionnelles. En fonction des déterminants des stratégies identitaires, les acteurs vont réagir à l'entrée des femmes dans les métiers selon les enjeux et les finalités de chaque groupe. Les modèles culturels exercent une pression constante sur les actions et les réactions des travailleurs. La finalité principale de chaque regroupement professionnel diffère selon la stratégie. Le choix de se conformer, de se différencier, de se retirer ou d'agresser découle du conditionnement social des travailleurs et, plus précisément, du modèle culturel dans lequel les travailleurs sont impliqués.

Plus précisément, il est question, dans cette recherche doctorale, d'analyser le rôle des stratégies identitaires des travailleurs selon l'identité professionnelle des travailleurs, notamment l'estime collective du groupe, la culture de métiers ainsi que le *métier genré*. Chacune de ces composantes prédispose à des réponses agressives menant à une agression fondée sur le sexe et sur le genre au travail, surtout lors d'une fragilisation de l'identité professionnelle, soit par une perception de menaces, par des conditions de l'organisation du travail spécifiques aux travailleurs de métiers ou selon le niveau de justice interactionnelle. L'adoption de réponses agressives des travailleurs de métiers peut découler autant d'une forte estime collective du groupe, d'un type de genre du métier masculin ainsi que de la culture de métiers, notamment un degré de collectivisme élevé, une forte distance hiérarchique, ainsi qu'un faible niveau d'intégration des différences. À cela s'ajoute l'élément de la fragilisation de l'identité professionnelle, soit une perception de menaces réalistes ou symboliques, de faibles niveaux de justice interpersonnelle et informationnelle, ainsi que la manière dont le travail est organisé, pouvant occasionner des réponses agressives.

3.12-Modèle empirique et hypothèses

Découlant du modèle théorique général de la Figure 2, la Figure 3 présente le modèle empirique qui est évalué dans cette thèse de doctorat.

Figure 3 : Modèle empirique



Le modèle empirique met en relation les composantes de l'identité professionnelle, les réponses agressives des travailleurs au sein de l'équipe et les agressions au travail. Les agressions au travail, du point de vue de la victime, s'orientent selon le sexe (*agression fondée sur le sexe*) et selon le genre (*agression fondée sur le genre*), c'est-à-dire que les réponses agressives dans l'équipe sont dirigées vers les femmes et vers les travailleurs aux traits féminins.

Le modèle de la Figure 3 permet de dégager deux grandes hypothèses de recherche :

H1. Les composantes de la structure et de la fragilisation de l'identité professionnelle contribuent directement à la prédisposition à vivre une agression fondée sur le sexe et sur le genre au travail.

H2. Les réponses agressives au sein de l'équipe médiatisent la contribution de la structure de l'identité professionnelle sur la prédisposition à vivre une agression fondée sur le sexe et sur le genre au travail.

Ces deux hypothèses sont analysées en contrôlant le facteur individuel de l'âge ainsi qu'en contrôlant certains facteurs organisationnels, soit le secteur (construction/manufacturier) et le type d'équipe (homogène/hétérogène). Ces éléments peuvent influencer les agressions fondées sur le sexe et sur le genre en milieu de travail.

Les prochaines sous-sections se consacrent à ces hypothèses de recherche relatives à la relation entre l'identité professionnelle et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés.

Hypothèse 1: Relation directe entre l'identité professionnelle et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers

La première hypothèse, induite par le modèle empirique, porte sur les effets de chacune des composantes de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés.

A) Structure de l'identité professionnelle

Les trois sous-hypothèses relatives aux composantes de la structure de l'identité professionnelle associée aux métiers sont l'influence de l'estime collective

du groupe, la culture de métiers ainsi que le type de genre du métier sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre.

1. Estime collective du groupe professionnel

La construction de l'identité professionnelle s'établit dans la reconnaissance et dans l'identification aux identités collectives associées à chaque métier. Plus précisément, l'estime collective du groupe résulte de cette identification et comparaison entre les groupes professionnels. Cette comparaison et cette différenciation positive, par un renforcement des similarités et des différences en fonction de l'appartenance à un même groupe, établissent un système hiérarchique de classification des groupes, suivant les principes de la théorie de la catégorisation sociale (Sales-Wuillemin, 2006; Tajfel et al., 1971). La théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981) s'inscrit parfaitement dans ce concept d'estime collective du groupe. L'intention principale des groupes dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre s'inscrit dans l'acquisition ou le maintien d'une identité positive (Tajfel & Turner, 1986), soit de préserver une estime collective élevée du groupe professionnel.

a. Une estime collective élevée du groupe professionnel s'associe positivement aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre

Une forte estime collective du groupe s'associe positivement aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre. Selon des études, les groupes professionnels caractérisés par une forte estime collective sont plus prédisposés à exclure les individus pouvant nuire à cette estime collective élevée (Branscombe & Wann, 1992; Crocker & Luhtanen, 1990), particulièrement lorsque l'estime du groupe est menacée. Notamment, en regard d'une menace à la masculinité, des études ont suggéré une association entre une forte identification au genre masculin et le harcèlement sexuel (Maass et al., 2003; Schmitt & Branscombe, 2001; Wade & Brittan-Powell, 2001). À cet effet, la perception de menaces à l'identité professionnelle est l'élément déterminant des agressions dans l'optique de préserver une estime collective élevée du groupe professionnel.

2. Culture de métiers

L'identité se construit par le point central de la dynamique culturelle de la vie en organisation, soit la culture de métiers. De ce fait, la culture de métiers détermine la manière dont les travailleurs s'identifient à leur métier et l'estime collective de leur groupe professionnel (Triandis, 1995).

a. Une forte distance hiérarchique s'associe positivement aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre

Sur le plan vertical, dans les métiers spécialisés, les relations de pouvoir au sein de l'organisation, soit le degré d'inégalité parmi les travailleurs et les distances sociales de pouvoir, sont importantes dans la relation entre les supérieurs et les subordonnés, notamment par une répartition inégale du pouvoir selon le statut hiérarchique. Plus précisément, le conditionnement de la culture de métiers est influencé par la position socioprofessionnelle ainsi que des buts distincts des travailleurs (Sainsaulieu, 2014). Les inégalités sont acceptées au sein des rapports collectifs de travail. Une relation de dépendance envers les superviseurs, telle qu'un style de supervision autocratique ou paternaliste, caractérise les relations sociales des travailleurs des métiers (Sainsaulieu, 2014).

Sur le plan horizontal, le degré d'inégalité dans les répartitions de pouvoir s'inscrit dans des relations hiérarchiques entre collègues de travail dans les inégalités intra ou inter métier. Cette distance se justifie par la forte structure hiérarchique entre les catégories socioprofessionnelles ainsi que par les inégalités salariales et de tâches entre travailleurs de même métier et avec les autres groupes de métiers (Sainsaulieu, 2014).

En regard des disparités de pouvoir, autant sur le plan horizontal que vertical, pour construire les modèles culturels d'identité au travail, Sainsaulieu s'est intéressé particulièrement aux structures de pouvoir et de la position occupée au sein de la hiérarchie dans l'organisation des rapports collectifs. Autrement dit, les relations humaines au travail s'établissent par les positions de pouvoir au sein de l'organisation. De ces distances hiérarchiques découlent l'autonomie des travailleurs et leur degré de liberté dans l'exécution de leurs tâches (Sainsaulieu, 2014).

Ce conditionnement inégalitaire dans les relations avec les superviseurs et les travailleurs est un élément non négligeable dans les agressions fondées sur le sexe et

sur le genre (Luthar & Pastille, 2000). Selon la recension de la littérature, une forte différence de pouvoir entre les cadres et les travailleurs s'associe à davantage d'agressions des hommes vis-à-vis des femmes (Perry et al., 1998; Pryor & Whalen, 1997). À la différence des travailleurs au bas de la structure hiérarchique qui, dans leur sous-conscient, se conforme aux mêmes actions du collectif (Harvey et al., 2007), le plus grand pouvoir hiérarchique des superviseurs peut légitimer les agressions fondées sur le sexe et sur le genre selon les modèles de référence au sein de l'organisation (Luthar & Pastille, 2000; Perry et al., 1998; Pryor & Whalen, 1997). À cet effet, une proportion plus élevée d'hommes dans les positions d'autorité prédispose aux agressions envers les femmes. En fait, un statut hiérarchique élevé a été associé au profil des agresseurs (Aquino & Douglas, 2003). En complémentarité, une plus grande égalité entre les travailleurs et moins de distance dans les pouvoirs augmentent l'acceptation en regard des sanctions résultantes de déviances des travailleurs (Auzoult, Abdellaoui, & Gangloff, 2011).

De même, la littérature suggère que dans les structures organisationnelles hiérarchiques, les agressions sont plus présentes (Aurousseau, 1996; Baillien et al., 2008; Greenberg & Barling, 1999), surtout dans un objectif de contrôle afin de préserver son poste et ses responsabilités (Sperry, 1998). Distinctement, selon la perspective des travailleurs de métiers au bas de la structure hiérarchique, les inégalités dans l'organisation peuvent se percevoir comme des injustices organisationnelles résultantes par des agressions (Greenberg & Colquitt, 2013; Hershcovis et al., 2007). Ainsi, une faible distance hiérarchique dans l'organisation améliore la qualité des relations sociales au travail et diminue ainsi les agressions entre travailleurs.

Somme toute, les réponses agressives des travailleurs surviennent particulièrement quand ceux-ci se sentent impuissants et sans pouvoir au sein de l'entreprise (Moynahan, 1993). Une position hiérarchique moins élevée a été associée à une prédisposition à adopter des réponses agressives, notamment lors d'une perception de menaces à l'identité (Aquino & Douglas, 2003) et dans une culture collectiviste. Plus précisément, les travailleurs au bas de la structure hiérarchique vont davantage, dans leur sous-conscient, exprimer les mêmes actions que leur groupe professionnel, expliquant la prolifération des réponses agressives (Harvey et al., 2007).

b. Un degré élevé de collectivisme s'associe positivement aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre

Dans les recherches passées, des études ont expliqué la forte solidarité chez les travailleurs des métiers spécialisés par l'importance de l'intégration au groupe dans les luttes de classes sociales. Il s'agissait d'une solidarité basée sur un sentiment d'appartenance à la même classe sociale. En fait, l'unique pouvoir des ouvriers se limite à une action collective en réponse à leur faible pouvoir individuel de négociation. Cette culture de fusion se caractérise par une camaraderie entre pairs et une vie collective fusionnelle résultant de cette lutte collective (Sainsaulieu, 2014).

Dans les secteurs à forte prédominance masculine, composés d'une main-d'œuvre très homogène, les travailleurs ouvriers s'inscrivent notamment dans un modèle culturel fusionnel d'identité professionnelle où le conditionnement automatique et volontaire des travailleurs est fort présent. L'importance des relations fusionnelles et dépendantes du milieu ouvrier, la forte homogénéité des ouvriers, ainsi que la tendance à l'unanimité dans les actions des travailleurs (Sainsaulieu, 2014), s'inscrivent dans une culture professionnelle forte dans un niveau élevé de collectivisme entre les travailleurs. Des valeurs, des normes, des modèles et des comportements, partagés et unanimes, consolident les expériences et l'histoire qui unissent les travailleurs entre eux (Schein, 2010). De plus, une culture forte participe au processus de socialisation en déterminant les rôles sociaux (Richardson & Hammock, 2007) et fournit un sentiment d'identité et d'appartenance aux travailleurs (Schein, 2010).

De ce fait, dans les métiers spécialisés, en raison du faible pouvoir individuel des travailleurs, résultant de l'importance de la forte solidarité et de la camaraderie entre pairs (Sainsaulieu, 2014), il peut être suggéré une dimension culturelle des rapports sociaux orientés vers le collectivisme. Ainsi, les travailleurs des métiers spécialisés ont intériorisé cette norme de soumission comme résultante du conditionnement social des relations collectives dans les usines. Sainsaulieu a dénoté l'importance du métier dans les groupes professionnels de travailleurs. La culture unie ainsi que le fort sentiment d'appartenance au groupe orientent les travailleurs de métiers vers le collectivisme, favorisant ainsi la reconnaissance de l'identité professionnelle des travailleurs de métiers (Sainsaulieu, 2014).

Un type de culture collectiviste serait plus associé aux agressions dans les milieux de travail. Notamment, la protection accordée par le groupe ne permet pas

aux individus de se distancer du groupe auquel ils sont identifiés (Hofstede, 1980, 1984). À l'opposé, les individus des cultures individualistes se questionnent en regard des valeurs et des standards éthiques en place et sont moins enclins à accepter les règles en place (Singhapakdi et al., 1999).

La littérature scientifique a suggéré que le niveau d'agressions, spécifiquement envers les femmes, est plus élevé si ces comportements sont acceptés et tolérés dans les rapports sociaux (Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Pryor & Whalen, 1997). De sorte que les agressions fondées sur le sexe et sur le genre seront plus élevées dans les cultures collectives de métiers si les comportements sexistes sont acceptés, surtout dans les métiers associés aux traits du genre masculin de l'inventaire des rôles en fonction du genre, développé par Dr. Sandra Lipsitz Bem (1974). Les métiers genrés masculins peuvent se caractériser par l'agressivité, la puissance, la domination, etc. Dans cette lignée, une forte culture, caractérisée par un niveau élevé de collectivisme, restreint le développement d'un milieu de travail diversifié (Kilmann, Saxton, & Serpa, 1986) et bloque de la sorte l'entrée des femmes dans les secteurs de la construction et manufacturier, notamment dans des types de métiers favorisant des valeurs masculines, soit un métier genré masculin. Cette forte résistance de la part des travailleurs rend difficile et hostile l'entrée des femmes, surtout pour les travailleuses aux traits féminins. Cela particulièrement en raison d'une inadéquation avec les valeurs professionnelles privilégiées dans les métiers spécialisés, soit la force physique, l'endurance, la virilité, le goût du risque, etc. (Greed, 2000). Les comportements des membres qui n'adhèrent pas à la culture seront différents du groupe majoritaire. Ainsi, une forte culture exerce une pression sur tous les membres de l'organisation afin de guider leurs comportements vers les valeurs favorables de leur organisation (Kilmann et al., 1986). Cette pression peut s'inscrire dans des formes de sanctions et peut découler vers des réponses agressives. En ce sens, il importe de considérer l'inadéquation avec les valeurs professionnelles s'inscrivant dans un métier genré masculin (valeurs instrumentales) ou féminin (valeurs affectives) comme facteur relationnel prédictif des agressions au travail, notamment les travailleurs aux traits féminins dans un type de métier genré masculin.

Nonobstant le rôle non négligeable du degré de collectivisme de la culture de métiers, la contribution d'une perception de menaces s'avère être l'élément déterminant dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre. À cet effet, les

individus au sein de cultures collectivistes sont plus prédisposés à percevoir une menace symbolique (Triandis, 1995).

c. Un faible degré d'intégration des différences dans l'équipe s'associe positivement aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre

Les quatre stratégies identitaires des travailleurs (culture de solidarité démocratique, culture de fusion, culture d'affinités sélectives et culture de retrait ou soumission) (Sainsaulieu, 2014) sont déterminées par le degré de collectivisme et de distance hiérarchique dans le groupe professionnel. En complémentarité, les résultats de ces études ont dénoté la dimension d'intégration des différences comme une résultante de ces stratégies identitaires, particulièrement les divergences fondées sur le sexe et sur le genre. Les femmes s'inscrivaient davantage dans des stratégies identitaires de retrait conformément à leurs préférences pour les relations affectives à l'extérieur du travail, au contraire des hommes (Sainsaulieu, 2014). Cette préférence rend ces dernières plus vulnérables à l'exclusion et au clivage par le groupe des travailleurs qui s'inscrivent dans une stratégie identitaire fusionnelle.

Des caractéristiques organisationnelles inclusives diminuent les différences de traitement entre les travailleurs et améliorent la qualité des relations sociales et du respect entre collègues (Ely & Thomas, 2001). À cet effet, le processus de catégorisation regroupant les travailleurs par groupes sociaux s'élimine et perd sa signification négative, limitant de la sorte les conflits basés sur les différences entre les hommes et les femmes (Nishii, 2013). Le climat d'inclusion infirme les différents statuts hiérarchiques dans l'organisation (Nishii, 2013).

Dans cette optique, les organisations doivent créer des environnements de travail inclusifs à tous les travailleurs comme avantage compétitif et de mieux-être des travailleurs. Les milieux organisationnels les plus inclusifs sont surtout ceux adoptant des perspectives d'apprentissage et d'intégration des différences des travailleurs, soit des environnements de travail d'apprentissage par les différences, afin de réduire les conflits (Nishii, 2013).

3. Métier genré

L'idéologie masculine est l'un des facteurs les plus prédictifs des agressions fondées sur le sexe et sur le genre en fonction des comportements adéquats et non

adéquats des hommes (Good et al., 1995). Certains métiers, surtout ceux associés aux métiers spécialisés de la construction et manufacturier, sont caractérisés par des traits de la domination, de la force et de la compétition, soit des métiers genrés masculins. La préférence pour les masculinités prédispose davantage à l'adoption des réponses agressives, particulièrement envers les travailleurs aux traits féminins et envers toutes les féminités, telles que la tendresse et la sensibilité aux besoins des autres. Les agressions sont le résultat d'un moyen de défense dans l'optique d'assurer cette identité masculine, basée sur des rôles distincts entre les hommes et les femmes (Backhouse & Cohen, 1981; Betz & Fitzgerald, 1993; Crossman et al., 1990; Finn, 1986; Sugarman & Hotaling, 1991).

a. Les métiers genrés de masculin sont positivement associés aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre

Les facteurs attribués à la socialisation et aux différences de pouvoir entre les hommes et les femmes sont déterminants. En fait, les hommes sont reconnus par leur domination dans les processus de décision et leurs réponses agressives fondées sur le sexe et sur le genre dans une société patriarcale (Harway & O'Neil, 1999).

Dans la sphère professionnelle, les rapports d'oppression et les inégalités sont fortifiés dans certaines carrières à prédominance masculine, telles que les métiers spécialisés. Les rôles distincts entre les hommes et les femmes, ancrés dans une culture professionnelle privilégiant des valeurs sexistes et des attitudes machistes et même misogynes, ont développé une identité professionnelle masculine basée restrictivement sur des stéréotypes de rôles sexistes. À l'instar des causes du harcèlement sexuel, les relations de pouvoir sont extrêmement importantes dans la problématique, à la différence d'un désir sexuel des hommes qui est moins prédictif des agressions fondées sur le sexe et sur le genre (Berdahl, 2007).

Les valeurs professionnelles dans les métiers associés au type *de genre masculin* permettent la transmission et l'apprentissage des scénarios relationnels privilégiés dans les valeurs instrumentales de la virilité, de la compétition, de la défense de ses idées, etc. (Bem, 1974). L'accueil des travailleurs, les réunions d'équipe ainsi que les formations formelles et informelles par les agents de socialisation (représentants syndicaux et de l'employeur) sont tous des mécanismes de socialisation transmettant ce type de valeurs. Les travailleurs sont encouragés à engager des relations de pouvoir inéquitables envers les femmes. Ces valeurs

instrumentales expliquent les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les types de métier de genre masculin.

Plus précisément, les normes et les réponses des travailleurs découlent de ces valeurs instrumentales de l'agressivité et de la force privilégiées dans le type de genre du métier masculin. La théorie de l'apprentissage social de Bandura stipule que chaque groupe détermine les normes, les valeurs et les comportements perçus comme acceptables (Bandura, 1973). En regard de cette théorie, les facteurs individuels occupent une place secondaire dans l'explication de la prolifération des agressions au travail. En revanche, les facteurs organisationnels, notamment la culture organisationnelle, sont des déterminants prioritaires dans l'influence des réponses agressives (Bandura, 1978; Monks et al., 2009; O'Leary-Kelly et al., 1996). Les caractéristiques de la culture organisationnelle influencent les relations sociales au travail et déterminent les comportements (Dextras-Gauthier, Marchand, & Haines, 2012), agressifs ou non, des travailleurs selon des normes, des valeurs et des comportements qui sont perçus comme acceptables au sein de la culture de l'entreprise.

À la lumière de la théorie de l'apprentissage social, selon le type de genre du métier, les agressions résultent de l'observation et de l'imitation des collègues, notamment par des modèles d'apprentissage antérieurs démontrant les réponses appropriées (Anderson & Bushman, 2002; Bandura, 1973). La tolérance aux agressions (Bandura, 1978; O'Leary-Kelly et al., 1996) permet d'expliquer le niveau plus élevé d'agressions au travail, spécialement les agressions fondées sur le sexe et sur le genre (Keyton, Ferguson, & Rhodes, 2001; O'Leary-Kelly et al., 1996). Ainsi, au niveau du métier, la source masculine du métier, s'inscrivant dans un conditionnement culturel des valeurs et des normes privilégiées, peut occasionner davantage d'agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail.

De plus, conformément aux travaux de Dr. Sandra Lipsitz Bem (Bem, 1974), il s'avère possible de suggérer que les travailleurs possédant une forte identité au genre masculin seraient plus prédisposés à adopter des réponses agressives avec ces identités, en fonction des traits masculins du métier, et ce, quel que soit leur sexe. De même, les femmes résistant à l'idéologie masculine atteignent plus fortement les masculinités des travailleurs (Backhouse & Cohen, 1981). En regard du genre, les individus s'identifiant comme masculins sont plus prédisposés à réagir par des réponses agressives, à la différence des travailleurs qui se perçoivent dans des traits

plus féminins (Hoppe, 1979). À cet effet, les hommes les plus identifiés au genre masculin se percevaient plus fortement menacés à la suite d'une évaluation suggérant leur moindre adhérence aux masculinités (Schmitt & Branscombe, 2001).

Ainsi, l'importance des valeurs instrumentales dans un type de métier genré masculin justifie les agressions vis-à-vis les travailleurs aux traits féminins et vis-à-vis les femmes, qui représentent la féminité. Plus particulièrement, les travailleurs aux traits féminins sont en inadéquation avec les valeurs instrumentales de la virilité, de la compétition et de la force. Ces derniers valorisent, à l'opposé, les valeurs affectives, telles que la sensibilité envers les autres et la douceur. Résultant de cette non-concordance avec les valeurs professionnelles du métier, des perceptions de menaces symboliques relatives à l'identité et aux valeurs peuvent subvenir.

Autrement dit, les perceptions de menaces symboliques, soit la peur de perdre les valeurs du métier, s'amplifient lorsque les travailleurs n'adhèrent pas aux valeurs masculines. Spécialement chez les travailleurs de métiers, les relations entre collègues s'inscrivent dans des stratégies identitaires fusionnelles, caractérisées par la forte dépendance et l'homogénéité des ouvriers, de même par la tendance à l'unanimité dans les actions des travailleurs de métiers (Sainsaulieu, 2014).

Toutefois, même si les femmes s'inscrivent dans des traits masculins, le simple fait d'être une femme dans un emploi non traditionnel amplifie les agressions fondées sur le sexe et sur le genre. En fait, selon la théorie de renversement des rôles basés sur le sexe (*the sex-role theory*), les femmes dans les métiers spécialisés sont en inadéquation avec les attentes comportementales fondées sur le sexe selon la culture et la socialisation distincte entre les hommes et les femmes dans ce milieu (Gutek & Morasch, 1982; Hemming, 1985; Lengnick-Hall, 1995; Popovich & Licata, 1987). Une étude a notamment suggéré que les femmes aux traits masculins seraient davantage agressées en raison de leur plus grande menace envers un changement des structures sociales et des valeurs culturelles (Berdahl, 2007).

Globalement, résultant d'une non-concordance envers les valeurs professionnelles et envers les attentes comportementales, la perception de menaces, plus élevées et surtout symboliques, justifie l'orientation des réponses agressives des métiers genrés de masculin vers les femmes ou vers les travailleurs aux traits plus féminins. Les travailleurs sont motivés à être en adéquation selon les attentes fondées sur le genre de leur métier (Schmitt & Branscombe, 2001), dans lesquelles les traits de la défense de ses croyances, de la puissance, de la domination et de l'agressivité sont

valorisés dans un genre masculin (Bem, 1974). Dans la mesure que certains individus représentent une menace, notamment à l'estime collective, le groupe s'écarte de ces derniers (Branscombe & Wann, 1992). Cette exclusion est une forme d'agression. Cette prédisposition aux réponses agressives peut occasionner davantage de victimes d'agressions dans les métiers typés de masculin. Les perceptions de menaces symboliques sont abordées dans les sous-sections subséquentes dans les hypothèses relatives à la fragilisation de l'identité professionnelle.

b. Les métiers genrés de féminin sont négativement associés aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail

En contrepartie, les travailleurs des métiers caractérisés par une identité de genre typée féminine sont moins prédisposés à être victimes d'une agression fondée sur le sexe et sur le genre au travail, quel que soit leur sexe. L'explication est relative aux traits s'opposant à l'agressivité dans cette identité de type féminin, tels que la gentillesse, la sensibilité aux besoins d'autrui et la tendresse (Bem, 1974).

Les milieux non tolérants aux propos et blagues sexistes ont un niveau d'agressions fondées sur le sexe et sur le genre moins élevé. Les comportements des travailleurs sont dirigés par le système social et les normes mises en place selon la perception de ce qui est acceptable (Keyton et al., 2001). Ainsi, ce sont les valeurs privilégiées au sein des milieux qui permettent les réponses agressives fondées sur le sexe et sur le genre (Keyton, Ferguson, & Rhodes, 2001; O'Leary-Kelly et al., 1996). De sorte que les réponses agressives ne seront pas privilégiées comme comportements appropriés dans les métiers de type féminin, occasionnant moins de victimes d'agressions fondées sur le sexe et sur le genre avec ce type d'identité de métiers.

B) Fragilisation de l'identité professionnelle

1. La perception de menaces

La socialisation basée sur le genre, ancrée dans l'endoctrinement des rôles de pouvoir des hommes sur les femmes, influence les stratégies de défense des travailleurs. Plus précisément, en réponse aux normes et aux valeurs inculquées dans la socialisation, tant la socialisation primaire au sein de la famille que la socialisation secondaire au sein des institutions académiques et professionnelles, des réactions (cognitives, émotionnelles et comportementales) peuvent se déclencher afin de

protéger l'identité professionnelle. Une identité qui est déjà fragilisée dans un contexte de conflits basés sur le sexe et sur le genre et en regard des émotions négatives découlant de la présence des femmes (Harway & O'Neil, 1999).

En d'autres termes, les modèles et les mécanismes de défense appris dans la socialisation peuvent d'autant plus expliquer les agressions des hommes envers les femmes par des schémas de rôles stéréotypés (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1999a, 1999b). Tout spécialement dans les secteurs à prédominance masculine, la présence de femmes occasionne une menace symbolique de déqualification du métier. Il s'agit d'une peur symbolique des hommes de perdre les valeurs privilégiées et/ou une peur réaliste associée à une réduction de leur pouvoir de négociation, de leurs acquis ou d'une perte d'emploi (Stephan & Renfro, 2002).

Sur le plan de la perception de menaces, il est possible de suggérer que les travailleurs sont plus prédisposés à adopter des réponses agressives au travail, autant lors d'une perception de menaces symboliques que réalistes. À cet égard, la théorie de la menace intégrée des préjugés englobe les perceptions de menaces réalistes, relatives à une peur au bien-être physique ou matériel des travailleurs, ainsi que les menaces symboliques, relatives à une perte d'honneur par des changements de valeurs, d'idéologies et de systèmes de croyances (Stephan & Renfro, 2002).

a. Une perception élevée de menaces réalistes est positivement associée aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre

La littérature s'est intéressée à l'antécédent d'un changement relié à une perte de pouvoir du groupe dans la perception de menaces réalistes, occasionnant des réponses agressives chez les travailleurs (Stephan & Stephan, 2000). Les travailleurs de métiers veulent être reconnus socialement au travail et la peur de perdre un pouvoir professionnel, notamment sur le plan de la négociation des contrats de travail, peut justifier les réponses agressives à l'égard des femmes ou des travailleurs de genre féminin. Principalement, dans une société capitaliste basée sur la concurrence du marché, une diversité d'intérêts survient entre les différents groupes d'individus afin de maximiser les ressources du groupe et de limiter l'accès aux autres groupes (Witz, 1990), surtout au groupe des femmes dans les emplois à prédominance masculine.

De plus, des études sur le changement organisationnel (Baillien, De Cuyper, & De Witte, 2011; Baillien & De Witte, 2009) ont suggéré que le stress et l'inquiétude reliés au changement entraînent davantage d'agressions au travail (Hirigoyen, 1998).

Ainsi, il est possible de suggérer que face à une perception de menaces, le stress et l'inquiétude pourront tout aussi entraîner des réponses agressives pour se distancier de cette situation stressante (Baillien & De Witte, 2009; Greenberg & Barling, 1999; Hoel & Salin, 2003) ou pour préserver les acquis. Cette explication s'inscrit dans la perspective de la théorie de l'interaction sociale, selon laquelle les réponses agressives résultent d'un objectif d'atteinte des résultats des agresseurs selon leurs attentes (Anderson & Bushman, 2002; Baron, 1977; Baron & Richardson, 2004; Berkowitz, 1993; Tedeschi & Felson, 1994). Autrement dit, les réponses agressives peuvent s'expliquer dans l'intention des acteurs de faire face à la menace réaliste relative à l'emploi ou au bien-être psychologique ou physique des travailleurs à la suite de l'entrée des femmes sur les chantiers.

Par conséquent, les travailleurs dans les métiers spécialisés, par peur de perdre leurs acquis et par les effets négatifs que procure le changement lors de l'arrivée des femmes, tant sur le plan de l'emploi que du bien-être et de la sécurité, vont davantage adopter des réponses agressives. L'arrivée des femmes est un changement majeur dans la vie et les habitudes des travailleurs des métiers.

b. Une perception élevée de menaces symboliques est positivement associée aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre

Des études ont suggéré que les hommes agressent davantage les femmes dans les emplois à prédominance masculine en réponse à une menace à leur identité sociale (Berdahl, 2007; Maass et al., 2003).

Les travailleurs très identifiés dans un genre masculin perçoivent plus fortement une menace à la suite d'une évaluation relative à une moindre adhésion aux valeurs instrumentales de la masculinité (Schmitt & Branscombe, 2001). Dans cette lignée, les femmes qui s'opposent et qui résistent à l'idéologie masculine sont perçues comme plus menaçantes (Backhouse & Cohen, 1981; Berdahl, 2007). De même, d'autres études ont suggéré que le groupe s'écarte des individus pouvant nuire à l'estime collective de leur groupe (Branscombe & Wann, 1992). Cette exclusion peut être perçue comme une forme d'agression au travail.

Conséquemment, les agressions fondées sur le sexe et sur le genre se dirigent vers les femmes et les travailleurs aux traits féminins, représentant la féminité et étant ainsi en non-concordance avec les valeurs instrumentales de la masculinité, telles que la défense des idées, la force, la compétition, etc. (Bem, 1974). Les perceptions de

menaces symboliques, soit la peur de perdre les valeurs professionnelles, peuvent résulter d'une non-adéquation envers les valeurs privilégiées dans un métier de genre masculin, surtout dans des stratégies identitaires fusionnelles, caractérisées par l'homogénéité des ouvriers et l'unanimité dans les actions (Sainsaulieu, 2014).

Spécifiquement dans les métiers spécialisés, selon des études qualitatives québécoises, un facteur déterminant dans les causes de l'exclusion et des agressions envers les femmes sur les chantiers est la réticence des hommes à l'arrivée des femmes. En fait, les hommes redoutent que les femmes déqualifient leur métier. En d'autres termes, l'embauche des femmes menace les acquis des travailleurs à l'égard de leurs valeurs, de leur image et de leurs mentalités (Dugré, 2003). Les travailleurs protègent fortement leurs traditions. D'autant plus qu'ils ont la crainte de voir que les femmes peuvent accomplir le même travail qu'eux sur les chantiers. Leur réaction défensive est alors de placer la minorité de femmes sous haute surveillance (Dugré, 2003; Legault, 2001).

Notamment, le rôle de l'identité professionnelle, basé sur les rôles distincts de genre, peut entraîner une peur de la féminité et de perdre sa masculinité, surtout les valeurs de la virilité, de la réussite matérielle, de l'honneur et de la force (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1999a, 1999b).

Selon cette vision, les femmes sont perçues comme menaçantes. À l'opposé des suggestions relatives aux femmes aux traits féminins, menaçant la virilité du métier, des études ont, au contraire, suggéré que ce sont les femmes masculines, par leur inadéquation dans les attentes de rôles, qui sont davantage victimes d'agressions à caractère sexuel dans les emplois à prédominance masculine (Berdahl, 2007). Par conséquent, peu importe le genre masculin ou féminin des femmes, une résistance solide de la part des associations syndicales et patronales ainsi que des collègues de travail peut se créer contre les femmes selon un rapport québécois (Comité ad hoc pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction, 2010). Les plaisanteries, le langage cru, les blagues sexistes et les rapports constants à la sexualité sont des stratégies pour garder les femmes à distance et leur bloquer toute possibilité d'entretenir des relations harmonieuses avec leurs collègues de travail (Dugré, 2003).

En définitive, le lien entre la menace à l'identité et les comportements antisociaux a été suggéré afin de maintenir une image et une identité sociale désirée ainsi qu'une réaction en regard à une menace à l'identité (Aquino & Douglas, 2003;

O'Leary-Kelly et al., 2000). Le modèle théorique englobant ces relations a même été validé empiriquement dans l'étude d'Aquino et Douglas (Aquino & Douglas, 2003; O'Leary-Kelly et al., 2000). Néanmoins, l'étude s'intéressait aux comportements antisociaux au travail et non pas aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre, de même que les effets influents des variables individuelles et environnementales complexifient les relations entre l'identité et les agressions (Aquino & Douglas, 2003). D'où l'importance de s'intéresser à la deuxième composante de faibles niveaux de justice interactionnelle dans la fragilisation de l'identité de métiers.

2. La justice interactionnelle

Une deuxième composante de la fragilisation de l'identité professionnelle a trait à la justice interactionnelle, relative autant au traitement équitable des superviseurs envers leurs subordonnés (*justice interpersonnelle*) (Hershcovis et al., 2007) qu'au partage égalitaire de l'information (*justice informationnelle*) (Greenberg, 1993).

a. Un faible niveau de justice interactionnelle est positivement associé aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre

Dans plusieurs études, l'injustice organisationnelle a souvent été associée dans la prolifération des réponses agressives, surtout lors d'iniquités de traitements (Andersson & Pearson, 1999; Greenberg & Barling, 1999; Hershcovis et al., 2007; Neuman & Baron, 1998; Weide & Abbott, 1994). Sur le plan empirique, la justice procédurale s'associe davantage aux comportements des travailleurs, distinctement à la justice distributive qui se rattache aux effets, tels que la satisfaction au travail (Greenberg, 1990). Néanmoins, l'injustice interactionnelle, soit l'injustice interpersonnelle relative à la qualité de la relation avec les personnes en autorité (Hershcovis et al., 2007) ainsi que l'injustice informationnelle relative à l'exactitude de l'information obtenue (Greenberg, 1993), s'associe aux agressions à caractère sexuel, en incluant autant le chantage à caractère sexuel que le milieu hostile (Donovan et al., 1998). Plus précisément, le type de justice interactionnelle s'avère très pertinent dans les effets prédictifs des réponses agressives, principalement comme résultat du traitement reçu des travailleurs dans leur considération de se sentir respecté et valorisé (Lind & Tyler, 1988).

De manière plus spécifique, les agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés peuvent s'expliquer par une idée de déplacement d'un sentiment négatif dans un climat de faible justice organisationnelle, surtout dans un contexte de hiérarchie de sexe et de genre (O'Leary-Kelly et al., 2000; Paetzold & O'Leary-Kelly, 1996). Les agressions ne sont pas toujours dirigées vers l'événement déclencheur et peuvent se diriger, indirectement, vers d'autres collègues (Courcy et al., 2004; Mitchell & Ambrose, 2012). Selon les théories féministes, les rapports d'oppression des hommes envers les femmes dans le secteur des métiers, ancrés dans les structures hiérarchiques et dans un contexte de hiérarchie de sexe et de genre (Berdahl, 2007), peuvent suggérer une prédisposition des travailleurs d'adopter une réponse agressive envers une consœur au lieu de régler le problème avec leur supérieur ou un collègue masculin.

3. Les conditions de l'organisation du travail

Certaines conditions de travail peuvent prédisposer à l'adoption de réponses agressives, tant sur le plan du sexisme et des blagues à connotation sexuelle qu'aux incivilités et aux violences physiques. Il s'agit de la sous-utilisation des compétences, de la faible autorité décisionnelle, des demandes psychologiques et physiques élevées au travail, du faible soutien du supérieur et des collègues, du peu de perspectives de carrières, de l'insécurité d'emploi, ainsi que des changements indésirables.

a. Une conception des tâches marquée par une faible utilisation des compétences et une faible autorité décisionnelle est positivement associée aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre

D'une part, la sous-utilisation des compétences ainsi que la répétition des tâches expliquent les enfantillages et les blagues à caractère sexuel des travailleurs comme moyen de distraction au travail (Sainsaulieu, 2014) dans un contexte de proximité avec les pairs dans l'exécution des tâches quotidiennes (Dubar & Engrand, 1986). D'autre part, la faible autonomie des travailleurs a été associée aux réponses agressives au travail (Einarsen et al., 1994; Notelaers et al., 2013; Vartia, 1996).

b. Des demandes élevées au travail sont positivement associées aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre

En regard des demandes psychologiques, la charge mentale augmente le niveau d'agressions à caractère psychologique en raison d'une hausse de pression et de stress des travailleurs (Einarsen et al., 1994; Notelaers et al., 2013; Vartia, 1996). De même, une charge psychologique a été associée à des niveaux plus élevés d'incivilités et de violence physique et sexuelle (Cloutier & Marchand, 2016) selon les résultats d'une étude composée de plus de 2 000 travailleurs de 63 établissements québécois.

c. Un faible soutien social au travail est associé aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre

Les relations interpersonnelles au travail sont un élément déterminant dans l'intégration des travailleurs, notamment des femmes dans les métiers non traditionnels (Gingras et al., 2006). Selon des études, ce facteur serait même plus important que les tâches à accomplir. Principalement, le soutien des pairs au travail diminue l'isolement, le clivage des travailleurs (Zapf et al., 1996) et peut jouer un rôle sur les effets des victimes à la suite d'une agression (Leymann, 1996; Quine, 2001). Cet appui permet de construire des ressources individuelles et joue ainsi un rôle de protection (Vartia, 1996) en regard des conséquences sur la santé des victimes (Schat & Kelloway, 2003), soit un effet protecteur dans l'influence de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et sur le genre. En revanche, surtout dans les organisations tolérantes aux actes agressifs à caractère sexuel, les travailleurs ne s'opposent pas aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre (Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Keyton et al., 2001; O'Leary-Kelly et al., 1996). Cette tolérance prédispose à davantage d'agressions par la suite.

Plus spécialement, en regard du soutien du supérieur, les réponses agressives au travail ne peuvent se produire sans l'accord des personnes en autorité (Brodsky, 1976). Le soutien du supérieur a un rôle important à jouer dans les situations d'agressions par leurs réponses vis-à-vis l'agression (Bowie, 2010), particulièrement les réactions à la suite d'une agression fondée sur le sexe (Cortina & Wasti, 2005).

d. De faibles gratifications au travail sont associées aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre

L'identité des travailleurs se construit notamment à travers le regard des autres par la reconnaissance de leur métier. Un manque de reconnaissance des professions associées aux métiers, autant par une insécurité d'emploi, par un changement indésirable, ainsi que par une absence de perspectives promotionnelles, fragilise l'identité des travailleurs de métiers et les prédispose ainsi à adopter des réponses agressives. Un traitement injuste et de faibles perspectives promotionnelles sur le plan de la carrière et de la rémunération, ainsi qu'une faible sécurité d'emploi des travailleurs de métiers, affectent le respect et l'estime de leur groupe professionnel (Niedhammer et al., 2000).

En regard de l'insécurité d'emploi et des perspectives de carrières, Claude Dubar aborde le terme de blocage d'identité professionnelle, soit une discontinuité dans les attentes des travailleurs envers leur occupation. Cette mésentente relative à la relation d'emploi des travailleurs de métiers à la suite de leur formation au sein de la filière professionnelle (Dubar, 2010) fragilise l'identité professionnelle. De plus, la peur de perdre son emploi (Greenglass & Burke, 2000) et le stress qui en découle expliquent les réponses agressives (Baillien & De Witte, 2009; Greenberg & Barling, 1999; Hoel & Salin, 2003) dans l'optique d'une reprise de contrôle, d'une distanciation des situations stressantes, ainsi que le déclenchement de réactions émotionnelles négatives (Barling & Kelloway, 1996). D'autant plus que les travailleurs de métiers sont attachés à cette sécurité d'emploi dans leur rapport « instrumental au travail » (Dubar & Engrand, 1986).

En définitive, par leur forte contribution dans la problématique des agressions dans les milieux de travail, il est possible de suggérer que les conditions de l'organisation du travail jouent un rôle de fragilisation de l'identité dans les agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail. Certaines conditions d'emploi, telles que la sous-utilisation des compétences, la faible autorité décisionnelle, l'insécurité d'emploi, ainsi que le peu de perspectives promotionnelles, fragilisent l'identité professionnelle et s'associent à un niveau plus élevé d'agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail.

Hypothèse 2 : Effets médiateurs des réponses agressives dans l'équipe dans la relation entre la structure de l'identité professionnelle et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre

La seconde grande hypothèse, induite par le modèle empirique, porte sur l'effet médiateur des réponses agressives dans la relation entre la structure de l'identité professionnelle et la prédisposition des travailleurs à être victimes d'une agression à caractère psychologique ou sexuel ou d'une violence physique fondée sur le sexe ou sur le genre.

L'*identité professionnelle* s'associe autant aux *réponses agressives* qu'à la prédisposition à être *victime d'une agression fondée sur le sexe et sur le genre* au travail. De plus, les réponses agressives, notamment les sentiments de colère, d'hostilité, les symptômes dépressifs et l'anxiété, de même que la déviance interpersonnelle et le sexisme, s'associent au fait d'être victime d'une agression ou d'une violence au travail lors de la considération de l'influence de l'identité professionnelle sur la prédisposition à être victime d'une agression fondée sur le sexe et sur le genre au travail. À cet effet, selon une nouvelle théorie des incivilités sur les manifestations de la discrimination moderne, le sexisme et le racisme représentent des incivilités sélectives (Cortina, 2008) à plus faible intensité. Alors que les actes physiques et violents constituent les comportements les plus nuisibles (Branch et al., 2013; Leymann, 1996; Zapf et al., 1996).

Dans cette optique, les actes agressifs et violents au travail sont l'ensemble de spirales d'incivilités (Andersson & Pearson, 1999; Hoobler & Swanberg, 2006), particulièrement à la suite d'une dégénérescence de conflits et d'incivilités. Un nombre plus élevé de conflits et des incompatibilités dans une équipe de travail occasionnent des agressions (Glomb, 2002) en raison du stress engendré et des réponses agressives adoptées en réaction à ces situations stressantes (Hershcovis et al., 2007). À cela, les recherches ont montré une prédisposition des travailleurs à répondre promptement par des réponses agressives à la suite d'une agression. Des escalades d'incivilités dans l'équipe peuvent occasionner réciproquement des comportements incivils des collègues de travail (Andersson & Pearson, 1999), pouvant répondre avec des actes plus dommageables, tels que des agressions. Le point central consiste à la violation des normes sociales dans l'équipe et les perspectives différentes résultant de mésententes, prédisant une spirale d'incivilités vers des associations fortement significatives avec des agressions (Hershcovis et al., 2007). À

cet égard, ces comportements offensants, selon la théorie du bouc émissaire (Courcy et al., 2004; Mitchell & Ambrose, 2012), peuvent se diriger vers les femmes dans un contexte de hiérarchie de sexe et de distribution inégale des relations de pouvoir au sein de l'organisation (Berdahl, 2007). La réponse agressive du sexisme à l'intérieur de l'entreprise s'associe même aux agressions de type horizontal entre pairs (Purpora, Blegen, & Stotts, 2012).

De plus, des conditions de travail pathogènes ainsi que de l'injustice sont directement associées aux émotions agressives (Fox, Spector, & Miles, 2001; Spector, Fox, & Domagalski, 2006), telles que la colère, qui sont reconnues depuis près d'un siècle dans leur rôle central dans les agressions selon l'explication psychosociale de *frustration-agression* (Dollard et al., 1939).

Ainsi, il peut être suggéré que les réponses agressives (sentiments agressifs, sexisme et déviance interpersonnelle) médiatisent la relation entre la structure de l'identité professionnelle et le fait d'être victime d'une agression au travail. Les composantes de l'identité professionnelle, soit la culture de métiers, l'estime collective du groupe et le type genré du métier entraînent des réponses agressives qui, à leur tour, occasionnent des victimes d'agressions au travail.

Plus précisément, chaque composante de la structure de l'identité professionnelle s'associe à des types distincts de réponses agressives (cognitives, émotionnelles et comportementales) qui, subséquemment, s'associent à certaines formes (sexuelles, physiques et psychologiques) d'agressions au travail. De même, afin de considérer les agressions spécifiquement fondées sur le sexe et sur le genre, il est intéressant de considérer le sexe et le genre de la victime d'agression. À titre indicatif, il peut être suggéré qu'un métier genré masculin s'associe davantage aux réponses cognitives du sexisme qui, par la suite, s'associe à des agressions sexuelles envers les femmes. D'où l'importance de s'intéresser aux effets médiateurs de chaque type de réponses agressives dans la relation entre la structure de l'identité professionnelle et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre.

En somme, cette thèse doctorale se consacre à l'étude des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés en fonction de l'identité professionnelle des travailleurs. Les cultures nationales, régionales, sectorielles, organisationnelles et professionnelles, particulièrement les valeurs et les normes privilégiées dans chaque profession, le contexte des métiers fortement genrés masculins et la force de la culture (degré de collectivisme élevé), déterminent cette

identité professionnelle et son influence sur les réponses agressives envers les travailleurs aux traits féminins. Les principales composantes étudiées de l'identité professionnelle englobent l'estime collective du groupe, la culture de métiers (degré de collectivisme, de distance hiérarchique et d'intégration des différences), le type de genre du métier, ainsi que la fragilisation de cette identité par une perception de menaces, par des conditions de travail spécifiques aux métiers spécialisés et par de faibles niveaux de justice interactionnelle.

Le prochain chapitre se consacre aux balises méthodologiques de la présente recherche.

Chapitre 4 : Méthodologie

Le présent chapitre se consacre aux balises méthodologiques de cette étude. Dans l'optique de considérer plus globalement la problématique des agressions chez les travailleurs et les travailleuses des métiers spécialisés, une méthode mixte de collecte de données a été adoptée dans le cadre de cette thèse doctorale.

D'une part, un questionnaire a été administré aux travailleurs pour évaluer quantitativement l'impact de l'identité professionnelle sur les agressions dans les métiers spécialisés, le tout en contrôlant l'âge des répondants, le type d'équipe (homogène/hétérogène) et leur secteur d'activité. Afin de mieux cerner la contribution de chaque élément de l'identité professionnelle, dans une visée comparative, deux secteurs ont été étudiés : le secteur de la construction et le secteur manufacturier. Le premier chapitre de la recherche a notamment mis l'accent sur le contexte de travail et les particularités relatives à la profession des métiers spécialisés. Il s'avérait important de bien représenter les métiers spécialisés par une comparaison de deux secteurs. L'information recueillie dans les deux milieux distincts des chantiers de la construction et des entreprises manufacturières, par le questionnaire, permet d'évaluer si l'identité professionnelle des travailleurs et la prédisposition à subir une agression varient selon le secteur.

D'autre part, des groupes de discussion et des entrevues individuelles ont été effectués auprès de quinze travailleuses du secteur de la construction afin de mieux représenter le point de vue des femmes sous-représentées dans les milieux non traditionnels. Cette approche multiméthodes enrichit l'analyse par une meilleure compréhension des associations significatives des composantes de l'identité par des exemples concrets de comment certaines composantes de l'identité et de la fragilisation de cette identité occasionnent des agressions dans les milieux de travail.

Enfin, en complémentarité, en plus de l'observation sur le terrain lors des collectes de données et lors d'une expérience professionnelle, des discussions informelles ont été effectuées avec les travailleurs et les représentants de l'employeur dans un but de bien saisir le différent contexte des secteurs de la construction et manufacturier.

L'objectif de cette recherche ne consiste pas uniquement à associer l'identité professionnelle aux agressions au travail. Les secteurs de la construction et manufacturier se situent dans un contexte particulier avec des conditions particulières,

nécessitant de la sorte une étude plus approfondie. Les singularités de ces secteurs requièrent de bien discerner les processus, notamment les réponses agressives des travailleurs, déclenchant et proliférant les agressions dans les métiers spécialisés. L'utilisation d'une méthode mixte est très pertinente dans l'absence de validation empirique de l'explication des agressions chez les travailleurs de métiers. La faible inclusion des femmes dans les métiers spécialisés, de même que les contrats plus précaires dans la construction justifient la pertinence de comparer ce secteur avec d'autres travailleurs des métiers spécialisés d'un secteur manufacturier. En comparant le secteur de la construction au secteur manufacturier, cette comparaison permettra de mieux interpréter les effets de l'identité professionnelle sur les agressions dans les métiers spécialisés.

Les sections subséquentes se consacrent à la méthode mixte sélectionnée, ainsi qu'aux différents éléments méthodologiques relatifs aux volets quantitatif et qualitatif, notamment les sources de données, les méthodes d'échantillonnage, les devis de recherche, les principaux outils de mesure utilisés, ainsi que le traitement des données et les analyses descriptives.

4.1-Devis méthodologique mixte

Dans le cadre de cette recherche sur la relation entre l'identité professionnelle et les agressions au travail, un devis de recherche mixte s'avère nécessaire pour expliquer la nature et le sens des associations entre les différentes variables, ainsi que de tenter de mieux représenter la situation spécifique des femmes dans les métiers spécialisés. Un devis constitue la structure logique de l'accès à l'empirie de la recherche (Yin, 2013).

4.1.1-Choix des méthodes sélectionnées dans le devis mixte simultané

À partir des années 1970, dans l'ouvrage le *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*, les chercheurs Tashakkori et Teddlie ont associé les deux méthodes, qualitatives et quantitatives, donnant lieu au développement d'un troisième courant méthodologique (Tashakkori & Teddlie, 2003). Cette méthodologie mixte s'oppose aux thèses d'incompatibilité entre les méthodes qualitatives et quantitatives (Guével & Pommier, 2012) par l'utilisation des éléments des deux méthodes dans le cadre d'une même recherche.

Afin de répondre aux questionnements de recherche et de vérifier les hypothèses qui en découlent, le plan de recherche se compose des méthodes quantitative et qualitative simultanées, soit un *devis mixte simultanément imbriqué*, afin de produire des connaissances relatives à l'explication des agressions dans les métiers par l'identité professionnelle des travailleurs. La méthode quantitative est la composante majeure et prédomine dans l'analyse et l'interprétation des résultats de l'étude, alors que la méthode qualitative joue un rôle d'appoint dans la stratégie de la recherche. D'autres chercheurs utilisent le terme de *devis mixte concomitant niché* pour définir cette approche, caractérisée par une collecte ou une analyse concomitante de deux types de données où une méthode prédomine sur l'autre (Pluye et al., 2009). Dans cette recherche, la méthode est principalement quantitative (données collectées par des questionnaires) et intègre simultanément une méthode qualitative d'ampleur mineure (données collectées par des groupes de discussion et des entrevues individuelles).

4.1.2-Justification d'un choix de devis mixte

Dans une optique exploratoire du phénomène peu connu des agressions dans les métiers spécialisés, il s'avérait utile d'utiliser une méthode mixte pour répondre à toutes les facettes des questionnements. Le devis mixte permet de tirer avantage des forces et des faiblesses des méthodes traditionnelles qualitatives et quantitatives. À cet égard, l'approche mixte combine les forces des deux méthodes qualitative et quantitative afin de maximiser les résultats (Fortin & Gagnon, 2010; Greene, Caracelli, & Graham, 1989). Cette combinaison permet de limiter les lacunes de la recherche qualitative relatives à la validité, soit la désirabilité sociale et la subjectivité de certaines informations. Ces biais limitent la représentation complète de la réalité du cas ainsi que la représentation statistique des résultats (Gauthier, 2010). En contrepartie, certains mécanismes et processus ne peuvent pas être mesurés quantitativement par questionnaires. Des groupes de discussion et des entrevues individuelles avec certaines travailleuses, en raison de la compréhension approfondie et itérative du phénomène, permettent de bien déterminer la contribution de l'identité professionnelle sur les agressions au travail. Cela, dans l'objectif de favoriser la mise en place de plans spécifiques de prévention par les associations patronales et syndicales.

Plus précisément, en regard de la rigueur de la démarche méthodologique, la variété des méthodes de collecte, notamment les groupes de discussion, les entrevues individuelles et le questionnaire, par la triangulation des données, octroie beaucoup d'information. Ce complément enrichit la compréhension de la problématique dans son contexte tout en extrapolant les résultats (Greene et al., 1989) à l'ensemble des travailleurs de métiers des terrains de l'étude.

De plus, l'ensemble des différents devis de recherche permet une objectivité des données et réduit la subjectivité relative à la relation de proximité du chercheur dans la compréhension de la thématique à l'étude. Ainsi, la validité interne, soit la crédibilité de l'exactitude de la description du phénomène, est plus élevée par la combinaison des groupes de discussion et des entrevues individuelles avec le questionnaire. Les données qualitatives reflètent fidèlement l'expérience de travailleuses afin de mieux comprendre les effets de l'identité professionnelle sur les agressions dans les métiers spécialisés. Il est également possible d'approfondir les résultats pour les femmes sous-représentées dans les métiers spécialisés. De même, avec l'approche d'une méthode mixte, les questionnements en regard des méthodes uniquement qualitatives sur l'influence des chercheurs dans les résultats sont restreints (Martineau, 2007). L'utilisation d'une méthode mixte permet une objectivité des résultats et réduit les biais en raison de la mesure des effets de l'identité professionnelle à l'aide de méthodes statistiques. En complémentarité des données collectées par questionnaire, les données qualitatives apportent une profondeur à la compréhension du phénomène. Ainsi, les résultats sont objectifs et ne sont pas influencés par les biais de désirabilité sociale. La seconde partie des données collectées par les grilles d'entrevue et de groupes de discussion complète et confirme la précédente tout en découvrant de nouveaux aspects omis dans les analyses quantitatives.

Les prochaines sous-sections se consacrent aux devis de recherche. Il s'agit de l'architecture de la recherche ou le plan opérationnel des différentes étapes méthodologiques, ainsi que les méthodes de collecte et d'analyse des données permettant de répondre aux questionnements et de vérifier les hypothèses empiriquement (Thiétart, 2003).

4.2-Devis de recherche de la partie quantitative

Les présentes sous-sections du devis de la partie quantitative présentent la méthode d'échantillonnage, les sources de données, l'outil de recherche sélectionné, soit les questionnaires, de même qu'elles illustrent les mesures des variables, les stratégies et les méthodes d'analyse, ainsi que le traitement des données envisagé.

4.2.1-Méthode d'échantillonnage pour la partie quantitative

Dans le cadre de cette étude, la population cible est désignée comme les travailleurs de métiers spécialisés du Québec. Les critères d'inclusion consistent à l'occupation actuelle d'un emploi de métiers spécialisés. Par métier, il est entendu un emploi reconnu par un programme d'apprentissage, soit par une législation provinciale ou territoriale (Lefebvre et al., 2012; Pyper, 2008). La lettre de sollicitation visant la participation au projet de recherche se trouve à l'Annexe V.

Le choix des terrains de recherche s'est arrêté aux métiers spécialisés dans les secteurs de la construction et manufacturier. La comparaison entre deux secteurs permet de rendre compte des similitudes et des distinctions avec les conditions particulières d'emploi, notamment une forte insécurité d'emploi et une grande mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction.

La méthode d'échantillonnage retenue est celle par choix raisonné. Il s'agit de sélectionner des équipes de travail de manière non aléatoire en fonction de la profession qu'exercent les travailleurs. Les équipes de travail sont composées de travailleurs de même métier, à l'exception du métier des ouvriers civils dans le secteur manufacturier.

4.2.2-Sources de données

La collecte des données a été effectuée dans ces deux secteurs : le secteur manufacturier et le secteur de la construction. Plus précisément, sept chantiers de construction ainsi que quatre milieux de travail du secteur manufacturier ont été sélectionnés afin de considérer les conditions particulières du secteur de la construction et d'étudier la présence ou l'absence d'un lien significatif entre les deux secteurs. La collecte des données s'est déroulée du mois de mars 2016 au mois d'août 2017.

Suite au tri des valeurs aberrantes (10 cas), telles que des questionnaires incomplets; 282 répondants, répartis dans 54 équipes de travail, ont répondu au questionnaire, soit 51,77% dans le secteur manufacturier et 48,23% dans le secteur de la construction. Un total de 21 femmes (7,5%) réparties similairement dans les deux secteurs a répondu au questionnaire. Dans le secteur manufacturier, l'ensemble des travailleurs de chacune des équipes participantes à l'étude a été sollicité lors de rencontres en santé et sécurité du travail. Distinctement, dans le secteur de la construction, des boîtes sécurisées étaient déposées sur les chantiers afin de permettre aux travailleurs intéressés de participer à l'étude. Chaque équipe de travail ne représente qu'un seul et même métier, à l'exception des ouvriers civils du secteur manufacturier. Le Tableau 2 représente le portrait de l'échantillon de l'étude selon le métier exercé. Dans le secteur de la construction, seize métiers sont exercés par les travailleurs, alors que ce sont seulement quatre métiers dans le secteur manufacturier. Cependant, le métier d'ouvriers civils du secteur manufacturier est composé de quatre sous-métiers.

Tableau 2 – Portrait des métiers de l'échantillon de l'étude

Secteur de la construction N= 136		Secteur manufacturier N= 146	
Métier	%	Métier	%
Charpentiers-menuisiers	21,8 %	Mécaniciens	53,4 %
Manœuvres spécialisés	18,8 %	Électriciens	20,5 %
Monteurs-assembleurs	13,5 %	Ouvriers civils (<i>4 métiers</i>)	19,2 %
Grutiers	9,0 %	<i>1-Charpentiers-menuisiers</i>	37,5 %
Opérateurs d'équipements lourds	8,3 %	<i>2-Soudeurs</i>	33,3 %
Mécaniciens	6,0 %	<i>3-Mécaniciens</i>	25,0 %
Électriciens	6,0 %	<i>4-Plombiers</i>	4,2 %
Conducteurs de camions hors route	3,8 %	Opérateurs	6,8 %
Ferblantiers	3,8 %		
Peintres	3,0 %		
Plombiers	2,3 %		
Vitriers	0,7 %		
Poseurs de systèmes intérieurs	0,7 %		
Mécaniciens d'ascenseur	0,7 %		
Frigoristes	0,7 %		
Soudeur	0,7 %		
Total	100 %	Total	100 %

La prochaine sous-section se consacre à l'outil de recherche utilisé pour la partie quantitative de cette recherche.

4.2.3-Outils de recherche : le questionnaire

Le questionnaire a été construit afin de mesurer l'ensemble des facteurs prédictifs ou protecteurs des agressions au travail, soit toutes les composantes de la structure de l'identité professionnelle (estime collective du groupe professionnel, culture de métiers, degré de masculinité et de féminité dans le métier), de la fragilisation de l'identité professionnelle (perception de menaces, conditions de l'organisation du travail, justice interactionnelle) ainsi que les agressions au travail, tant du point de vue de l'agresseur (déviance interpersonnelle, sexisme et émotions agressives) que de la victime (agression psychologique, physique et sexuelle). À cela, le sexe ainsi que le degré de masculinité et de féminité des répondants sont sondés afin de tenter de mieux comprendre les agressions fondées sur sexe et le genre. Enfin, le facteur personnel de l'âge, ainsi que les facteurs organisationnels du type d'équipe (homogène/hétérogène) et du secteur d'activité (construction/manufacturier) sont contrôlés.

Au total, le questionnaire de cette étude comporte 201 questions, réparties en quatre sections, soit la section 1 du métier, la section 2 des conditions de l'organisation du travail, la section 3 des comportements et des émotions au travail, ainsi que la section 4 des caractéristiques personnelles des travailleurs. La durée est de 30 minutes pour répondre au questionnaire et la plupart des échelles ont été validées dans la littérature. De plus, un prétest a été effectué auprès de cinq travailleurs de métiers afin d'améliorer la formulation de certaines questions, en réponse aux commentaires des participants. Ce questionnaire se trouve à l'Annexe IX de la présente thèse doctorale.

4.2.4-Mesure des variables

Les sous-sections suivantes illustrent l'opérationnalisation des variables dépendantes, médiatrices, indépendantes et contrôles pour la partie quantitative.

1. Les variables dépendantes

Dans le modèle théorique de recherche, du côté des victimes, l'agression fondée sur le sexe et l'agression fondée sur le genre dans les milieux de travail sont les variables dépendantes.

Le questionnaire des actes négatifs (Negative Acts Questionnaire, NAQ), composé de 22 items d'actes observables, a été sélectionné afin de mesurer les agressions de type psychologique et physique. Il s'agit d'un questionnaire souvent cité et utilisé dans les études portant sur les victimes d'agressions dans les milieux de travail. D'ailleurs, une révision a été faite en 2009 avec un alpha de Cronbach très élevé de 0,90 (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009). Cette échelle révisée a été traduite dans une thèse doctorale au Québec (Trépanier, 2013).

En complémentarité de ces actes physiques (3 items) et psychologiques (19 items) s'ajoute un item sur les agressions à caractère sexuel de l'enquête sociale et de santé 1998 (ESSQ-98, 2001). Ainsi, il est possible de distinguer ces trois formes d'agression à caractère psychologique, physique et sexuel. Le Tableau 3 présente le détail des items utilisés pour mesurer les agressions. Les 23 items sont évalués selon des échelles en cinq points avec 1= Jamais, 2= Rarement, 3= De temps en temps, 4= Souvent et 5= À chaque jour. Pour chaque type d'agression (psychologique, physique et sexuelle), l'addition de la fréquence de ces items montre le niveau des agressions dont sont victimes les travailleurs. La validité des échelles est élevée, particulièrement pour l'agression totale avec un alpha de Cronbach de 0,93, alors que celui de l'agression psychologique est de 0,92 et de l'agression physique de 0,73.

Les mesures des agressions sont ensuite mises en relation avec le sexe et le genre des répondants afin d'évaluer si les agressions de nature psychologique, physique et sexuelle sont fondées sur le sexe et sur le genre. Pour le sexe, les hommes (codé 0) s'opposent aux femmes (codé 1). Pour le genre, l'échelle du BEM est utilisée. Cette mesure intègre le genre à partir de l'inventaire des rôles de sexe (*Bem Sex Role Inventory*), qui se base sur des normes culturelles liées aux rôles de genre. À l'origine, 20 caractéristiques féminines, 20 caractéristiques masculines et 20 caractéristiques neutres constituaient l'instrument de mesure (Bem, 1974).

Nonobstant les limites relatives à l'évolution des rôles stéréotypés dans le temps, ainsi que l'ambiguïté des définitions de la masculinité et de la féminité dans la validité du construit (*mesure des traits de personnalité ou des stéréotypes*), il s'agit d'un outil souvent utilisé qui a fait l'objet de plusieurs publications scientifiques. En fait, le BSRI a été cité 1 666 fois selon *google scholar*. De plus, ce modèle a l'avantage de combler la lacune des modèles dichotomiques dans lesquels les concepts de masculinité et de féminité sont indépendants et exclusifs dans un

continuum unidimensionnel (Bem, 1974). Cela permet de dépasser la division biologique (homme/femme) du sexe par une élimination de la barrière culturelle qui sépare les deux sexes. De sorte que les personnes peuvent s'identifier autant dans les rôles sexuels masculins que féminins, élargissant les répertoires de comportements des individus (Bem, 1974).

Au niveau opérationnel, certaines versions du BSRI ont été raccourcies en anglais (Campbell, Gillaspy, & Thompson, 1997) et d'autres traduites en français pour la population des adultes (Gana, 1995). La version courte et traduite de Gana, réduit l'outil en dix-huit indicateurs, soit neuf indicateurs pour calculer le degré d'adhésion aux masculinités et neuf indicateurs pour l'adhésion aux féminités chez la population adulte (Gana, 1995). Les alphas de Cronbach sont respectivement de 0,70 pour les caractéristiques masculines et de 0,82 pour les caractéristiques féminines (Clément-Guillotin & Fontayne, 2011). Dans le cadre de cette recherche, afin de faciliter la compréhension des répondants, un pronom personnel à la première personne du singulier a été ajouté devant chaque caractéristique en indiquant que les énoncés concernent ce qui est le plus marquant dans leur caractère au travail. La masculinité se calcule par une addition des neuf items d'adhésion aux masculinités de l'échelle courte de Gana, alors que la féminité se mesure par les neuf indicateurs d'adhésion aux féminités (Gana, 1995). Plus le score est élevé, plus l'individu se situe dans un genre masculin ou féminin. Le Tableau 3 résume les items des échelles de l'agression, du sexe et du genre.

Tableau 3 - Mesure de l'agression au travail fondée sur le sexe et sur le genre

Variable	Mesures
Agression au travail (Alpha = 0,93)	<i>Agression psychologique.</i> Échelle traduite de la révision du NAQ (2009). Échelle additive de 19 items en 5 points (Jamais/À chaque jour) où les répondants doivent indiquer la fréquence de l'exposition aux comportements suivants depuis les douze derniers mois : on a retenu de l'information qui affecte votre rendement; vous avez été humilié(e) ou ridiculisé(e) en lien avec votre travail; on vous a exigé d'exécuter des tâches en deçà de votre niveau de compétence; des responsabilités centrales à votre travail vous ont été retirées ou remplacées par des tâches banales ou déplaisantes; des rumeurs et des potins ont été répandus à votre sujet; vous avez été ignoré(e), exclu(e) ou mis(e) à l'écart; vous avez été la cible d'insultes ou de remarques désobligeantes à l'égard de votre personne, de vos attitudes ou de votre vie privée; on a laissé sous-entendre que vous devriez quitter votre emploi; on vous a rappelé de façon répétitive vos erreurs; on vous a

ignoré ou vous avez été la cible de réactions hostiles lorsque vous vous approchiez; vous avez été la cible de critiques persistantes concernant votre travail et vos efforts; on a ignoré vos opinions et vos points de vue; vous avez été la cible de blagues et de taquineries de la part de gens avec qui vous ne vous entendez pas bien; on vous a imposé des tâches ayant des objectifs ou des échéances irraisonnables ou impossibles à atteindre; des allégations négatives ont été faites contre vous; on a surveillé de manière excessive votre travail; on a fait pression sur vous pour que vous ne réclamiez pas ce à quoi vous aviez droit (p. ex., congés de maladie, vacances, frais de déplacement, etc.); vous avez été la cible de moqueries et de sarcasme excessifs; on vous a délégué une charge de travail ingérable. (**Alpha = 0,92**)

Agression physique. Échelle traduite de la révision du NAQ (2009). Échelle additive de 3 items en 5 points (Jamais/À chaque jour) où les répondants doivent indiquer la fréquence de l'exposition aux comportements suivants depuis les douze derniers mois : on vous a engueulé ou vous avez été la cible de colère spontanée (ou rage); vous avez été la cible de comportements intimidants (p. ex., bousculade, pointage de doigt, invasion de votre espace personnel, etc.); vous avez été la cible de menaces de violence ou d'abus physique ou de réel abus. (**Alpha = 0,73**)

Agression sexuelle. Enquête sociale et de santé 1998 (ESSQ-98). Échelle additive de 1 item en 5 points (Jamais/À chaque jour) où les répondants doivent indiquer la fréquence de l'exposition aux comportements suivants depuis les douze derniers mois : vous avez été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés.

Sexe 0 = Homme; 1 = Femme

Genre *Masculinité.* Adaptation de l'échelle traduite du BSRI de Gana (1995). Échelle additive de 9 items en 7 points (Pas du tout vrai/Exactement vrai) : je suis prêt(e) à prendre des risques; j'agis en chef; je suis résolu(e); j'ai une forte personnalité; je suis énergique; je suis compétitif(ve); je suis dominateur(trice); je suis apte au commandement; je suis autoritaire. (**Alpha = 0,80**)

Féminité. Adaptation de l'échelle traduite du BSRI de Gana (1995). Échelle additive de 9 items en 7 points (Pas du tout vrai/Exactement vrai) : je suis chaleureux(se); je suis doux(ce); je suis sensible aux besoins des autres; je suis tendre; je suis empressé(e) à alléger les peines d'autrui; je suis compréhensif(ve); je suis affectueux(se); je vais vers les autres; je suis compatissant. (**Alpha = 0,91**)

2. Les variables médiatrices

Dans les hypothèses de recherche, présentées au troisième chapitre, au niveau de l'agresseur, les réponses agressives intervenaient comme variables médiatrices dans la relation entre l'identité professionnelle et les agressions au travail. Chacune de ces variables médiatrices est mise au niveau du groupe de l'équipe de travail. Il est alors possible de mesurer les réponses agressives au sein de l'équipe en agrégeant la proportion de travailleurs dans chaque équipe.

L'objectif est de déterminer si la présence de certaines réponses agressives dans le milieu de travail prédispose aux agressions. Les réponses agressives se divisent en trois dimensions, soit les réponses émotionnelles, les réponses cognitives ainsi que les réponses comportementales. Ces mesures se calculent au niveau de l'équipe de travail.

a) *Réponses agressives émotionnelles*

En ce qui concerne les réponses émotionnelles, les deux premières variables de la colère et de l'hostilité utilisées, composées de sept et huit items respectivement, sont des sous-échelles du questionnaire des agressions de Buss et Perry (Buss & Perry, 1992). Ce questionnaire des agressions s'intéresse à quatre dimensions de l'agression humaine : l'agression verbale, l'agression physique, la colère et l'hostilité. Il a été validé auprès d'un échantillon de 1 253 répondants pour un alpha de Cronbach de 0,89 et, respectivement, des alphas de 0,72; 0,85; 0,83 et 0,77 pour les sous-échelles. Un mémoire de maîtrise a validé l'échelle traduite du questionnaire en français dans un premier échantillon de 244 étudiants ainsi qu'un échantillon de 161 adultes non recrutés dans le milieu académique (Bouchard, 2007). Pour la colère, les deux alphas de Cronbach dans ces deux populations sont respectivement de 0,78 et 0,76, alors qu'ils sont respectivement de 0,75 et de 0,77 pour l'hostilité. Les réponses sont présentées avec une échelle de Likert graduée en cinq points où 1= Ne me ressemble pas du tout et 5= Me ressemble vraiment. Des scores élevés montrent un niveau de sentiment de colère et d'hostilité élevé chez l'équipe de travail. L'alpha de Cronbach pour cette échelle des réponses de colère et d'hostilité est de 0,88 dans cette étude.

Pour les réponses relatives aux symptômes dépressifs et à l'anxiété, l'échelle K6 a été sélectionnée pour mesurer la détresse psychologique. Les qualités et les validités de cette échelle ont déjà été démontrées (Kessler et al., 2002). Elle est

composée de six items relatifs à la fréquence à laquelle le répondant s'est senti nerveux, désespéré, agité, déprimé ou bon à rien dans le dernier mois (Kessler et al., 2002). Les réponses des six items s'additionnent et plus le score est élevé, plus le niveau de détresse psychologique de l'équipe de travail est élevé. L'alpha de Cronbach de cette étude atteint 0,83. Ces résultats sont une mesure non spécifique de la santé mentale du répondant. À cet égard, il n'est pas possible de dépister une maladie mentale avec cette échelle (Kessler et al., 2010).

Le Tableau 4 présente les items des variables des réponses émotionnelles.

Tableau 4 - Mesure des réponses émotionnelles

Variabiles	Mesures
Colère et hostilité	<i>Colère et hostilité.</i> Échelle traduite de Buss et Perry (1992). Échelle additive de 15 items en 5 points (Ne me ressemble pas du tout/Me ressemble vraiment) : je m'emporte rapidement mais je me calme rapidement; j'ai de la difficulté à contrôler mon tempérament; lorsque je suis frustré, je montre mon irritation; je me sens parfois comme un bâton de dynamite prêt à explorer; je suis une personne d'humeur égale (inversé); certains de mes ami(e)s pensent que je suis impulsif(ve); il m'arrive quelques fois de perdre la tête sans bonne raison; lorsque les gens sont particulièrement gentils, je doute de ce qu'ils veulent; je sens quelques fois que les gens rient de moi dans mon dos; je suis quelques fois envahi(e) par la jalousie; je sens quelques fois que la vie m'a traité(e) injustement; les autres personnes semblent toujours être les «chanceux»; je suspecte les étrangers qui sont très gentils; je me demande quelques fois pourquoi je suis si amer(ère) envers les choses; je sais que des « ami(e)s » parlent de moi dans mon dos. (Alpha = 0,88)
Symptômes dépressifs et anxiété	<i>Détresse psychologique.</i> Échelle traduite de l'Indice « K6 » de Kessler (2006). Échelle additive de 6 items en 5 points (Jamais/Tout le temps) sur la fréquence du répondant de s'être senti(e) : nerveux(se); désespéré(e); agité(e) ou ne tenant plus en place; si déprimé(e) que plus rien ne pouvait vous faire sourire; que tout était un effort; bon à rien. (Alpha = 0,83)

b) Réponses agressives cognitives

Pour les réponses cognitives, les variables ont trait au sexisme hostile (antipathie sexiste), composé de onze items, ainsi qu'au sexisme bienveillant (attitude subjectivement positive envers les femmes) de la différenciation complémentaire de genre, composé de trois items. Ces sous-échelles proviennent de l'inventaire du sexisme ambivalent de Glick et Fiske (Glick & Fiske, 1996). Ces sous-échelles ont été

traduites en français (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). De plus, la validité des échelles de sexisme a été validée dans le même article dans trois études avec plus de 1 000 participants (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Dans le cadre de cette recherche, l'alpha de Cronbach pour le sexisme total est de 0,92, alors que celui du sexisme hostile est également de 0,92 et celui du sexisme bienveillant de 0,71. Enfin, tel qu'illustré au Tableau 5, les réponses sont présentées sous une échelle de Likert en six points où 1= Pas du tout d'accord à 6= Tout à fait d'accord. L'addition de chaque item montre le niveau de sexisme hostile et de sexisme bienveillant au sein de l'équipe de travail.

Tableau 5 - Mesure des réponses cognitives

Variables	Mesures
Sexisme (Alpha = 0,92)	<p><i>Sexisme hostile.</i> Échelle traduite de Glick et Fiske (1996). Échelle additive de 11 items en 6 points (Pas du tout d'accord/Tout à fait d'accord) : sous l'apparence d'une politique d'égalité, beaucoup de femmes recherchent en fait des faveurs spéciales, comme un recrutement en entreprise qui les favorise; la plupart des femmes interprètent des remarques ou des actes anodins comme étant sexistes; les femmes sont trop rapidement offensées; les féministes veulent que les femmes aient plus de pouvoir que les hommes; en général, une femme n'apprécie pas à sa juste valeur ce qu'un homme fait pour elle; les femmes recherchent le pouvoir en ayant le contrôle sur les hommes; les femmes exagèrent les problèmes qu'elles rencontrent au travail; quand une femme a réussi à faire en sorte qu'un homme s'engage envers elle, elle essaie souvent de le tenir en laisse; quand les femmes perdent une compétition honnête contre un homme, elles se plaignent pourtant d'être l'objet de discrimination; il y a beaucoup de femmes à qui cela plaît d'exciter les hommes en semblant sexuellement intéressées pour ensuite refuser leurs avances; les féministes ont des demandes tout à fait exagérées concernant les hommes.</p> <p>(Alpha = 0,92)</p>
	<p><i>Sexisme bienveillant.</i> Échelle traduite de Glick et Fiske (1996). Échelle additive de 3 items en 6 points (Pas du tout d'accord/Tout à fait d'accord) : beaucoup de femmes ont une espèce de pureté que la plupart des hommes n'ont pas; les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à faire preuve d'un plus grand sens moral; les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à être plus cultivées et à avoir plus de bon-goût.</p> <p>(Alpha = 0,71)</p>

c) *Réponses agressives comportementales*

Finalement, pour les réponses comportementales relatives aux agressions, présentées au Tableau 6, la déviance interpersonnelle des travailleurs permet de mesurer cette dernière composante. L'échelle de Bennett et Robinson (Bennett & Robinson, 2000) calcule ce type de comportements en sept items ($\alpha = 0,78$). Afin d'élargir à davantage de comportements, semblable à l'échelle de Bennett et Robinson, l'échelle de la thèse d'Adèle Rochon, sous la direction de François Courcy, a été sélectionnée. Cette échelle est composée de 17 items et d'un alpha de Cronbach de 0,73 (Rochon, 2006). Dans le cadre de notre étude, l'alpha de Cronbach de cette échelle atteint 0,81. L'addition de la fréquence de ces comportements montre le niveau de déviance interpersonnelle au sein de l'équipe de travail des travailleurs.

Tableau 6 - Mesure des réponses comportementales

Variable	Mesures
Déviance interpersonnelle	<i>Déviance interpersonnelle.</i> Échelle d'Adèle Rochon (2006). Échelle additive de 17 items en 5 points (Jamais/Presque tous les jours) où les répondants doivent indiquer la fréquence de l'adoption des comportements suivants depuis les douze derniers mois : critiquer de façon inappropriée le travail d'une personne; parler et rire dans le dos de quelqu'un; menacer quelqu'un de le frapper, de le blesser, de le tuer; ignorer ou éviter quelqu'un volontairement; cesser d'adresser la parole à quelqu'un; cacher les biens personnels, des informations ou du matériel de travail d'une personne; passer des remarques méchantes, à double sens; crier, engueuler ou sacrer après quelqu'un; envoyer des messages anonymes et malveillants à une personne; exercer une surveillance injustifiée sur le travail d'une personne; regarder quelqu'un de travers ou de façon menaçante; rejeter une ou des personne(s); refuser ou retarder volontairement de répondre à une question ou à une demande justifiée; se moquer de l'apparence physique, de l'âge, de l'origine ethnique, de la religion et/ou du sexe de quelqu'un; endommager ou voler les biens personnels de quelqu'un; partir ou répandre de fausses rumeurs sur une personne; discriminer quelqu'un pour des motifs liés à son apparence physique, son âge, son origine ethnique, sa religion et/ou son sexe. (Alpha = 0,81)

Les mesures pour chacune des variables relatives aux réponses agressives ont été agrégées à l'équipe de travail. Afin de déterminer la validité de ces nouvelles variables dans l'étude, la corrélation intraclasse (RHO) et la fidélité de la moyenne des équipes (λ_j) (Snijders & Bosker, 2012) ont été calculées pour toutes les réponses

agressives agrégées à l'équipe de travail. Le logiciel Stata, version 13, a été utilisé pour les résultats présentés dans le Tableau 7.

Tableau 7 – Corrélacion intraclasse (RHO) et fidélité de la moyenne des équipes (λ_j) pour les variables des réponses agressives

Réponses agressives	RHO	λ_j
Déviacion interpersonnelle	0,040*	0,693
Réponses émotionnelles	0,000	0,000
Sexisme hostile	0,079**	0,823
Sexisme bienveillant	0,010	0,361
Santé mentale	0,000	0,000

Note: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

À la lumière des résultats du Tableau 7, seulement les variables des réponses agressives avec une corrélation intraclasse significative à un seuil de 0,05 sont retenues, soit la déviacion interpersonnelle et le sexisme hostile dans la présente étude. Ces deux variables ont un λ_j proche ou supérieur à 0,70 qui est le critère reconnu pour juger de la fidélité des moyennes agrégées (Dixon & Cunningham, 2006).

3. Les variables indépendantes

Dans le modèle empirique de recherche, présenté au troisième chapitre, trois variables indépendantes ont été retenues pour la structure de l'identité professionnelle et trois variables pour la fragilisation de cette identité professionnelle. Les prochaines sous-sections présentent toutes ces variables indépendantes.

3.1. Structure de l'identité professionnelle

La structure de l'identité professionnelle se compose des trois variables suivantes : l'estime collective du groupe professionnel, la culture de métiers et le type de genre du métier.

a) Estime collective du groupe professionnel

Relativement aux dimensions de la structure de l'identité professionnelle, la première composante est l'estime collective du groupe professionnel. L'échelle sélectionnée est celle de Luhtanen et Crocker (1992), citée à près de 2 300 fois dans *google scholar*. Plus précisément, les 16 indicateurs de cet instrument de mesure sont constitués de quatre sous-échelles, soit l'estime publique, l'estime privée, le sentiment

d'identification et le sentiment d'appartenance au groupe. Chacune de ces sous-dimensions est calculée par quatre indicateurs, mesurés par une échelle de Likert en sept points de 1= Fortement en désaccord à 7= Fortement en accord. En additionnant les items, plus le score est élevé, plus l'estime collective du groupe professionnel est importante. La fidélité de chacune des sous-dimensions se situe à un niveau acceptable avec des alphas de Cronbach, respectivement, de 0,80 ; 0,74 ; 0,76 et 0,73 pour un alpha total élevé de 0,85 selon une étude chez 887 étudiants en psychologie (Luhtanen & Crocker, 1992). Deux autres études dans la population académique ont confirmé cette validité, de même que la corrélation de l'échelle avec d'autres échelles se rapportant à l'estime (Luhtanen & Crocker, 1992). Dans le cadre de cette recherche, les alphas de Cronbach sont de 0,69 pour l'estime publique, de 0,80 pour l'estime privée, de 0,83 pour le sentiment d'identification au métier ainsi que de 0,63 pour le sentiment d'appartenance au métier.

La majorité des items de cette échelle ont été traduits dans un mémoire de maîtrise en psychologie (Perozzo, 2007), alors que les autres items ont été traduits maison par l'auteure de la présente thèse doctorale et ont été validés par le directeur de recherche.

Puisque la recherche s'intéresse à l'identité professionnelle, le terme *groupe* de l'échelle initiale a été modifié par *métier*, tel que démontré dans le Tableau 8.

Tableau 8 - Mesure de l'estime collective du groupe professionnel

Variabiles	Mesures
Estime publique	<i>Estime publique.</i> Adaptation de Luhtanen et Crocker (1992). Échelle additive de 4 items en 7 points (Fortement en désaccord/Fortement en accord) : globalement, mon métier est bien considéré par les autres; la plupart des gens considèrent mon métier, en moyenne, comme plus inutile que d'autres métiers (inversé); en général, les autres respectent mon métier; en général, les autres pensent que mon métier est indigne (inversé). (Alpha = 0,69)
Estime privée	<i>Estime privée.</i> Adaptation de Luhtanen et Crocker (1992). Échelle additive de 4 items en 7 points (Fortement en désaccord/Fortement en accord) : je regrette souvent d'appartenir à mon métier (inversé); en général, je suis heureux(se) d'être membre de mon métier; globalement, je sens souvent que mon métier n'en vaut pas la peine (inversé); je me sens bien d'appartenir à mon métier. (Alpha = 0,80)

Sentiment d'identification *Sentiment d'identification.* Adaptation de Luhtanen et Crocker (1992). Échelle additive de 4 items en 7 points (Fortement en désaccord/Fortement en accord) : en général, appartenir à mon métier ne constitue pas une partie importante de mon image personnelle (inversé); le métier auquel j'appartiens est important pour définir qui je suis; le métier auquel j'appartiens n'est pas important pour définir quel type de personne je suis (inversé); en général, appartenir à mon métier constitue une partie importante de mon image personnelle. (**Alpha = 0,83**)

Sentiment d'appartenance *Sentiment d'appartenance.* Adaptation de Luhtanen et Crocker (1992). Échelle additive de 4 items en 7 points (Fortement en désaccord/Fortement en accord) : je suis un membre digne du métier auquel j'appartiens; je sens que je n'ai pas assez à offrir au métier auquel j'appartiens (inversé); je suis un participant coopératif dans mon métier; je sens parfois que je suis un membre inutile de mon métier (inversé). (**Alpha = 0,63**)

b) Métier genré

À l'estime collective du groupe professionnel, il est important d'ajouter la prédominance du genre des travailleurs selon le métier, soit la variable du *métier genré*. La même échelle du BEM, utilisée dans la mesure du genre des victimes d'agressions a été reprise (voir Tableau 3). Il est possible de mesurer le type de genre du métier (masculin et féminin) au moyen de deux variables obtenues en agrégeant la proportion de travailleurs dans chaque équipe marquée par un trait féminin ou masculin. Le nombre de 282 candidats est insuffisant pour inclure le type de genre androgyne et indifférencié au genre masculin et féminin dans les analyses multiniveaux. Les équipes sont composées de membres du même métier, à l'exception des ouvriers civils.

À nouveau, les mesures pour le genre du métier ont été agrégées à l'équipe de travail avec un calcul de la corrélation intraclasse (RHO) et de la fidélité de la moyenne des équipes (λ_j) (Snijders & Bosker, 2012). Le Tableau 9 indique la pertinence de préserver les deux variables du métier genré dans l'étude des agressions dans les métiers spécialisés en raison de leur significativité et leur λ_j proche ou supérieur à 0,70 (Dixon & Cunningham, 2006).

Tableau 9 – Corrélation intraclasse (RHO) et fidélité de la moyenne des équipes (λ_j) pour les variables du métier genré

Métier genré	RHO	λ_j
Masculinité	0,075**	0,814
Féminité	0,039*	0,688

Note: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

c) Culture de métiers (collectivisme, distance hiérarchique, intégration des différences dans l'équipe)

Du côté de la dernière dimension de la culture de métiers, les trois dimensions qui la composent sont le degré de collectivisme, de distance hiérarchique et d'intégration des différences dans l'équipe. Ces orientations permettent de déterminer les valeurs privilégiées chez les travailleurs des métiers spécialisés.

Afin de mesurer l'orientation du collectivisme au niveau de l'équipe, les trois dernières dimensions de l'échelle de Jackson et collègues ont été retenues, soit celles de : **a)** la préoccupation pour le bien-être du groupe, **b)** l'acceptation des normes du groupe ainsi que **c)** la priorité des intérêts du groupe. Il s'agissait des trois composantes avec les alphas de Cronbach les plus élevés, soit respectivement, de 0,90 ; 0,90 et 0,87, dans une étude effectuée chez les consultants (Jackson, Colquitt, Wesson, & Zapata-Phelan, 2006). La forte validité de l'échelle a été confirmée en examinant la corrélation avec les autres mesures du collectivisme, notamment la mesure de Triandis, d'Earley et de Wagner avec une validité convergente élevée se traduisant dans des alphas de Cronbach de 0,89 ; 0,78 et 0,89 pour les trois dernières dimensions (Jackson, Colquitt, Wesson, & Zapata-Phelan, 2006). Dans le cadre de cette recherche, les alphas de Cronbach pour ces trois sous-échelles sont respectivement de 0,87; 0,87 et 0,92.

Les auteurs Jackson et collègues ont recensé les éléments pertinents se référant au collectivisme en regroupant les différentes mesures en catégories afin de construire une échelle de collectivisme, basée sur le plan des différences individuelles. Autrement dit, la dimension psychologique du collectivisme. Cette échelle surpasse les limites de manque de fidélité des échelles antérieures sur la mesure de l'orientation *collectivisme/individualisme* sur le plan de l'individu (Jackson, Colquitt, Wesson, & Zapata-Phelan, 2006). Les neuf indicateurs de l'échelle ont été traduits maison par l'auteure de la recherche et ont été validés par le directeur de recherche en spécifiant aux répondants qu'ils devaient indiquer leur degré d'accord sur les

traitements et les relations au sein de leur équipe de travail. Plus le score des neuf items est élevé, plus le niveau de collectivisme est élevé dans l'équipe de travail selon les répondants.

Pour la variable du degré de distance hiérarchique, l'échelle choisie est celle d'Auzoult, Abdellaoui et Gangloff (Auzoult et al., 2011), s'inspirant des échelles de Hofstede sur la dimension de la répartition de pouvoir dans la société et d'Earley et Erez au niveau de l'organisation (Earley & Erez, 1997; Hofstede, 2001). Ces auteurs ont validé, avec un alpha de Cronbach de 0,75, une échelle de 9 items mesurant les valeurs de distances de pouvoir au travail (Auzoult et al., 2011). Dans cette thèse doctorale, l'alpha de Cronbach est de 0,77. Relativement aux relations de pouvoir au travail, les participants devaient indiquer leur degré d'accord vis-à-vis des neuf indicateurs. Encore une fois, plus le score des neuf items est élevé, plus le niveau de distance hiérarchique est élevé.

Enfin, la dernière dimension, complémentaire aux valeurs de distance hiérarchique et de collectivisme, est le degré d'intégration des différences. Aucune échelle n'était présente dans la littérature sur cette orientation dans l'équipe de travail, alors que l'intégration des individus au groupe est un élément important dans l'étude des agressions au travail selon les hypothèses de la présente recherche. Toutefois, il a été possible d'adapter la deuxième sous-dimension du climat organisationnel inclusif de la chercheuse Nishii à l'équipe de travail, plutôt qu'à l'organisation. Cette sous-échelle possède originalement une validité très élevée avec un alpha de Cronbach de 0,92 et se concentre spécialement sur les différences entre les hommes et les femmes (Nishii, 2013). Dans cette recherche, l'alpha de Cronbach pour l'intégration des différences atteint 0,80. Cinq des six indicateurs ont été repris tels quels et traduits en français par l'auteure de la présente recherche et ont été validés par le directeur de recherche. L'unique changement est relatif au 3^e indicateur où il est question de l'investissement de ressources de l'unité pour s'assurer que les travailleurs soient capables de résoudre les conflits efficacement. Distinctement, cet indicateur a été abordé en fonction de la capacité de l'équipe de travail de résoudre les conflits efficacement, tel qu'il est indiqué dans le Tableau 10 sur la mesure de la culture de métiers.

Tableau 10 - Mesure de la culture de métiers

Variables	Mesures
Degré de collectivisme (Alpha = 0,86)	<p><i>Préoccupation.</i> Échelle traduite maison de Jackson, Colquitt, Wesson et Zapata-Phelan (2006). Échelle additive de 3 items en 5 points (Fortement en désaccord/Fortement en accord) : la santé de mon équipe est importante pour moi; je me soucie du bien-être de mon équipe; je suis préoccupé(e) par les besoins de mon équipe. (Alpha = 0,87)</p> <p><i>Acceptation des normes.</i> Échelle traduite maison de Jackson, Colquitt, Wesson et Zapata-Phelan (2006). Échelle additive de 3 items en 5 points (Fortement en désaccord/Fortement en accord) : je suis les normes de mon équipe; je suis les procédures utilisées par mon équipe; j'accepte les règles de mon équipe. (Alpha = 0,87)</p> <p><i>Priorité des objectifs.</i> Échelle traduite maison de Jackson, Colquitt, Wesson et Zapata-Phelan (2006). Échelle additive de 3 items en 5 points (Fortement en désaccord/Fortement en accord) : je me soucie plus des objectifs de mon équipe que de mes propres objectifs; je mets l'accent sur les objectifs de mon équipe plus que sur mes objectifs personnels; les objectifs de mon équipe sont plus importants pour moi que mes objectifs personnels. (Alpha = 0,92)</p>
Degré de distance hiérarchique	<p><i>Distance hiérarchique.</i> Échelle d'Auzoult, Abdellaoui et Gangloff (2011). Échelle additive de 9 items en 5 points (Fortement en désaccord/Fortement en accord) : vous trouvez normal que le pouvoir soit partagé de manière inégale dans les organisations; les salariés sont supposés obéir à leur supérieur hiérarchique sans poser de question; les salariés ne devraient pas exprimer leur mécontentement vis-à-vis de leur supérieur hiérarchique; il est normal que certaines personnes puissent avoir certains privilèges ou symboles de pouvoir (voiture de fonction, par exemple) alors que d'autres n'en ont aucun; les salariés qui remettent souvent en question l'autorité empêchent parfois leurs directeurs d'être efficaces; quand un responsable prend une décision les personnels de l'entreprise ne doivent pas la remettre en cause; les managers qui laissent leurs subordonnés participer aux décisions perdent de leur pouvoir; le règlement d'une entreprise ne doit pas être contesté, même si les salariés estiment que c'est dans l'intérêt de l'entreprise; il est acceptable qu'il y ait de fortes inégalités de salaire dans les entreprises. (Alpha = 0,77)</p>
Degré d'intégration des différences	<p><i>Intégration des différences.</i> Adaptation de l'échelle de Nishii (2013). Échelle additive de 6 items en 5 points (Fortement en désaccord/Fortement en accord) : mon équipe est caractérisée par un environnement rassurant dans lequel les personnes peuvent révéler leur "vraie" identité; mon équipe valorise la conciliation travail-vie personnelle; mon équipe est capable de résoudre les conflits efficacement; les personnes de mon équipe sont estimées pour qui elles sont comme personne, pas seulement pour les emplois qu'elles occupent; dans mon équipe, les personnes partagent souvent et</p>

apprennent l'une de l'autre; mon équipe a une culture dans laquelle les travailleurs apprécient les différences que les personnes apportent au travail. (Alpha = 0,80)

3.2. Fragilisation de l'identité professionnelle

Aux trois composantes de la structure de l'identité professionnelle (estime collective du groupe professionnel, type de genre de métier et culture de métiers) s'ajoute les trois autres dimensions de la fragilisation de cette identité.

a) Perception de menaces

À l'instar de la révision de la théorie de la menace intégrée des préjugés, les deux types de menaces sont les menaces réalistes et les menaces symboliques (Stephan & Renfro, 2002). Les menaces réalistes sont relatives à l'emploi, au pouvoir dans l'organisation, ainsi qu'au bien-être physique et psychologique, alors que les menaces symboliques sont relatives aux valeurs. Dans le cadre de cette recherche, les menaces réalistes sont associées théoriquement au fait de travailler avec une femme et les menaces symboliques aux valeurs associées aux féminités, calculées par les indicateurs de l'inventaire des rôles de sexe (Bem, 1974). Cette échelle a été adaptée de la théorie de la menace intégrée des préjugés (Stephan & Renfro, 2002) et est illustrée ci-dessous dans le Tableau 11. La variable des menaces réalistes a été enlevée de l'étude par le manque de femmes à l'étude. Les quatre items demandaient globalement si le fait de travailler avec une femme menaçait leur emploi et leurs avantages. Il n'est pas approprié de préserver cette variable dans les analyses. L'alpha de Cronbach est respectivement de 0,96 pour la variable des menaces symboliques.

Tableau 11 - Mesure de la perception de menaces

Variable	Mesures
Menaces symboliques	<i>Menaces symboliques.</i> Adaptation de la théorie de la menace intégrée des préjugés de Stephan et Renfro (2002). Échelle additive de 9 items en 5 points (Fortement en désaccord/Fortement en accord) : je sens que les valeurs de mon métier sont menacées, lorsqu'un collègue est sensible aux besoins des autres; je sens que les valeurs de mon métier sont menacées, lorsqu'un collègue fait preuve de compréhension; je sens que les valeurs de mon métier sont menacées, lorsqu'un collègue est empressé(e) à alléger les peines d'autrui; je sens que les valeurs de mon métier sont menacées, lorsqu'un collègue fait preuve de douceur; je sens que les valeurs de mon métier sont menacées, lorsqu'un collègue va vers

les autres; je sens que les valeurs de mon métier sont menacées, lorsqu'un collègue se met chaleureux(se); je sens que les valeurs de mon métier sont menacées, lorsqu'un collègue fait preuve de compassion; je sens que les valeurs de mon métier sont menacées, lorsqu'un collègue fait preuve de tendresse; je sens que les valeurs de mon métier sont menacées, lorsqu'un collègue fait preuve d'affection. (**Alpha = 0,96**)

Encore une fois, les menaces symboliques sont mesurées en agrégeant la proportion de travailleurs dans chaque équipe de travail. Les résultats indiquent que la corrélation intraclasse ($RHO = 0,035$) n'est pas significative pour cette variable et une fidélité trop basse par un $\lambda_j < 0,70$, soit 0,659. Il n'est donc pas pertinent de préserver dans cette étude pour analyser empiriquement les facteurs prédictifs des agressions dans les métiers spécialisés.

b) Justice interactionnelle

La deuxième dimension de la fragilisation de l'identité professionnelle est la justice interactionnelle. La relation avec les personnes responsables s'avère déterminante dans la perception de justice organisationnelle, notamment par une généralisation de la relation avec les supérieurs immédiats à l'ensemble de l'organisation, déterminée par la qualité de traitement dans l'application des procédures formelles (Bies & Moag, 1986).

Les deux sous-échelles de Colquitt ont été utilisées pour mesurer la justice interactionnelle, soit la justice interpersonnelle ainsi que la justice informationnelle (Colquitt, 2001). La justice interpersonnelle se compose de 4 items et la justice informationnelle de 5 items, présentées au Tableau 12 sous une échelle de Likert graduée en cinq points, allant de 1= Fortement en désaccord à 4= Fortement en accord. En regard de la validité, les échelles originales de la justice interpersonnelle et informationnelle possèdent des alphas de Cronbach de 0,79 (Colquitt, 2001). Des chercheurs ont repris cette échelle traduite en français (Durand, 2014; Jouglard-Tritschler & Steiner, 2005). La validité de l'échelle a été validée avec un alpha de Cronbach de 0,90.

Tableau 12 - Mesure de la justice interactionnelle

Variables	Mesures
Justice interactionnelle	<i>Justice interactionnelle.</i> Échelle traduite de Colquitt (2011) sur les traitements reçus des personnes en autorité. Échelle additive de 9 items en 5 points (Dans une très faible mesure/Dans une très grande mesure) : vous ont-elles traité poliment?; vous ont-elles traité avec dignité?; vous ont-elles traité avec respect?; ont-elles évité de vous faire des remarques ou des commentaires déplacés?; ont-elles eu une communication franche avec vous?; ont-elles expliqué de façon complète les procédures?; vous ont-elles donné des informations pertinentes sur les procédures?; vous ont-elles communiqué des informations détaillées dans des délais raisonnables?; semblent-elles avoir adapté leurs communications aux besoins spécifiques de chaque personne? (Alpha = 0,90)

À l'instar des variables des réponses agressives, des perceptions de menaces et du métier genré, la variable de la justice interactionnelle est agrégée à l'équipe de travail afin de déterminer si le niveau de la justice dans l'équipe a des effets sur les agressions. Les résultats indiquent une significativité de la corrélation intraclasse à un seuil de 1 % ($RHO = 0,129$) ainsi qu'une bonne fidélité par un $\lambda_j > 0,70$, soit 0,889. Ainsi, ces résultats valident la préservation de cette variable dans cette recherche.

c) Conditions de l'organisation du travail

La dernière dimension de la fragilisation de l'identité professionnelle est relative aux conditions de l'organisation du travail. Quatre catégories de conditions ont été retenues, soit la conception des tâches (utilisation des compétences et autorité décisionnelle), les demandes au travail (efforts physiques et psychologiques), les relations sociales (soutien des collègues et soutien du supérieur) et les gratifications au travail (reconnaissance, carrière et insécurité d'emploi). Il s'agit de la classification des conditions de travail utilisée dans les travaux de Marchand (2004). Cette classification utilise trois modèles : le modèle demande-contrôle de Karasek (Karasek, 1979), le modèle demande-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (Karasek & Theorell, 1990), ainsi que le modèle déséquilibre efforts-récompenses de Siegrist (Siegrist, 1996).

Dans un premier temps, les premières échelles utilisées pour les conditions de l'organisation du travail sont celles des modèles de demande-contrôle (Karasek, 1979) et de demande-contrôle-soutien (Karasek & Theorell, 1990). Le modèle de demande-

contrôle est composé de deux dimensions : les demandes au travail ainsi que la latitude décisionnelle, soit l'utilisation des compétences et l'autorité décisionnelle (Karasek, 1979). À ce modèle, s'ajoute, dans le modèle de demande-contrôle-soutien, le soutien social au travail, tant des collègues que du supérieur, qui complète les conditions de travail des demandes et de la latitude décisionnelle (Karasek & Theorell, 1990).

Dans un deuxième temps, les échelles subséquentes utilisées sont celles du déséquilibre efforts-récompenses (Siegrist, 1996) afin de mesurer les efforts, tant physiques que psychologiques, ainsi que l'estime (reconnaissance) et le contrôle sur le statut professionnel (opportunités de carrières et sécurité d'emploi) (Siegrist, 1996).

Plus précisément, dans le cadre de cette recherche, ce sont les indicateurs de Karasek qui sont utilisés pour la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelle) (Karasek, 1979) ainsi que le modèle de Karasek et Theorell pour le soutien social au travail (Karasek & Theorell, 1990). L'échelle de mesure pour la sous-dimension de l'utilisation des compétences se compose de six items, présentés sous une échelle de Likert graduée en quatre points, allant de 1= Pas du tout d'accord à 4= Tout à fait en accord, alors que l'autorité décisionnelle se mesure à l'aide de trois items, sous la même échelle de Likert, menée à l'aide du questionnaire « Job Content Questionnaire (JCQ) » (Karasek, 1985). Également, le soutien social est mesuré toujours avec cette même échelle et englobe huit items, quatre pour le soutien social des collègues et quatre pour le soutien du superviseur (Karasek & Theorell, 1990).

En complémentarité, les demandes au travail (efforts psychologiques et physiques), ainsi que les récompenses au travail (estime et contrôle du statut professionnel) sont mesurées par le modèle du déséquilibre efforts-récompenses de Siegrist (Siegrist, 1996). Dans cette étude, les demandes au travail se composent des quatre items relatifs aux efforts psychologiques et physiques et les gratifications au travail des onze items des récompenses au travail. Encore une fois, les réponses sont présentées avec la même échelle de Likert graduée en quatre points, allant de 1= Pas du tout d'accord à 4= Tout à fait en accord (Siegrist, 1996).

Toutes les échelles ont été validées dans la littérature. Les versions françaises des premières échelles de Karasek ont été validées par Niedhammer et collègues (Niedhammer, Chastang, Gendrey, David, & Degioanni, 2006), alors que les échelles de Siegrist, traduites en français, ont été, de leur côté, validées aussi par Niedhammer et collègues (Niedhammer et al., 2000). Ces échelles ont été reprises de l'étude

SALVEO sur la santé mentale des travailleurs qui comportait plus de 2 000 répondants nichés dans 63 établissements du secteur secondaire et primaire au Québec. Dans la présente thèse de doctorat, la validité de ces échelles a été validée avec les alphas de Cronbach suivants : 0,73 pour l'utilisation des compétences, 0,57 pour l'autorité décisionnelle, 0,46 pour les demandes au travail, 0,87 pour le soutien social et 0,83 pour les gratifications au travail.

Toutes les mesures des variables des conditions de l'organisation du travail sont présentées au Tableau 13.

Tableau 13 - Mesure des conditions de l'organisation du travail

Variabiles	Mesures
Conception des tâches (latitude décisionnelle)	<i>Utilisation des compétences.</i> Échelle traduite de Karasek (1985). Échelle additive de 6 items en 4 points (Pas du tout d'accord/Tout à fait d'accord) : mon travail exige que j'apprenne de nouvelles choses; mon travail exige un niveau élevé de qualifications; dans mon travail, je dois faire preuve de créativité; mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses (inversé); au travail, j'ai l'opportunité de faire des choses différentes; au travail, j'ai la possibilité de développer des habiletés personnelles. (Alpha = 0,73)
	<i>Autorité décisionnelle.</i> Échelle traduite de Karasek (1985). Échelle additive de 3 items en 4 points (Pas du tout d'accord/Tout à fait d'accord) : j'ai la liberté de décider comment je fais mon travail; mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome; j'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail. (Alpha = 0,57)
Demandes au travail	<i>Demandes au travail.</i> Échelle traduite de Siegrist (1996). Échelle additive de 4 items en 4 points (Pas tout d'accord/Tout à fait en accord) : je suis constamment pressé par le temps à cause d'une forte charge de travail; je suis souvent contraint à faire des heures supplémentaires; au cours des dernières années, mon travail est devenu de plus en plus exigeant; mon travail exige des efforts physiques. (Alpha = 0,46)
Relations sociales	<i>Soutien social.</i> Échelle traduite de Karasek et Theorell (1990). Échelle additive de 8 items en 4 points (Pas du tout d'accord/Tout à fait en accord) : les collègues avec qui je travaille sont compétents pour accomplir leur travail; les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt; les collègues avec qui je travaille sont amicaux; les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mon travail à bien; mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés; mon supérieur prête attention à ce que je dis; mon supérieur m'aide à mener mon travail à bien; mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés. (Alpha = 0,87)

Gratifications au travail	<i>Gratifications au travail.</i> Échelle traduite de Siegrist (1996). Échelle additive de 11 items en 4 points (Pas tout d'accord/Tout à fait en accord) : mes perspectives de promotion sont faibles (inversé); ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation; vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes; vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant; je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs; je reçois le respect que je mérite de mes collègues; au travail, je bénéficie d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles; on me traite injustement à mon travail (inversé); vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail; je suis en train de vivre ou je m'attends à vivre un changement indésirable dans ma situation de travail (inversé); ma sécurité d'emploi est menacée (inversé). (Alpha = 0,83)
----------------------------------	--

4. Les variables contrôles

Dans le cadre de cette recherche, il est important de contrôler certaines variables afin d'éviter leur influence sur les résultats. Il s'agit de la caractéristique personnelle de l'âge des travailleurs, de même que des caractéristiques organisationnelles du type d'équipe et du secteur d'activité. Ces trois variables contrôles de la présente étude sont illustrées dans le Tableau 14.

Tableau 14 - Mesure des caractéristiques personnelles et organisationnelles

Variables	Mesures
Caractéristique personnelle	1) Âge : Année de l'étude – année de naissance (en années)
Caractéristiques organisationnelles	1) Type d'équipe : 0 = homogène (avec le même métier) 1 = hétérogène (avec des métiers différents)
	2) Secteur : 0 = Manufacturier 1 = Construction

La prochaine sous-section se consacre aux statistiques descriptives de chacune de trois variables dépendantes ainsi que des 23 autres variables à l'étude.

4.2.5-Statistiques descriptives de l'échantillon

Pour les analyses descriptives, le logiciel Stata, version 13, a été utilisé afin de fournir un portrait général des principales caractéristiques de notre échantillon par la description de la distribution des variables de l'étude. Dans l'optique de parvenir à une vue d'ensemble des données et de déterminer des tendances, certaines mesures

statistiques s'avèrent pertinentes, notamment le minimum et maximum, la moyenne ainsi que les écarts-types. Ces statistiques descriptives sont calculées pour les variables sélectionnées de l'étude.

Cette vérification de chacune des variables du modèle empirique permet de s'assurer une variation ainsi qu'un niveau de centralité suffisant des variables dans l'échantillon. Une mesure des moyennes, des écarts-types et des pourcentages (pour les variables nominales) est donc calculée. Le Tableau 15 illustre la moyenne et les écarts-types des agressions, des réponses agressives et des différentes composantes de l'identité professionnelle par secteur. Des analyses ont été effectuées avec le logiciel Stata afin de tester les effets significatifs de la moyenne du secteur pour chaque variable. La probabilité de rejet de l'hypothèse nulle est établie à $p < 0,05$.

Tableau 15 – Statistiques descriptives selon le secteur

		Construction (N = 136)	Manufacturier (N = 146)
	Min-Max	Moyenne (E-T)	Moyenne (E-T)
VARIABLES DÉPENDANTES			
Agression au travail	23-115	32,96 (10,11)	33,35 (10,69)
Agression psychologique	19-95	28,01 (9,07)	28,50 (9,51)
Agression physique	3-15	3,86 (1,33)	3,77 (1,42)
Agression sexuelle	1-5	1,08 (0,30)	1,08 (0,29)
Sexe et genre			
Sexe (femme)	0-1	0,08 (-)	0,07 (-)
Masculinité	9-63	41,20*(8,25)	38,87 (7,48)
Féminité	9-63	42,72 (8,49)	43,31 (8,57)
VARIABLES MÉDIATRICES			
Déviance interpersonnelle (<i>groupe</i>)	17-85	21,10 (2,19)	21,37 (1,73)
Sexisme hostile (<i>groupe</i>)	11-66	30,32 (6,54)	28,58 (3,99)
VARIABLES INDÉPENDANTES			
<u>Structure de l'identité professionnelle</u>			
Estime collective du groupe	16-112	92,31**(11,72)	85,70 (10,58)
Estime publique du métier	4-28	22,41 (4,13)	21,21 (3,91)
Estime privée du métier	4-28	25,79**(3,20)	24,24 (3,49)
Identification au métier	4-28	19,28**(6,06)	17,00 (5,28)
Appartenance au métier	4-28	24,83**(3,01)	23,26 (3,15)
Métier genré			
Métier masculin (<i>groupe</i>)	9-63	41,27*(4,31)	38,84 (3,00)
Métier féminin (<i>groupe</i>)	9-63	42,66 (4,43)	43,27 (3,14)
Culture professionnelle de métiers			
Collectivisme	9-45	35,86 (4,91)	34,54 (4,67)
<i>Préoccupation pour le groupe</i>	3-15	12,95 (1,78)	12,54 (1,95)
<i>Acceptation des normes</i>	3-15	12,59*(1,92)	12,06 (1,61)
<i>Priorité des objectifs du groupe</i>	3-15	10,32 (10,32)	9,94 (1,61)
Distance hiérarchique	9-45	23,67**(5,01)	19,27 (5,04)
Intégration des différences	6-30	22,54 (4,13)	23,05 (4,40)
<u>Fragilisation de l'identité professionnelle</u>			
Justice interactionnelle (<i>groupe</i>)	9-45	33,12 (3,52)	32,15 (3,83)
Conditions de l'organisation du travail			
Utilisation des compétences	6-24	18,58**(2,43)	17,50 (2,37)
Autorité décisionnelle	3-12	8,74 (1,42)	8,54 (1,37)
Soutien social au travail	8-32	25,48 (3,24)	24,55 (2,99)
Demandes au travail	4-16	11,09*(1,81)	10,15 (1,86)
Gratifications au travail	11-44	33,41 (4,93)	32,50 (4,43)
VARIABLES CONTRÔLES			
Âge	20-76	41,15 (12,05)	39,42 (10,74)
Type d'équipe (hétérogène)	0-1	0 (-)	0,19 (-)

Note: * p<0.05; ** p<0.01

Les résultats du Tableau 15 présentent les statistiques descriptives de l'échantillon par secteur. Une proportion non négligeable des travailleurs de métiers de l'étude semble avoir été l'objet d'une agression au travail au courant de la dernière année. Un peu moins du tiers de l'échelle (point-milieu = 57,5) représente l'ampleur des agressions, soit 32,96 (écart-type = 10,11) dans le secteur de la construction et 33,35 (écart-type = 10,69) dans le secteur du manufacturier. En regard du sexe, la proportion de femmes de l'échantillon est de 8% dans le secteur de la construction (11 femmes) et de 7% dans le secteur manufacturier (10 femmes). Pour le genre des répondants, le degré de féminité chez les individus est plus élevé que le degré de masculinité dans les deux secteurs. D'ailleurs, il est possible d'estimer que la variation des moyennes de la masculinité du répondant est significative entre les deux secteurs, tant au niveau individuel qu'au niveau du métier genré masculin. Un niveau du degré de masculinité du travailleur est plus fort dans le secteur de la construction (moyenne = 41,20; écart-type = 8,25) que dans le secteur manufacturier (moyenne = 38,87; écart-type = 7,48), de même que les niveaux de masculinités sont plus élevés dans les métiers de la construction (moyenne = 41,27; écart-type = 4,31). Il s'agit de résultats plus élevés du point-milieu de l'échelle établi à 31,5.

En complémentarité aux agressions au travail, les résultats des réponses agressives atteignent le quart de l'échelle de l'étude (point-milieu = 42,5), soit 21,37 (écart-type = 1,73) dans le secteur manufacturier et 21,10 (écart-type = 2,19) dans le secteur de la construction. En revanche, le degré de sexisme est davantage présent dans les métiers spécialisés, autant dans le secteur de la construction (moyenne = 30,32; écart-type = 6,54) que dans le secteur manufacturier (moyenne = 28,58; écart-type = 3,99), atteignant près de la moitié du point-milieu de l'échelle de 33.

Toujours en référence au Tableau 15, l'estime collective du groupe professionnel atteint plus du quatre cinquièmes de l'échelle (point-milieu = 56), autant dans le secteur de la construction (moyenne = 92,31; écart-type = 11,72) que dans le secteur manufacturier (moyenne = 85,70; écart-type = 10,58). L'estime privée du métier ainsi que le sentiment d'appartenance au métier semblent être les deux éléments les plus présents chez les travailleurs, particulièrement dans le secteur de la construction (moyenne = 25,79; écart-type = 3,20 et moyenne = 24,83; écart-type = 3,01) avec un point-milieu de 14. Dans l'ensemble, toutes les moyennes des variables associées à l'estime collective du groupe sont significatives et varient de manière différente selon le secteur d'activité, à l'exception de l'estime publique du métier.

Pour les composantes de la culture des métiers spécialisés, à l'instar de l'estime collective, le degré de collectivisme atteint près du quatre cinquièmes des sous-échelles (point-milieu = 7,5), notamment pour la préoccupation pour le groupe (moyenne construction = 12,95 et moyenne manufacturier = 12,54) ainsi que pour l'acceptation des normes (moyenne construction = 12,59 et moyenne manufacturier = 12,06). Distinctement, la distance hiérarchique, selon la perception de distance des pouvoirs au sein de l'organisation, semble moins présente chez les travailleurs, surtout dans le secteur manufacturier avec une moyenne de 19,27 (écart-type = 5,07) considérant un point-milieu de l'échelle de 22,5. De son côté, l'intégration des différences dans l'équipe de travail atteint le deux tiers de l'échelle (point-milieu = 15) pour le secteur de la construction (moyenne = 22,54; écart-type = 4,13) et pour le secteur manufacturier (moyenne = 23,05; écart-type = 4,40). Toutes les variables de la culture des métiers varient de la même manière, nonobstant le secteur, à l'exception des deux variables de l'acceptation des normes et de la distance hiérarchique qui atteignent des résultats plus élevés dans le secteur de la construction.

Enfin, tous les autres résultats des conditions de l'organisation du travail et de la justice interactionnelle se situent à peu près au trois quarts des échelles utilisées. Seulement les moyennes respectives de l'utilisation des compétences ainsi que des demandes au travail varient distinctement selon le secteur avec des niveaux plus élevés dans le secteur de la construction (moyenne = 18,58; écart-type = 2,43 et moyenne = 11,09; écart-type = 1,81).

Globalement, bien que les résultats soient très similaires entre les deux secteurs, il est possible d'estimer que la variation des moyennes pour les facteurs de la masculinité du répondant et du métier genré masculin, de l'estime collective globale du métier, de l'estime privée du métier, du sentiment d'identification au métier, du sentiment d'appartenance au métier, de l'acceptation des normes, de la distance hiérarchique, de l'utilisation des compétences et des demandes au travail était significative entre les deux secteurs. Les travailleurs du secteur de la construction ont des traits davantage masculins, ont une estime collective plus élevée de leur métier, notamment pour l'estime privée et pour le sentiment d'appartenance au métier, utilisent davantage leurs compétences et sont soumis à des demandes au travail plus élevées, comparativement au secteur manufacturier. De plus, la plus grande divergence entre les deux moyennes significatives concerne la distance hiérarchique

où l'acceptation d'une répartition des pouvoirs est davantage élevée dans le secteur de la construction.

Dans l'ensemble, les agressions au travail et les réponses agressives varient de la même manière entre les deux secteurs, alors que des distinctions se dénotent pour les facteurs identitaires, notamment pour l'estime collective du groupe, le métier genré masculin, l'acceptation des normes et la distance hiérarchique.

Toujours dans l'intérêt de bien saisir la situation particulière des femmes, en complémentarité des statistiques descriptions par secteur, le Tableau 16 sépare les données de l'échantillon par le sexe des répondants de l'étude.

Tableau 16 – Statistiques descriptives selon le sexe

		Hommes (N = 261)	Femmes (N = 21)
	Min-Max	Moyenne (E-T)	Moyenne (E-T)
VARIABLES DÉPENDANTES			
Agression au travail	23-115	32,99 (10,23)	35,29 (12,33)
Agression psychologique	19-95	28,17 (9,20)	29,48 (10,40)
Agression physique	3-15	3,77 (1,33)	4,33 (1,83)
Agression sexuelle	1-5	1,05**(0,21)	1,48 (0,68)
Genre			
Masculinité	9-63	40,06 (8,01)	39,24 (7,07)
Féminité	9-63	42,82 (8,46)	45,57 (9,09)
VARIABLES MÉDIATRICES			
Déviante interpersonnelle (<i>groupe</i>)	17-85	21,30 (1,94)	20,53 (2,22)
Sexisme hostile (<i>groupe</i>)	11-66	29,33 (5,53)	30,51 (3,87)
VARIABLES INDÉPENDANTES			
<u>Structure de l'identité professionnelle</u>			
Estime collective du groupe	16-112	89,09 (11,58)	86,44 (11,92)
Estime publique du métier	4-28	21,78 (4,05)	21,88 (4,21)
Estime privée du métier	4-28	25,01 (3,41)	24,67 (3,86)
Identification au métier	4-28	18,29 (5,72)	15,76 (6,08)
Appartenance au métier	4-28	24,01 (3,22)	24,14 (2,65)
Métier généré			
Métier masculin (<i>groupe</i>)	9-63	39,98 (3,87)	40,35 (4,09)
Métier féminin (<i>groupe</i>)	9-63	42,86 (3,85)	44,40 (3,17)
Culture professionnelle de métiers			
Collectivisme	9-45	35,03 (4,75)	36,98 (5,43)
<i>Préoccupation pour le groupe</i>	3-15	12,66**(1,88)	13,79 (1,52)
<i>Acceptation des normes</i>	3-15	12,24**(1,73)	13,33 (2,11)
<i>Priorité des objectifs du groupe</i>	3-15	10,14 (2,67)	9,86 (2,94)
Distance hiérarchique	9-45	21,47 (5,53)	20,43 (4,82)
Intégration des différences	6-30	22,85 (4,07)	22,29 (6,40)
<u>Fragilisation de l'identité professionnelle</u>			
Justice interactionnelle (<i>groupe</i>)	9-45	32,62 (3,60)	32,63 (5,01)
Conditions de l'organisation du travail			
Utilisation des compétences	6-24	18,10 (2,40)	17,05 (2,97)
Autorité décisionnelle	3-12	8,69*(1,367)	8,00 (1,61)
Soutien social au travail	8-32	24,95 (3,05)	25,62 (4,17)
Demandes au travail	4-16	10,65 (1,89)	10,07 (1,93)
Gratifications au travail	11-44	32,93 (4,61)	33,05 (5,72)
VARIABLES CONTRÔLES			
Âge	20-76	40,37 (11,45)	38,86 (11,01)
Type d'équipe (hétérogène)	0-1	0,09 (-)	0,19 (-)
Secteur (construction)	0-1	0,48 (-)	0,52 (-)

Note: * p<0.05; ** p<0.01

Les résultats du Tableau 16 suggèrent que les niveaux d'agression sont similaires entre les deux sexes, à l'exception de l'agression à caractère sexuel plus élevée chez les femmes dans les métiers spécialisés (moyenne = 1,48; écart-type = 0,68). Tandis qu'aucune divergence ne se dénote entre les hommes et les femmes dans le genre des travailleurs (masculinité et féminité) et dans les réponses agressives, autant pour la déviance interpersonnelle que le sexisme hostile.

En regard des composantes de l'identité professionnelle, les moyennes sont significatives entre les hommes et les femmes pour deux sous-dimensions du collectivisme, soit des niveaux plus élevés chez les femmes pour la préoccupation pour le groupe (moyenne = 13,79; écart-type = 1,52) et l'acceptation des normes (moyenne = 13,33; écart-type = 2,11).

Enfin, pour les conditions de l'organisation du travail, l'unique composante de l'autorité décisionnelle se distingue entre les deux sexes pour des niveaux plus bas pour les femmes (moyenne = 8,00; écart-type = 1,61).

Globalement, des divergences dans les résultats peuvent être conclues dans l'analyse des moyennes selon le sexe des répondants pour quatre variables. Les femmes vivraient davantage d'agressions sexuelles, seraient davantage préoccupées par le groupe et suivraient davantage les normes du groupe, de même qu'elles auraient des niveaux d'autorité décisionnelle plus faibles que leurs collègues masculins. Dans l'ensemble, tous les autres éléments ne sont pas différents entre le sexe.

Dans une optique de mieux discerner les différences entre le secteur et le sexe, le Tableau 17 résume l'ensemble des résultats en considérant les deux variables.

Tableau 17 :
Statistiques descriptives

	<u>Min-Max</u>	<u>Construction (N = 136)</u>		<u>Manufacturier (N = 146)</u>	
		<u>Hommes (N = 125)</u>	<u>Femmes (N = 11)</u>	<u>Hommes (N = 136)</u>	<u>Femmes (N = 10)</u>
		<u>Moyenne (E-T)</u>	<u>Moyenne (E-T)</u>	<u>Moyenne (E-T)</u>	<u>Moyenne (E-T)</u>
VARIABLES DÉPENDANTES					
Agression au travail	23-115	32,75 (9,88)	35,27 (12,74)	33,20 (10,58)	35,30 (12,55)
Agression psychologique	19-95	27,90 (8,88)	29,36 (11,36)	28,42 (9,52)	29,60 (9,83)
Agression physique	3-15	3,82 (1,31)	4,36 (1,57)	3,73 (1,36)	4,30 (2,16)
Agression sexuelle	1-5	1,04**(0,20)	1,55 (0,69)	1,05**(0,22)	1,40 (0,70)
Sexe et genre					
Sexe (femme)	0-1	0,00 (-)	1,00 (-)	0,00 (-)	1,00 (-)
Masculinité	9-63	41,23 (8,34)	41,01 (7,01)	38,99 (7,52)	37,30 (6,95)
Féminité	9-63	42,48 (8,60)	43,70 (9,32)	42,99 (8,50)	47,63 (8,85)
VARIABLES MÉDIATRICES					
Déviante interpersonnelle (niveau groupe)	17-85	21,23 (2,17)	19,65 (1,96)	21,36 (1,71)	21,51 (2,16)
Sexisme hostile (niveau groupe)	11-66	30,23 (6,74)	31,37 (3,59)	28,51 (3,99)	29,55 (4,13)
VARIABLES INDÉPENDANTES					
<u>Structure de l'identité professionnelle</u>					
Estime collective du métier	16-112	92,62 (11,76)	88,77 (11,12)	21,36 (1,71)	83,87 (12,82)
<i>Estime publique</i>	4-28	22,38 (4,20)	22,77 (3,46)	28,51 (3,99)	20,90 (4,91)
<i>Estime privée</i>	4-28	25,78 (3,19)	25,82 (3,43)	85,84 (3,46)	23,40 (4,09)
<i>Sentiment d'identification</i>	4-28	19,60*(5,92)	15,64 (6,71)	21,23 (5,26)	15,90 (5,67)
<i>Sentiment d'appartenance</i>	4-28	24,86 (3,06)	24,55 (2,46)	24,30 (3,18)	23,70 (2,91)

Tableau 17 :
Statistiques descriptives (suite)

	<u>Min-Max</u>	<u>Construction (N = 136)</u>		<u>Manufacturier (N = 146)</u>	
		<u>Hommes (N = 125)</u>	<u>Femmes (N = 11)</u>	<u>Hommes (N = 136)</u>	<u>Femmes (N = 10)</u>
		<u>Moyenne (E-T)</u>	<u>Moyenne (E-T)</u>	<u>Moyenne (E-T)</u>	<u>Moyenne (E-T)</u>
VARIABLES INDÉPENDANTES (suite)					
Métier genré					
<i>Masculinité (niveau groupe)</i>	9-63	42,43 (4,49)	42,03 (4,35)	43,26 (3,12)	38,50 (2,97)
<i>Féminité (niveau groupe)</i>	9-63	41,20 (4,32)	45,27 (2,62)	38,86 (3,01)	43,45 (3,57)
Culture professionnelle de métiers					
Collectivisme	9-45	35,68 (4,99)	37,86 (3,42)	34,43 (4,46)	36,00 (7,10)
<i>Préoccupation pour le groupe</i>	3-15	12,89 (1,79)	13,68 (1,52)	12,44**(1,94)	13,90 (1,60)
<i>Acceptation des normes</i>	3-15	12,48*(1,92)	13,91 (1,30)	12,01 (1,51)	12,70 (2,67)
<i>Priorité des objectifs du groupe</i>	3-15	10,32 (2,78)	10,27 (2,15)	9,98 (2,56)	9,40 (3,69)
Distance hiérarchique	9-45	23,77 (5,08)	22,55 (4,18)	19,35 (5,07)	18,10 (4,56)
Intégration des différences au travail	6-30	22,48 (4,00)	23,27 (4,00)	23,19 (4,12)	21,20 (7,33)
Fragilisation de l'identité professionnelle					
Justice interactionnelle (niveau groupe)	9-45	32,98 (3,39)	34,73 (4,67)	32,29 (3,76)	30,32 (4,49)
Conditions de travail					
<i>Utilisation des compétences</i>	6-24	18,74**(2,40)	16,82 (2,23)	17,51 (2,26)	17,30 (3,74)
<i>Autorité décisionnelle</i>	3-12	8,81*(1,40)	7,91 (1,45)	8,57 (1,34)	8,10 (1,85)
<i>Soutien social au travail</i>	8-32	25,46 (3,04)	25,73 (5,22)	24,48 (3,00)	25,50 (2,88)
<i>Demandes au travail</i>	4-16	11,19*(1,78)	9,95 (1,85)	10,15 (1,85)	10,20 (2,10)
<i>Gratifications au travail</i>	11-44	32,21 (4,01)	33,36 (6,41)	32,48 (4,39)	32,70 (5,19)
VARIABLES CONTRÔLES					
Âge (en années)	20-76	41,91*(12,18)	32,45 (5,48)	38,95 (10,58)	45,90 (11,45)
Type d'équipe (hétérogène)	0-1	0 (-)	0 (-)	0,18 (-)	0,40 (-)

Note: * p<0.05; ** p<0.01

Les résultats du Tableau 17 permettent d'étudier les résultats simultanés des agressions, des réponses agressives et de l'identité professionnelle par secteur et par sexe des répondants. Pour les agressions dans les métiers spécialisés, les moyennes des niveaux d'agression sont similaires, nonobstant le sexe des répondants, à l'exception de l'agression sexuelle. Les moyennes de l'agression sexuelle sont significatives selon le sexe des répondants et sont plus élevées chez les femmes, autant dans le secteur de la construction (moyenne = 1,55; écart-type = 0,69) que dans le secteur manufacturier (moyenne = 1,55; écart-type = 1,40). Tandis que pour le genre des répondants, à la différence du degré de masculinité qui variait selon le secteur dans le Tableau 15, le résultat n'est plus significatif lors de la prise en compte du secteur et du sexe simultanément.

Pour les autres variables relatives à l'identité professionnelle et à l'âge, davantage de variation entre les moyennes est mise en relief dans le secteur de la construction, soit six variations significatives, à la différence d'une seule variation pour le secteur manufacturier.

D'une part, pour le secteur de la construction, le sentiment d'identification au métier est beaucoup plus élevé pour les hommes (moyenne = 19,60; écart-type = 5,92) que pour les femmes (moyenne = 15,64; écart-type = 6,71). De plus, les hommes utiliseraient davantage leurs compétences dans ce secteur (moyenne = 18,74; écart-type = 2,40), à la différence des femmes (moyenne = 16,82; écart-type = 2,23), de même que leur niveau d'autorité décisionnelle est plus élevé (moyenne = 8,81; écart-type = 1,40) que celui des femmes (moyenne = 7,91; écart-type = 1,45). Puis, les travailleurs de sexe masculin auraient des demandes plus élevées sur les chantiers (moyenne = 11,19; écart-type = 1,78) que les femmes (moyenne = 9,95; écart-type = 1,85). Enfin, l'âge varie également selon le sexe dans le secteur de la construction, soit une moyenne de 41,91 ans (écart-type = 12,18) pour les hommes et de 32,45 ans (écart-type = 5,48) pour les femmes.

D'autre part, pour le secteur manufacturier, une seule différence entre les hommes et les femmes se dénote. Il s'agit du niveau de préoccupation pour le groupe qui est davantage élevé pour les femmes (moyenne = 13,90; écart-type = 1,60) que pour les hommes (moyenne = 12,44; écart-type = 1,94).

Globalement, en regard des variations des moyennes significatives par secteur, il est intéressant de constater que lorsque les distinctions entre les hommes et les femmes sont étudiées, davantage de variations sont significatives entre les sexes dans

l'industrie de la construction. Les variations des moyennes significatives spécifiquement pour l'échantillon du secteur de la construction, séparé par le sexe et par le secteur, sont : l'agression sexuelle, le sentiment d'identification au métier, l'acceptation des normes, l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes au travail ainsi que l'âge des répondants. En revanche, pour le secteur manufacturier, seulement deux variations des moyennes sont significatives entre les hommes et les femmes, soit l'agression sexuelle et la préoccupation pour le groupe. Dans les deux secteurs, la variation de la moyenne de l'agression sexuelle est toujours significative. Les femmes sont davantage prédisposées à vivre une agression sexuelle, nonobstant le secteur d'activité, dans les métiers spécialisés. Dans le secteur manufacturier, les femmes seraient davantage préoccupées par le groupe de travailleurs, alors que dans le secteur de la construction, le sentiment d'identification au métier est beaucoup moins élevé pour les femmes, de même que les femmes accepteraient davantage les normes et seraient plus jeunes sur les chantiers de la construction. Enfin, le plus intéressant concerne les nombreuses variations significatives pour les moyennes entre le sexe pour les variables des conditions de travail de l'échantillon de la construction, alors que dans le secteur manufacturier aucune signification ne résulte des analyses. Les femmes de l'industrie de la construction utiliseraient moins leurs compétences, de même qu'elles auraient des niveaux plus bas d'autorité décisionnelle et de demandes au travail.

Ces résultats des analyses descriptives par secteur et par sexe justifient la pertinence d'interroger les femmes du secteur de la construction à part dans la partie qualitative de l'étude.

4.2.6-Stratégies d'analyse pour la partie quantitative

La partie quantitative repose sur l'utilisation d'analyses bivariées et multiniveaux.

1. Analyses bivariées

Une matrice de corrélation de Pearson permet d'estimer la signification et la force des associations entre deux variables prises séparément à la fois. Dans le cadre de cette étude, les associations sont mesurées pour l'ensemble des variables, soit les agressions au travail, les réponses agressives, de même que les composantes de la

structure de l'identité professionnelle et de la fragilisation de l'identité, de l'âge et du secteur d'activité des répondants. Cette matrice est le résultat des corrélations entre toutes les variables de l'étude. Plus précisément, le coefficient de Pearson apprécie les corrélations entre les paires de variables. La signification se mesure par le test de T de Student avec un test d'hypothèse nulle établi à $p < 0,05$. Enfin, l'analyse des corrélations permet d'identifier des problèmes potentiels de collinéarité lors de corrélations trop élevées entre deux variables.

2. Analyses multiniveaux

Des analyses de régressions multiniveaux constituent la méthode d'analyse sélectionnée pour la vérification des hypothèses de recherche. Les données prennent une structure hiérarchique dans laquelle les 282 travailleurs (niveau-1) sont nichés dans 54 équipes de travail (niveau-2). L'approche multiniveaux permet de considérer la structure hiérarchique des données, ainsi que d'estimer l'effet de variables indépendantes mesurées à différents niveaux de la hiérarchie des données (Rasbach et al., 2015). Plus spécifiquement, elle permet de cerner la contribution des effets de l'identité professionnelle sur les agressions et d'examiner les variations au niveau des équipes de travail par une analyse des variables de manière simultanée à différents niveaux. Avec l'approche multiniveaux, il est possible d'obtenir des effets non biaisés pour la dépendance des observations (Goldstein, 1986, 2003; Marchand, 2007). De même, le calcul des corrélations intraclasse permet d'établir le pourcentage de variabilité des agressions psychologiques, physiques et sexuelles dans chaque équipe de travail. Les analyses sont réalisées avec le logiciel Stata, version 13.

Estimation de paramètres et test d'hypothèses

L'estimation des paramètres des régressions multiples de l'étude repose sur la méthode de maximum de vraisemblance restreint (MVR) en raison de la petite taille des échantillons. La taille des données du dernier niveau est petite et il s'agit de la meilleure méthode afin que les estimations obtenues ne soient pas biaisées. Dans cette optique, l'approche fondée sur la méthode de maximum de vraisemblance restreint (MVR) (Goldstein, 2003) est employée dans les analyses pour étudier les agressions au travail chez les travailleurs de métiers nichés dans 54 équipes. Par cette méthode, les variations échantillonnales des quantités aléatoires des coefficients de régression sont considérées, notamment des comparaisons des parties aléatoires des différents

modèles étudiés. La vraisemblance de la partie aléatoire est maximisée à la suite de l'estimation de la partie fixe du modèle (Hox, 2010; Marchand, 2004).

Afin d'estimer la signification du modèle, soit l'ensemble des coefficients de régression de la partie fixe du modèle, le test de Wald est utilisé (Goldstein, 2003). Ce test suit une distribution χ^2 et permet de déterminer si les variables du modèle, prises simultanément, sont significatives dans l'explication des agressions. Dans ce test, les degrés de liberté équivalent au nombre de variables du modèle en soustrayant la constante (Marchand, 2004). Subséquemment, la significativité de chaque variable est déterminée par le test de T selon une probabilité de rejet de l'hypothèse nulle qui est fixée à $p < 0,05$. Enfin, la signification de la partie résiduelle du deuxième niveau (σ^2_{μ}) est estimée par un test de Wald, suivant toujours une distribution χ^2 (Marchand, 2004). Les coefficients aléatoires sont estimés avec une réduction de moitié de la valeur de p ($p/2$) (Snijders & Bosker, 2012). Les différents tests sont nécessaires en raison de l'impossibilité d'effectuer un même test d'hypothèse sur l'ensemble de la partie fixe et aléatoire du modèle dans l'approche MVR, justifiant ces différentes séquences (Goldstein, 2003).

Avant de procéder aux analyses, il s'avère important de respecter certains postulats relatifs à une proportion minimale de 30 cas pour le dernier niveau (Tabachnick & Fidell, 2013). Ainsi, dans cette recherche, un nombre minimal de 30 équipes de travail a été atteint par la participation de 54 équipes à l'étude. De même, la normalité de résidus, l'homogénéité de la variance, ainsi que le traitement des valeurs manquantes ou extrêmes sont nécessaires (Tabachnick & Fidell, 2013). Un total de 10 valeurs manquantes a été soustrait dans la base de données. Enfin, un total de 25 variables dans chaque modèle pour 282 répondants respecte le critère du minimum de 5 cas par variable (Tabachnick & Fidell, 2013).

Dans le cadre de cette thèse, nos deux hypothèses théoriques visent à tenter de démontrer empiriquement les effets directs des composantes de la structure et de la fragilisation de l'identité professionnelle des travailleurs sur les agressions au travail, de même que de vérifier le rôle médiateur des réponses agressives dans la relation. Il est notamment question de mettre en relief si l'identité professionnelle influence les niveaux d'agression au travail dans les métiers spécialisés en passant par les réponses agressives. De plus, afin de bien estimer l'influence du secteur dans les analyses, des variables d'interaction ont été construites entre le secteur d'activité et chaque variable de l'étude pour chacun des modèles testés.

Les sous-sections ci-dessous définissent spécifiquement les stratégies pour les effets directs des composantes de l'identité professionnelle ainsi que de l'estimation des effets médiateurs des réponses agressives dans la relation entre l'identité professionnelle et le fait d'être victime d'une agression au travail. Enfin, il est question des effets d'interaction entre toutes les variables de l'étude et les secteurs de la construction ou manufacturier.

a) Stratégies d'analyse pour les effets directs et médiateurs

Afin d'estimer les effets directs et médiateurs des composantes de l'identité professionnelle sur les agressions au travail, six modèles de régression sont effectués considérant l'inclusion ou l'exclusion des différents blocs de variables, soit les réponses agressives, la structure de l'identité professionnelle et la fragilisation de cette identité, le tout en considérant le sexe et le genre des répondants (masculinité et la féminité) comme variables explicatives des agressions au travail, ainsi que l'âge, le type d'équipe et le secteur comme variables contrôles. À titre indicatif, le modèle 1 inclut seulement la variable dépendante de l'agression, les variables explicatives du sexe et du genre, ainsi que les variables contrôles. Le modèle 2 ajoute les réponses agressives (déviance interpersonnelle et sexisme au sein de l'équipe), alors que le modèle 3 remplace les variables des réponses agressives par les variables de la composante de la structure de l'identité professionnelle et le modèle 4 remplace ces dernières variables par les composantes de la fragilisation de l'identité professionnelle. Enfin, le modèle 5 inclut toutes les variables de l'étude sauf celles des réponses agressives et le modèle 6 englobe toutes les variables de l'étude. Le logiciel Stata, version 13, est utilisé pour étudier la distinction des impacts des composantes de l'identité et des réponses agressives sur chaque forme d'agression (psychologique, physique et sexuelle).

Première hypothèse des effets directs

La première hypothèse s'intéresse à la contribution directe des composantes de l'identité professionnelle (structure et fragilisation de l'identité) sur la prédisposition à subir une agression au travail. Il s'agit d'analyser dans un même modèle, le modèle 6 dans le cadre de cette recherche, les effets directs des réponses agressives, de l'estime collective du groupe professionnel, du métier genré masculin et féminin, de la culture des métiers spécialisés, de la justice interactionnelle et des conditions de

l'organisation du travail sur les agressions au travail. Le but de ces analyses est d'obtenir les effets principaux en incluant toutes variables indépendantes, médiatrices et contrôles sur les variables dépendantes des agressions à caractère psychologique, physique et sexuel.

Deuxième hypothèse des effets médiateurs

En plus de mettre en relief les effets indirects, la deuxième hypothèse théorique consiste à estimer empiriquement les effets de médiation de certaines variables de l'étude, notamment les réponses agressives. L'objectif théorique de cette deuxième hypothèse est de tester si les réponses agressives médient la contribution de la structure de l'identité professionnelle sur la prédisposition à vivre une agression.

Plus précisément, dans le cas d'effets médiateurs, il est question de l'intervention de variables médiatrices dans l'influence des variables indépendantes sur les variables dépendantes de l'étude. À la différence d'un effet d'interaction qui modifie la relation, une variable médiatrice explique la relation entre deux autres variables (Baron & Kenny, 1986; Holmbeck, 1997; James & Brett, 1984), soit le mécanisme par lequel une variable prédit ou cause une autre (Baron & Kenny, 1986). Dans le cadre de cette recherche, les hypothèses théoriques ont suggéré des effets médiateurs relatifs aux réponses agressives et leurs effets intermédiaires sur la relation entre la structure de l'identité professionnelle et les agressions au travail.

Dans la démarche visant à mesurer les effets médiateurs, les réponses agressives composées de la déviance interpersonnelle et du sexisme hostile doivent être autant associées à l'identité professionnelle qu'à la prédisposition pour un travailleur d'être victime d'une agression psychologique, physique ou sexuelle. Lorsqu'il est question d'effet médiateur, la ou les variables indépendantes affectent statistiquement autant la variable médiatrice que la variable dépendante. La détermination de l'association entre les variations indépendantes et les variables médiatrices s'effectuent lors des analyses ou par la matrice de corrélation. La stratégie statistique d'analyse adoptée pour le traitement des données consiste à une méthode séquentielle (Baron & Kenny, 1986; Brauer, 2000; Frazier, Tix, & Barron, 2004). Brièvement, **1)** la première condition concerne un effet significatif de la variable indépendante sur la variable dépendante. **2)** La seconde est relative à l'effet de la variable indépendante sur la variable médiatrice. Alors que **3)** le troisième prérequis a trait à l'effet de la variable médiatrice sur la variable dépendante en contrôlant l'effet

de la variable indépendante sur la variable dépendante. Enfin, il est nécessaire que 4) l'effet de la variable médiatrice sur la variable dépendante s'élimine en contrôlant l'effet des variables indépendantes sur la variable dépendante. Dans cette dernière estimation, si le coefficient de régression est atténué, l'effet médiateur est dit partiel, alors que si le coefficient de régression n'est plus significatif, soit que l'effet est nul, l'effet médiateur est dit complet (Brauer, 2000).

Toutefois, dans le cadre de cette recherche, il n'a pas été possible d'estimer l'effet significatif des variables indépendantes de la structure de l'identité professionnelle sur les variables médiatrices suggérées théoriquement des réponses agressives. Ces variables médiatrices sont mesurées au niveau du groupe de l'équipe de travail impliquant des analyses de régression dans lesquelles des variables mesurées au niveau de l'individu doivent prédire des variables mesurées au niveau du groupe, soit la déviance interpersonnelle et le sexisme au travail dans cette recherche. Ce type d'analyses s'avère complexe (Croon & van Veldhoven, 2007). Par ailleurs, il ne semble pas exister de formalisation qui permettrait, dans un même modèle, d'estimer simultanément une variable du niveau-1 sur une variable de niveau-2, suivi de l'effet d'une variable de niveau-2 sur une variable de niveau-1.

Dans le cadre de cette thèse doctorale, il a été convenu que les effets médiateurs soient évalués par une vérification d'une perte ou d'une diminution de la significativité des variables sur les variables dépendantes de l'étude, ainsi que par une vérification des intervalles de confiance. Le dernier modèle 6 insère toutes les variables par concomitance dans le modèle. Une atténuation de la significativité des variables ou une perte totale de la significativité avec les intervalles de confiance dans ce dernier modèle peuvent suggérer des effets de médiation complets ou partiels. L'effet de médiation partiel est représenté par le fait qu'une partie de l'effet s'exerce toujours directement entre la variable indépendante et dépendante, malgré qu'une autre partie de l'effet s'explique par la médiation de la variable médiatrice sur la variable indépendante (Brauer, 2000). Ainsi, il est possible d'établir si les réponses agressives interviennent entre la structure de l'identité professionnelle et la prédisposition à être victime d'une agression au travail. Donc, une réduction ou une perte de significativité des variables estiment que l'effet de l'identité professionnelle sur la prédisposition à être victime d'une agression au travail est médiatisé par les réponses agressives composées de la déviance interpersonnelle et du sexisme hostile.

b) Effets d'interaction du secteur

Ultimement, d'autres analyses de régression ont été effectuées afin de tester l'influence du secteur dans les agressions au travail. Dans le cadre de cette étude, il a été convenu d'analyser les données pour l'ensemble des travailleurs de métiers de l'étude, nonobstant leur secteur d'activité, étant donné les tailles des échantillons des travailleurs et des équipes. Les analyses descriptives de la section précédente ont suggéré très peu de variation dans les moyennes des variables entre les deux secteurs. Les variations des variables des facteurs identitaires et culturels influencent, en grande partie, de la même manière les agressions au travail. Par contre, afin de bien estimer les particularités du secteur de la construction, des variables d'interaction avec le secteur ont été créées pour chaque variable du dernier modèle complet à l'étude. Ce dernier modèle complet est composé de la constante ainsi que de 24 variables. Nonobstant la variable du secteur, 24 variables d'interaction ont été créées pour toutes les autres variables de l'étude. Ces 24 variables d'interaction ont été introduites dans chacun des derniers modèles de l'étude (modèle 6) et estimées séparément pour chacune des trois variables dépendantes dans des modèles individuels. Un total de 96 analyses a été effectué pour tester l'influence du secteur sur les effets de l'identité professionnelle sur les agressions au travail. Étant donné le nombre de tests à effectuer pour évaluer les interactions, une correction de Bonferroni a été appliquée pour tenir compte du problème des comparaisons multiples. Afin de rester dans une probabilité globale de rejet de l'hypothèse nulle de 5% pour chaque variable dépendante, le seuil de signification corrigé pour le rejet de l'hypothèse nulle est $p < (0,05/24 = 0,002)$.

Les résultats des analyses descriptives de ce présent chapitre ont confirmé la pertinence de s'intéresser particulièrement aux femmes de l'industrie de la construction qui se distinguent dans leur niveau d'identité professionnelle et de conditions de travail. La prochaine sous-section se consacre au devis de recherche pour la partie qualitative des groupes de discussion et des entrevues individuelles avec des femmes œuvrant dans l'industrie de la construction.

4.3-Devis de recherche pour la partie qualitative

S'inscrivant davantage dans une approche interprétative, la recherche qualitative se caractérise par une compréhension profonde d'un phénomène complexe, par une interaction entre le chercheur et les participants ainsi que par l'importance de la signification de certaines expériences des participants et du contexte historique, social et culturel dans lequel ils se retrouvent. En ce sens, la méthode qualitative enrichit les recherches en sciences sociales (Khan et al., 1991; Stewart & Shamdasani, 2014).

Ce caractère interactif et flexible de la recherche qualitative complexifie l'élaboration d'une démarche fixe de devis avant la collecte des données (Fortin & Gagnon, 2010). Dans un processus itératif, toutes les étapes méthodologiques s'influencent entre elles (Miles & Huberman, 2003). Dans cette recherche, il s'avérait toutefois pertinent d'intégrer une partie qualitative en raison de la complexité du sujet d'étude et de mieux représenter les femmes dans les métiers non traditionnels.

4.3.1-Méthode d'échantillonnage pour la partie qualitative

Pour la partie qualitative, l'échantillonnage n'est pas probabiliste et se base sur le caractère transférable des résultats collectés à partir d'un échantillon. À l'opposé du nombre de sujets et de la généralisation statistique, le plus important est la sélection de participants en fonction de leur prédisposition à bien répondre aux questionnements de la recherche par leurs expériences, le milieu dans lequel ces derniers évoluent, ainsi que leurs caractéristiques typiques à la population à l'étude (Fortin & Gagnon, 2010). À cet égard, les travailleuses de l'échantillon ont été sélectionnées selon des critères spécifiques pour bien représenter le phénomène étudié dans la recherche des femmes œuvrant dans la construction. L'information recueillie auprès de ce nombre restreint de travailleuses est extrêmement riche en regard de l'explication de la problématique. De sorte que cette stratégie d'échantillonnage ciblée de participantes permet de mieux atteindre les objectifs de la recherche (Creswell, 2013).

4.3.2-Outils de recherche : les groupes de discussion et les entrevues individuelles

Globalement, pour la partie qualitative de la recherche, les méthodes de collectes des données privilégiées sont les groupes de discussion. Cette méthode octroie une abondance d'éléments et permet de compléter les hypothèses et de collecter des informations relativement à la situation des femmes sous-représentées dans les métiers non traditionnels. Il s'agit d'une technique qualitative de « groupe d'expression » (Baribeau, 2009). Cette méthode des entretiens de groupe s'est conjugulée à des entrevues individuelles. Cette combinaison enrichit l'analyse et permet de mieux expliquer le sujet étudié, notamment par la mise en commun des deux types de données (Baribeau & Germain, 2010).

Cette méthode qualitative des groupes de discussion et des entrevues individuelles avec certaines travailleuses de métiers vise à mieux comprendre la nature du rôle de l'identité professionnelle sur la dynamique des relations entre travailleurs, ainsi que sur les agressions en milieu de travail, particulièrement dans le contexte particulier du secteur de la construction. L'analyse des résultats s'intéresse à la signification subjective de l'expérience professionnelle des travailleuses. L'identification de l'influence de l'identité professionnelle sur les agressions s'établit en fonction de la subjectivité des travailleuses en regard des réponses agressives fondées sur le sexe et sur le genre, le tout dans la complexité des interactions des plaisirs et des souffrances des travailleurs dans le contexte du travail.

De plus, ces groupes de discussion et ces entrevues individuelles permettent de déterminer les facteurs prédictifs des agressions, surtout ceux fondés sur le sexe et notamment le rôle de l'identité professionnelle. Il a été également possible, dans cette interlocution directe entre l'auteure de la recherche et les participantes, par la flexibilité et la souplesse octroyées à chacun des participants rencontrés, d'avoir accès à l'expression d'explications nouvelles justificatives des thématiques (Baribeau, 2009) qui sont, dans cette étude, les agressions au sein des métiers spécialisés. À cet effet, les thématiques des groupes de discussion permettent l'expression spontanée de tout commentaire, particulièrement toute opinion ou sentiment des participants en regard d'un sujet donné (Baribeau, 2009). La dynamique d'échange encourage l'expression des participantes et permet l'identification rapide des consensus et des désaccords dans le groupe (Baribeau & Germain, 2010). Cet atout s'inscrit dans une force de

l'approche inductive relativement à l'apparition de dimensions encore inexplorées du phénomène étudié (Baribeau, 2009; Blais & Martineau, 2006).

Finalement, par le questionnement de plusieurs personnes au même moment, il est possible d'économiser du temps (Baribeau & Germain, 2010; Fortin & Gagnon, 2010), en plus de l'incitation des participantes à réagir dans un phénomène dynamique de groupe (Khan et al., 1991; Stewart & Shamdasani, 2014). Chaque affirmation permet aux autres participantes de tirer profit de nouvelles idées ainsi que d'approfondir leur réflexion sur la thématique (Van der Maren, 2010). Toutefois, la pression de suivre les normes sociales et les phénomènes d'influence de groupe peuvent biaiser les données (Baribeau & Germain, 2010).

Méthode de sélection des candidats

Dans cette recherche, la méthode d'échantillonnage sélectionnée est la stratégie d'échantillonnage ciblée. Il s'agit de la stratégie d'échantillonnage à privilégier pour des contextes particuliers. Plus précisément, en complémentarité de la généralisation des effets de l'identité professionnelle sur les agressions, ce second type d'échantillonnage, plus précis, permet de comprendre le comment et le pourquoi de ces associations (Fortin & Gagnon, 2010).

Des travailleuses de métiers œuvrant dans le secteur de la construction ont été sollicitées. Ainsi, il est possible de mentionner le caractère intentionnel de la méthode (Baribeau, 2009). De même, seulement les travailleuses de métiers spécialisés ont été sollicitées pour participer aux entretiens de groupes et aux entrevues individuelles. Les travailleurs de sexe masculin ne participeront pas formellement aux groupes de discussion. En fait, selon certains chercheurs, afin d'éviter des inconforts et de favoriser l'expression libre de tous, il est plus approprié de former des groupes homogènes (Khan et al., 1991), particulièrement dans un sujet tel que les agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail. Dans cette optique, il a été possible de recueillir certaines informations plus précises afin de bien comprendre les distinctions entre chaque groupe professionnel de métiers.

Finalement, des discussions informelles ont été également effectuées avec les représentants de l'employeur et les travailleurs afin de bien saisir le contexte relatif au climat organisationnel de chaque secteur. Cette triangulation des sources permet d'atteindre une objectivité (Baribeau, 2009).

4.3.3-Mesure des variables

La présente sous-section sur la mesure des variables décrit l'instrument de mesure pour chacun des trois thèmes abordés dans les groupes de discussion. Ces trois thématiques découlent des modèles, théorique et empirique, de la recherche afin de permettre aux données collectées de s'y intégrer facilement (Baribeau, 2009).

Les thématiques se séparent dans les trois sections du métier, des conditions de travail et des comportements au travail. Les questions sont ouvertes afin de permettre de recueillir de nouvelles informations. L'objectif consiste à offrir une liberté d'expression aux travailleuses afin de ne pas oublier une cause prédictive des réponses agressives. De même, dans une visée de cohérence, les mêmes thèmes sont utilisés pour toutes les travailleuses de la construction. De plus, la même introduction et la même explication de la recherche ont été lues à toutes les participantes.

Enfin, dans une optique de confidentialité et suivant le respect du certificat d'éthique, les répondantes ne sont pas identifiées et la codification est anonyme. Un numéro est assigné à chacune d'elle.

La grille utilisée et les directives de la participation aux groupes de discussion se trouvent à l'Annexe VIII. Certains concepts sont plus questionnés que d'autres, notamment l'identification et les valeurs privilégiées du métier, de même que les conditions de travail et les réponses agressives des travailleurs dans le cadre du travail. Chacune des thématiques a été respectivement de 60 minutes pour la première thématique et la présentation des candidates, de 45 minutes pour les deux autres thématiques ainsi que de 10 minutes pour la conclusion. Au total, la durée moyenne des groupes de discussion était de trois heures. Distinctement, pour les entrevues individuelles, la durée s'étalait de 20 à 60 minutes. À l'origine, la durée prévue était de 60 minutes pour chaque groupe de discussion.

4.3.4-Stratégie analytique et méthode de collecte de données

En raison de la souplesse et la flexibilité, les groupes de discussion et les entrevues peuvent ajouter de l'information sur les effets entre l'identité professionnelle et les agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail par une stratégie de révision de texte. Principalement, l'objectif de la stratégie analytique des propos relatés dans les groupes de discussion et les entrevues consiste à donner un sens à des données brutes par une compréhension du sens que les participants

projetent de l'expérience vécue en lien avec la problématique (Blais & Martineau, 2006), soit l'agression chez les travailleurs de métiers dans cette étude. En d'autres termes, comment les participantes établissent des liens entre l'identité professionnelle et les agressions afin de bien distinguer le comment certains facteurs prédisent des réponses agressives et des victimes d'agression au travail.

Cette analyse de révision des données narratives consiste principalement à une recension des segments de texte, soit des thèmes et des tendances, représentant des significations particulières de l'explication de la problématique. Cette opération se nomme segmentation dans laquelle les unités analytiques sont divisées en segments. Subséquemment, la stratégie de codification se caractérise par une transcription de notes reflétant des segments représentatifs des aspects déjà cumulés de la problématique. Ce codage, par la reconnaissance des mots, des thèmes et de concepts récurrents, permet de déterminer les catégories logiques qui découlent de cette recension (Miles & Huberman, 2003). À la suite d'une lecture détaillée des données brutes, un processus de codification mène à la création de catégories, notamment par une identification des segments de texte. Le modèle final ne comporte que les catégories les plus importantes (Blais & Martineau, 2006). Il s'agit d'une méthode de comparaison constante entre les données collectées, particulièrement par une analyse continue des convergences et des divergences entre les cas étudiés (Laperrière, 1982). À la toute fin, il est possible d'établir les relations entre les thèmes et les catégories (Fortin & Gagnon, 2010). Dans cette lignée, la réduction des données brutes vise une extraction précise de la signification et du sens derrière les données (Blais & Martineau, 2006). Dans le cadre de cette recherche, les éléments à coder concernent principalement les composantes de l'identité professionnelle en consistance avec le modèle empirique.

1. Méthode d'analyse des données

L'objectif du complément méthodologique qualitatif dans la méthode mixte consiste à une compréhension approfondie du phénomène à l'étude, soit le comment l'identité professionnelle contribue aux agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail, de même que de mieux représenter les femmes dans la construction. Pour ce faire, l'analyse du contenu des entretiens, retenant des éléments analytiques de la théorisation ancrée (Glaser & Strauss, 1967), par la description détaillée et profonde

du phénomène, ainsi que par un approfondissement du contenu, permet de dégager des thèmes subséquentement classifiés (Fortin & Gagnon, 2010).

De plus, au-delà d'une simple description de la réalité des participants, il est possible de faire émaner une structure davantage explicative du phénomène par la stratégie analytique qualitative. La méthode qualitative est utilisée dans une visée de triangulation des données dans cette recherche. L'objectif est de confirmer les hypothèses de recherche afin de mieux comprendre et d'interpréter, de manière analytique, une réalité empirique relative à une problématique psychosociale complexe (Fortin & Gagnon, 2010). Cette méthode s'intéresse principalement à l'explication de la manière que l'identité professionnelle occasionne les réponses agressives et des victimes d'agressions fondées sur le sexe et sur le genre au travail.

Il n'est pas nécessaire de découvrir une nouvelle théorie et de se rendre à une modélisation. Une intégration théorique des relations entre les différents concepts peut s'avérer suffisante pour bien comprendre des processus identitaires par un complément des données quantitatives. Dans cette étude, il s'agit de compléter les résultats des données quantitatives afin de mieux comprendre comment les processus et les mécanismes de l'identité professionnelle déclenchent des agressions fondées sur le sexe et sur le genre chez les travailleurs de métiers. Autrement dit, de mieux saisir le sens des relations entre les différents facteurs occasionnant des réponses agressives ou une prédisposition à vivre une agression au travail.

Somme toute, la triangulation des données par la méthode qualitative lors des groupes de discussion et des entrevues individuelles comble la limite du manque de rigueur de l'étude de cas traditionnel ainsi que de la difficulté à généraliser les résultats dans la validité externe qui s'inscrit dans des méthodes uniquement qualitatives (Baribeau, 2009).

2. Traitement des données qualitatives

Dans le traitement des données qualitatives, un enregistrement sur bande audionumérique suivi d'une transcription détaillée et intégrale a été privilégié. Toutefois, durant les groupes de discussion et les entrevues, des notes et des observations ont été notées en complémentarité de l'enregistrement. Ces dernières ont été associées aux verbatim. Le logiciel QDA miner a été sélectionné dans l'analyse des données. Plus précisément, une analyse de contenu permet de dégager une synthèse pour chacun des éléments questionnés.

La triangulation des données, par la méthode qualitative, est un avantage méthodologique en raison de la diminution des biais de la recherche (Deslauriers, 1991), en plus de s'assurer que le modèle empirique n'a oublié aucun élément.

Plus largement, dans le cadre d'une méthode mixte, la triangulation des données permet de limiter les biais des données recueillies dans les groupes de discussion et les entrevues individuelles en raison du sujet tabou que représente la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les milieux de travail. L'amélioration de la compréhension des questionnements de la recherche s'exerce surtout par la synergie des forces des deux méthodes, de même que la triangulation corrobore et valide les résultats (Greene et al., 1989).

Ainsi, une méthode mixte permet d'améliorer l'exactitude dans la description du phénomène à l'étude, soit le niveau de crédibilité (Fortin & Gagnon, 2010). Dans une optique de tirer avantage des deux méthodes, cette triangulation permet l'instauration d'un dialogue différencié entre les données observées et les deux approches pour les interpréter (Thiétart, 2003). D'autant plus que les travailleuses sont questionnées à l'égard de l'adoption de réponses agressives ainsi que d'expériences passées d'avoir vécu une agression dans le cadre de leur emploi. À cet effet, les travailleuses auraient pu être tentées de modifier certaines de leurs réponses afin de ne pas déplaire ou d'éviter une victimisation, minant de la sorte la crédibilité de l'information.

Somme toute, la structure opérationnelle du devis mixte permet autant de prédire les associations entre les variables que d'expliquer le comment et le pourquoi de ces relations prédictives. Dans une position épistémologique autant interprétative que postpositiviste, l'utilisation d'une méthode mixte permet ainsi d'extrapoler les résultats à l'intérieur des hypothèses théoriques pour les travailleurs participants à l'étude (Greene et al., 1989).

4.4- Respect de l'éthique

Dans une optique de respecter les principes fondamentaux d'éthique de la recherche, le respect de la dignité des participants ainsi que le consentement libre et éclairé, de même que le respect de la confidentialité des sujets sont tous des aspects respectés pendant le déroulement de l'étude (CERES, CPER, & CERAS, 2014; Gohier, 2004; Martineau, 2007; Van der Maren, 1999). À cet égard, un certificat

d'éthique a été émis par le comité de la recherche en arts et en sciences (CERAS) de l'Université de Montréal (Projet no CERAS-2016-16-278-D) (CERES, CPER, & CERAS, 2014). Plus précisément, les candidats reçoivent de l'information sur la description du projet, la nature, la durée et les conditions de participation, les avantages et les inconvénients, la conservation et la protection des données, de même que le droit de se retirer, ainsi que le retour sur les résultats de la recherche (CERES, CPER, & CERAS, 2014; Gohier, 2004; Martineau, 2007).

Également, avant de répondre au questionnaire ou de participer au groupe de discussion, les participants rempliront un formulaire de consentement. Le formulaire de consentement de la présente thèse doctorale pour les groupes de discussion se trouve à l'Annexe VI et le formulaire de consentement pour le questionnaire à l'Annexe VII.

Étant donné que les travailleurs répondent au questionnaire sur le lieu de travail, des mesures ont été prises afin de réduire les risques de préjudices des participants. Ces mesures se résument notamment par le fait que l'employeur ne sait pas qui a accepté de participer au questionnaire au final et que tous les travailleurs ont été invités à participer. De même, les questionnaires et les participantes aux groupes de discussion et aux entrevues individuelles ne portent pas de nom permettant d'identifier le travailleur ou la travailleuse, mais un simple code donné a posteriori au moment de la saisie des données. Ainsi, il n'est pas possible d'établir le lien entre la liste des participants et le code, ni avec les formulaires de consentement. Enfin, aucun document (les questionnaires et les enregistrements audio) n'est laissé sans surveillance sur le lieu de travail et les données recueillies sont compilées dans une base de données et stockées sur un serveur sécurisé de l'Université de Montréal.

Le prochain chapitre présente l'ensemble des résultats quantitatifs et qualitatifs de cette thèse doctorale.

Chapitre 5 : Présentation des résultats

Ce chapitre se consacre à la présentation des résultats de cette thèse doctorale. Une première section présente la prévalence des agressions chez les travailleurs des métiers spécialisés. Des données quantitatives indiquent la proportion de travailleurs victimes d'agression ou ayant adopté des comportements agressifs au travail selon le secteur et le sexe des répondants. Subséquemment, une seconde section étale les résultats des données qualitatives collectées dans les groupes de discussion et les entrevues individuelles permettant de décrire les différents types d'agression à l'aide d'exemples et de faits concrets. Enfin, ce chapitre expose dans les troisième et quatrième sections les analyses bivariées et multiniveaux de cette thèse, de même qu'il recense, dans une cinquième section, les principaux éléments relatés dans les groupes de discussion et les entrevues individuelles afin de mieux comprendre le rôle de l'identité professionnelle sur les agressions dans les métiers spécialisés.

5.1-Prévalence des agressions dans les métiers spécialisés

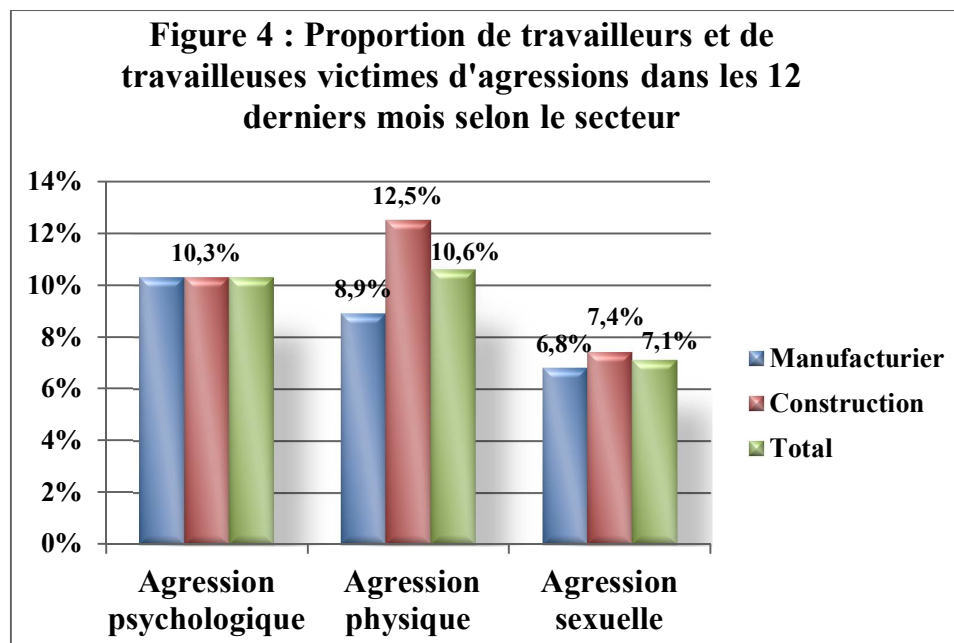
Cette première partie établit les principaux résultats relatifs à la prévalence de subir une agression à caractère psychologique, physique et sexuel au travail. Notelaers et Einarsen (2013) ont déterminé, à partir du NAQ, un score limite de 33 pour le seuil d'être la cible d'agression psychologique et physique occasionnellement au courant de la dernière année, alors qu'un score plus élevé de 45 signifie formellement de vivre des agressions psychologiques et physiques au travail. Le Tableau 18 représente ces résultats globaux d'agression psychologique et/ou physique selon le secteur et le sexe.

Tableau 18 – Proportion de travailleurs et travailleuses victimes d'une agression psychologique et/ou physique par secteur et par sexe lors des 12 derniers mois
(Selon le NAQ : >33 = agressés occasionnellement et >45 = agressés - Échelle de 22 à 110)

		Pas agressés	Agressés occasionnellement	Agressés
SECTEUR	Manufacturier	59,6%	30,1%	10,3%
	Construction	61,0%	27,9%	11,0%
SEXE	Hommes	60,9%	28,4%	10,7%
	Femmes	52,4%	38,1%	9,5%
TOTAL		60,3%	29,1%	10,6%

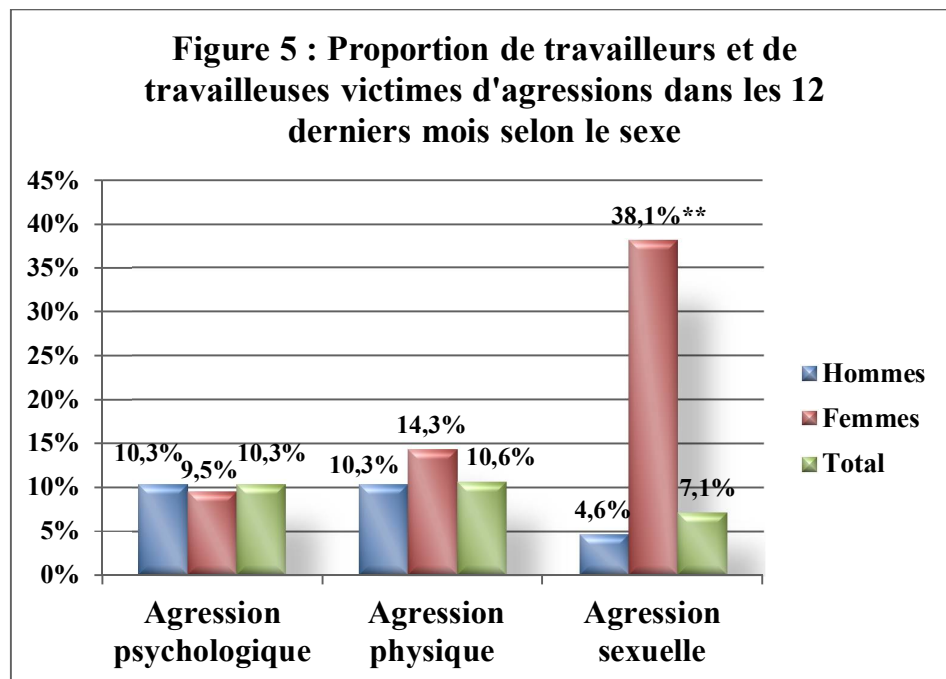
Les résultats indiquent une faible variation des niveaux d'agressions psychologiques et/ou physiques entre le secteur de la construction et le secteur manufacturier. Au total, 27,9% des travailleurs de la construction et 30,1% des travailleurs du secteur manufacturier vivaient occasionnellement des agressions psychologiques et/ou physiques au travail. Cependant, une plus faible proportion de 11% des travailleurs de la construction et de 10,3% des travailleurs du secteur manufacturier est considérée comme victime d'agression courante lors de la dernière année. Pour les résultats relatifs au sexe des répondants, la proportion de travailleurs et travailleuses agressés lors de la dernière année conclut à nouveau que les taux de fréquence des agressions psychologiques et/ou physiques ne sont pas significatifs entre le sexe des répondants selon les données du Tableau 18. Une proportion de 28,4% des hommes et 38,1% des femmes auraient vécu des agressions psychologiques et/ou physiques occasionnellement au courant de la dernière année, alors que ce sont 10,7% des hommes et 9,5% des femmes qui en sont vraiment victimes de manière courante dans les douze derniers mois.

Selon la référence du score limite de 45 de l'agression psychologique et/ou physique (Notelaers & Einarsen, 2013), il est possible d'établir les seuils globaux pour chaque forme d'agression, soit un seuil de 39 pour l'agression psychologique, de 6 pour l'agression physique et de 2 pour l'agression sexuelle. La Figure 4 présente la proportion de travailleurs et de travailleuses victimes d'une agression psychologique, physique et/ou sexuelle selon le secteur d'activité dans la dernière année.



Selon les résultats de la Figure 4, peu importe le secteur d'activité des travailleurs, la proportion d'être la cible d'agression psychologique de manière courante est de 10,3% dans les métiers spécialisés. Distinctement, une proportion plus élevée de 12,5% des travailleurs des métiers de la construction ont vécu une agression à caractère physique dans la dernière année, alors que ce n'est que 8,9% dans le secteur manufacturier. Enfin, la proportion des travailleurs et des travailleuses victimes d'agressions sexuelles lors des douze derniers mois est de 7,4% dans le secteur de la construction, comparativement à 6,8% dans le secteur manufacturier.

Toujours selon la référence de la règle du seuil minimal (Notelaers & Einarsen, 2013), il est possible de dénoter de plus grandes divergences entre le sexe des répondants lors du calcul des proportions des travailleurs et des travailleuses victimes d'une forme d'agression. La Figure 5 illustre, ci-dessous, ces résultats des agressions psychologiques, physiques et sexuelles selon le sexe des répondants.



Note: * p<0.05; ** p<0.01

La considération du sexe des répondants occasionne des différences majeures pour l'agression à caractère sexuel par une proportion de 38,1% des femmes et 4,6% des hommes qui en ont été la cible dans la dernière année. En revanche, pour l'agression psychologique et physique, les différences dans les résultats ne sont pas significatives. D'une part, une proportion de 10,3% des hommes a été la cible d'agression psychologique de manière courante, alors que la proportion diminue à 9,5% pour les femmes œuvrant dans les métiers. D'autre part, la proportion de

femmes victimes d'agressions physiques atteint 14,3%, comparativement à 10,3% des hommes œuvrant dans ces secteurs. Plus précisément, les Annexes X et XI présentent une analyse des 23 actes d'agression selon le secteur et le sexe des répondants.

Dans un premier temps, selon le secteur, l'Annexe X met en relief, d'une part, qu'approximativement la moitié des travailleurs interrogés a subi un acte d'agression psychologique associée à la tâche dans la dernière année. À titre indicatif, retenir de l'information pour affecter le rendement est un comportement subi par plus de la moitié des travailleurs, soit 53,7% des travailleurs de la construction et 55,5% des travailleurs du secteur manufacturier. Les divergences entre les deux secteurs pour l'agression psychologique associée à la tâche se dénotent principalement par une proportion plus élevée de travailleurs dont les opinions et les points de vue ont été ignorés dans le secteur manufacturier, soit 62,3%, comparativement à 47,1% des travailleurs de la construction. D'autre part, pour l'agression psychologique associée à la personne, la proportion des travailleurs qui en sont victimes est moindre, se situant davantage dans une proportion entre 25% et 40%, au cours de la dernière année. Il est intéressant de constater que les résultats de l'étude suggèrent que des rumeurs et des potins ont été répandus chez 45,9% des travailleurs du secteur manufacturier et 39,7% des travailleurs de la construction. De plus, une proportion de 39% des travailleurs du secteur manufacturier et 38,2% des travailleurs de la construction ont été la cible de blagues et de taquineries de personnes avec lesquelles ils ne s'entendaient pas bien. De même, environ le tiers des travailleurs a été humilié ou ridiculisé en lien avec leur travail, soit 31,6% dans la construction et 38,4% dans le manufacturier, ainsi que d'avoir été la cible d'allégations négatives faites contre eux, soit 30,9% dans la construction et 32,2% dans le secteur manufacturier. Toutefois, les différences ne sont pas significatives entre les deux secteurs pour l'ensemble des actes de l'agression psychologique associée à la personne, bien que le fait d'avoir été ignoré, exclu ou mis à l'écart est davantage relaté dans le secteur de la construction dans une proportion de 41,2%, comparativement à 29,5% dans le secteur manufacturier. Enfin, pour l'agression physique, l'Annexe X indique une proportion non négligeable de 37,5% des travailleurs de la construction et de 26% des travailleurs du secteur manufacturier qui a été la cible d'une colère ou rage au travail ainsi que des proportions respectives de 24,3% et 22,6% pour avoir été victime d'une bousculade, d'un pointage du doigt et/ou d'une invasion de l'espace, comparativement à une proportion d'environ 7% des travailleurs de métiers victime d'une agression sexuelle, nonobstant le secteur.

Dans un deuxième temps, davantage de résultats divergent selon le sexe pour la prévalence des agressions psychologiques associées à la personne ainsi que pour les agressions physiques et sexuelles selon l'Annexe XI. Distinctement à l'agression psychologique associée aux tâches, les femmes sont plus susceptibles d'avoir vécu une agression psychologique associée à la personne. La plus grande différence entre les hommes et les femmes a trait à avoir été la cible d'insultes ou de remarques désobligeantes envers la personne et la vie privée, soit une proportion de 24,5% pour les hommes et 52,4% chez les femmes ainsi que d'avoir été ignorés ou la cible de réactions hostiles, soit 17,6% chez les hommes, comparativement à 38,1% chez les femmes. Ces deux moyennes d'actes agressifs sont significatives entre le sexe. Par ailleurs, approximativement la moitié des femmes a déjà été la cible d'insultes à leur égard (52,3%), de rumeurs répandues à leur sujet (47,6%), de blagues ou de taquineries malsaines (47,6%) ainsi que d'avoir été ignorées ou mises à l'écart du groupe (42,9%) dans la dernière année. Enfin, en regard de l'agression physique, les femmes sont davantage prédisposées à en subir, notamment pour la bousculade, le pointage du doigt ou d'invasion de l'espace pour une moyenne significative variant selon le sexe (38,1% vs 22,2%), de même que la plus grande divergence concerne l'agression sexuelle selon les mêmes résultats de la Figure 5 (38,1% vs 4,6%).

Afin de mieux cerner les agressions au travail, il s'avérait également pertinent de s'intéresser à l'adoption des comportements agressifs au courant de la dernière année, que ce soit à titre défensif ou offensif. Les Annexes XII et XIII indiquent le taux de fréquence de l'adoption de réponses agressives selon le secteur et selon le sexe. En ce qui concerne les réponses agressives, les actes les plus fréquents consistent à de la déviance interpersonnelle envers une personne, notamment de parler et de rire dans le dos d'une personne (61,9% des travailleurs du secteur manufacturier et 55,9% des travailleurs de la construction) ainsi qu'aux actes de rejet envers autrui et à l'adoption d'une colère spontanée. Similairement entre les deux secteurs et les deux sexes, l'acte de rejet de cesser d'adresser la parole à quelqu'un au courant de la dernière année représente environ le tiers des travailleurs et l'adoption d'une colère spontanée (crier, engueuler ou sacrer) le cinquième des travailleurs des métiers spécialisés. Les actes de menaces de frapper, blesser et tuer ainsi que l'adoption d'une déviance envers les biens matériels sont des manifestations moins fréquentes, soit moins de 10% des travailleurs ayant adopté ces gestes. Dans l'ensemble, les résultats des Annexes XII et XIII semblent démontrer que le secteur et le sexe n'influencent

pas l'adoption de comportements déviants. L'unique différence significative est relative aux femmes des métiers spécialisés qui regarderaient autrui de travers ou de façon menaçante, soit une proportion de 28,6% des femmes et 11,5% des hommes.

La prochaine section recense les propos de quinze femmes de la construction afin de mieux comprendre et représenter les spécificités et particularités des femmes œuvrant dans ce secteur, en plus d'approfondir et d'explicitier le phénomène.

5.2-Description qualitative des types d'agression

Les résultats précédents des analyses ont suggéré que les participants les plus à risque de subir une agression, particulièrement à caractère sexuel et physique, étaient les femmes dans les métiers selon l'Annexe XI. Cette section permet de mieux cadrer la situation particulière des femmes dans les métiers spécialisés par des exemples concrets de types d'agressions et des réponses agressives des travailleurs.

Afin de faciliter la recension des témoignages des femmes, cette partie qualitative s'intéresse aux différents types d'agression selon la nature psychologique, physique ou sexuelle. Cette classification selon les manifestations et la nature des actes est notamment utilisée dans l'Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (Vezina et al., 2011). Les témoignages des femmes s'inscrivent de manière appropriée dans cette classification des agressions.

5.2.1-Agression à caractère psychologique

Les témoignages des femmes œuvrant dans les métiers spécialisés ont suggéré qu'un type courant d'agression était celle de nature psychologique. Toutes les femmes semblaient en avoir été victimes dans les métiers. La discussion suivante définit bien ce type d'agression par la subtilité, les petites affaires et les anecdotes.

« Je pense que la violence là-dedans, la plus intense, ce n'est pas comme les moments comme cela, les anecdotes où qu'ils disent vraiment de quoi de cave, qu'ils seraient comme violents. Je pense que ce qui m'écoeure le plus, ce qui me porte le plus violent, c'est comme les petites agressions, mini-agressions au quotidien, de ne pas te regarder, de répéter tout ce que tu dis parce que ce n'est pas valide quand que c'est toi qui le dit. Sté, toutes ces petites affaires...tout le temps ». (Participante # 10)

« Ils lèvent les yeux en haut ». (Participante # 11)

« Tout le temps, tout le temps, c'est mesquin ». (Participante # 10) [...]

« Les subtilités. Tu ne peux pas réagir, tu les subis tout le temps ». (Participante # 11)

« Tu ne peux pas réagir. Moi aussi ». (Participant # 9)

« Et pour le dénoncer, tu ne peux pas. Tu vas dire : le gars ne me regarde jamais dans les yeux (rires). Mais c'est gossant ». (Participant # 10)

« Oui, c'est cela qui vient nous chercher le plus ». (Participant # 7)

« [...] Il faut que tu aies des oreilles partout. Il faut savoir c'est qui qui te poignarde un peu dans le dos. Je te dirais que moralement, un chantier de construction c'est intense, parce que tu ne travailles pas que physiquement, tu travailles aussi moralement. Il faut toujours que tu watches tes arrières ». (Participant # 13)

a) Termes globaux d'intimidation, de potinage et de violence psychique

Les termes les plus courants dans les discussions revenaient à l'intimidation, à la violence psychique et au potinage pour définir l'agression psychologique au travail.

« Je te dirais que c'est psychologique, mettons parler dans le dos de quelqu'un ou mettons travailler avec quelqu'un. Ils n'ont pas toute leur tête des fois, mettons [...] Je te dirais bourrasser quelque chose juste à côté de moi, parce que là écoute bien, est-ce que tu es capable de juste le déposer? Mais je sais qu'il est en criss sté. Mais jamais de bousculade, je ne me suis jamais faite bousculer du tout ». (Participant # 13)

« Je ne sais pas pour la violence, mais je pense que c'est de l'intimidation ». (Participant # 5)

« C'est de la violence psychologique ». (Participant # 2)

« Tout en fonction de te diminuer, de te rendre inconfortable tout le temps ». (Participant # 1)

« De t'user ». (Participant # 5)

En lien avec ce témoignage, l'Annexe XI a indiqué une proportion de 42,5% d'hommes et de 47,6% de femmes ayant été la cible de rumeurs et de potins dans les métiers. D'autres témoignages mettent en valeur l'aspect du psychologique, des agressions à la tête et de l'intimidation dans ce type d'agression dans les métiers.

« C'était une niaiserie. Une affaire de plombier. C'était comme un...de l'intimidation...pour faire chier là. [...] Là ça m'a vraiment fait chier parce qu'il m'a démoli devant tous les autres gars. [...] ». (Participant # 5)

« Ce n'est pas nécessairement cela, ce n'est pas seulement des agressions sexuelles, c'est des agressions à la tête ». (Participant # 11)

b) Élargissement aux actes d'exclusion et de rejet des personnes et des idées

Une autre forme d'agression à caractère psychologique s'inscrit dans des actes d'exclusion. En référence au fait d'avoir été ignoré, exclu ou mis à l'écart, les résultats de l'Annexe XI ont mis en valeur une proportion de 34,5% d'hommes et de 42,9% de femmes victimes dans les métiers dans la dernière année. Le témoignage suivant décrit l'expérience d'une femme sur les chantiers en regard de l'exclusion des activités sociales. Cet acte est aussi une forme d'agression à caractère psychologique.

« Puis, j'avais une très bonne relation avec les gars, mais un moment donné, ils ont fait un truc en sortie et ils ne m'ont pas invité. Mais c'est qu'il y a une fois qu'ils ont fait une activité en amis, ils sont proches là. Mais cette fois-là, c'était clairement une sortie de travail, clairement parce que les boss étaient invités. [...] Je suis allée les voir pour leur demander pourquoi je n'avais pas été invitée à la sortie de travail et ils m'ont dit : Ah non c'était une sortie de gars. J'ai dit : Non, les boss étaient invités. Quand vous invitez les boss, ce n'est pas seulement une sortie, mais entre vous, je peux comprendre que vous sortez ». (Participante # 3)

Plus largement, en plus de l'exclusion de certaines activités, les femmes peuvent être complètement écartées. Une autre manifestation relatée dans la recension des discussions concernant les agressions psychologiques est le fait d'ignorer les femmes.

« Ouais, c'est ça. Ce qu'ils vont faire sentir à une femme, quand que les gars ne sont pas contents [...]. Ils t'ignorent, les gars ne te parlent pas. Ils font comme si tu n'étais pas là tout le temps. Sté, ils te parlent, tu es sur un gars. Moi, l'expérience que j'ai vécue, ça fait deux semaines qu'il y a juste moi qui travaille toujours dessus [...] Puis lui, il arrive en après-midi, puis il n'est pas capable de me poser une question pantoute. Puis, en plus, il ne me parle pas et il m'ignore complètement. Puis, s'il demande ce qu'il faut qui soit fait, mais c'est moi qui réponds, mais il ne va pas me regarder. Puis là, il va continuer de dire (nom d'un autre gars) puis tout. Ça c'est vraiment lourd, faire comme si tu n'étais pas là ». (Participante # 10)

« Les deux, ils étaient vraiment misogynes genre. Je suis entrée dans la compagnie et ils étaient là : Une fille, ça n'a rien à faire sur la construction. Sté, tu as des bonhommes de 50-60 ans. Je parlais, on était un cercle de 3-4. On avait une discussion et tout le monde se parlait puis quand que c'était moi qui parlais, tout le monde me regardait et lui, il regardait ailleurs. C'est intense et ridicule. J'étais là, ça n'a pas d'allure. Je suis facile comme personne. Il n'y a pas de raison de ne pas m'aimer, c'est juste dans sa tête. Puis, à la force, le gars a fini par me parler, mais ça l'a pris un an quasiment avant qu'il me parle. Mais son père, il n'a jamais rien voulu savoir. A mettons que je changeais de chantier parce que le gars avec qui je travaillais n'avait plus de job, mais il était hors de question que j'aille sur le projet de l'autre. C'était genre : Moi je ne veux

rien savoir d'avoir une fille icit. Il aimait mieux manquer de monde que de m'avoir moi sur son projet. Fallait que j'aïlle sur un autre projet où que ce soit. Puis, c'était hors de question, c'était ridicule ». (Participante # 9)

Ces actes de rejet exclusifs des femmes dans les métiers ne sont pas toujours aussi drastiques et peuvent se restreindre à seulement ignorer les idées des femmes.

« [...] Puis, je disais, on devrait le faire de telle manière, ça va prendre la moitié du temps, on va aller deux fois plus vite, ça va être beaucoup mieux, on va faire le mur en moitié de temps dans le fond. Non non non, tu ne sais pas de quoi tu parles bla-bla-bla. Puis là, on redescend et il y a comme un chef d'équipe qui vient [...]. Puis là, il vient, je lui dis : Eille, j'ai pensé à ça, ta façon de faire le mur, est-ce que tu penses que ce serait mieux de même? Il était là : Ouais, Ouais. Tu trouves? Est-ce que tu peux lui dire? Il dit Pourquoi? Mais je viens de lui expliquer la même chose, puis il ne veut rien savoir [...]. Fak là il dit : Eille, messemble que tu fais ça de telle telle manière. Il avait juste dit d'autres mots. Puis là, il fait : Criss c'est une bonne idée, bien ouais. Bonne idée. Eille là il se retourne vers moi et on part à rire. Mais moi, je n'ai jamais été offusquée vraiment, je trouve ça juste trop drôle et ridicule ». (Participante # 9)

Suivant ce témoignage, étonnamment, selon les résultats de l'Annexe XI, les travailleurs de sexe masculin ont même des proportions plus élevées de 55,6% d'avoir vécu ce phénomène d'ignorer les idées, les opinions et les points de vue au courant de la dernière année, comparativement à 47,6% des travailleuses féminines.

c) Délégation de sous-tâches comme autre acte de l'agression psychologique

Une autre manière de discriminer les travailleurs professionnellement est de leur déléguer des tâches en deçà de leur niveau de compétences et de nuire à leur formation et leur avancement professionnel. Cette expérience est décrite ci-dessous.

« Quand tu arrives sur le terrain...au début [...] j'ai fait de la laine et du balai pendant quasiment 4 ans. Puis, c'est normal de faire des tâches d'apprenti quand tu arrives et que tu es apprenti...je ne suis pas en train de dire que ce n'est pas normal que j'aïlle faite du balai, puis de la laine et que j'aïlle ramasser des vidanges...puis...ça fait partie de la game quand tu es apprenti, c'est correct. Mais ça va durer 1 an, 1 an et demi...et là, ils vont commencer à te montrer des affaires au travail et plus ça va aller, plus tu vas faire des affaires et un moment donné, ça va être un autre apprenti...Mais les filles, ce n'est pas ça...les filles, c'est on va les confiner à ça...comme si elles n'étaient pas capables de lire un plan, de monter un mur...puis euh...sté...fak ça fait en sorte qu'ils n'ont pas du tout la même formation....Puis là, plus ça va, plus tu tombes apprenti 2^e année, apprenti 3^e année. Puis, tu as toutes les misères du monde à te trouver une job.

Puis, quand tu te trouves une job : Bien là, tu es apprenti 3^e année, ça fait longtemps que tu es supposée savoir ça. Bien oui, mais il n'y a jamais personne qui me l'a montré sur le terrain ». (Participante # 12)

« En plus d'être une femme. Puis là, tout le monde te discrédite. Il faut que je les convaincre de me donner (référence aux tâches) ». (Participante # 4)

Cependant, les résultats présentés à l'Annexe XI ont indiqué qu'autant chez les hommes que chez les femmes dans les métiers spécialisés, une proportion de 57,1% des travailleurs s'était vue exiger d'exécuter des tâches en deçà de leur niveau de compétence. Il s'agit donc d'une agression à caractère psychologique fortement présente, peu importe le sexe selon les résultats relatifs à l'échantillon de l'étude.

d) Objectif de l'agression psychologique ancré dans une discréditation du travail

Suite à la recension de ces propos, il est même possible d'utiliser le terme de *discréditation* du travail pour nommer une manifestation courante d'agression à caractère psychologique dont sont victimes les travailleurs dans les métiers. Les deux témoignages suivants en attestent, notamment envers les femmes dans les métiers.

« Mais, au niveau des filles, je te dirais que les attaques sont plus psychologiques. C'est plus pour te dégrader, pour rire de toi ou pour faire en sorte que tu sois encore plus stigmatisée ». (Participante # 12)

« Puis, mon boss quand qu'il y a dit ça au chef de chantier où qu'on était, il dit : Ah finalement on est juste deux pour la livraison. Puis, il dit : Bien j'espère que tu n'es pas qu'avec la fille. Sté, parce qu'il m'avait vu avant. Fak sté, c'est le genre de phrase comme celle-là ». (Participante # 14)

Des exemples de discréditation du travail des femmes sont recensés dans les propos suivants où le but consiste grandement à diminuer et déconsidérer leur travail.

« Ou qu'ils passent en arrière de toi et qu'ils disent : Tu pourrais le faire de même ou de même. Ils ne se disent pas nécessairement ça entre eux. Toutes ces mini-choses-là, c'est ça le plus frustrant ». (Participante # 10)

« Qu'est-ce qui vient de se passer, c'était tellement un changement dramatique. Là j'ai compris une affaire, moi la prochaine fois, je m'arrange toute seule avec le boss. Je ne m'arrange pas pour qu'il aille des témoins esti, me faire planter gratuit devant tout le monde pour rien. Excuse, je ne te ferai pas plaisir. Pour moi, c'est réglé ». (Participante # 5)

Les propos des groupes de discussion suggèrent principalement que l'objectif visé de cette discréditation du travail des femmes est de miner leur crédibilité.

« Je te dirais de te faire dire que tes compétences ne sont pas les bonnes. Dans le fond, tu fais quelque chose et quelqu'un est en train de te le bâcler. J'ai de la misère de le dire dans des mots...vouloir dire de ne pas avoir fait la job comme du monde ». (Participante # 13)

« [...] Faire ta place, t'apprends à la faire, puis t'apprends rapidement à voir ce qui ne marche pas quand tu la fais. Parce qu'au début, ils n'ont pas tendance à te donner de la crédibilité ». (Participante # 1)

Globalement, selon les témoignages des femmes interrogées, les types d'agression à caractère psychologique, notamment le potinage pour discréditer, visaient autant les hommes que les femmes. Ce constat se dénote dans la Figure 4.

« Le potinage tue plus vite que n'importe quoi d'autre sur les chantiers ou en tout cas, moi ça m'affectait au boutt. Je me suis aperçue que c'était tout le monde ». (Participante # 6)

Toutefois, les propos des femmes laissent sous-entendre que les raisons des agressions à caractère psychologique diffèrent selon le sexe.

« Mais au niveau des filles, je te dirais que les attaques sont plus psychologiques. C'est plus pour te dégrader, pour rire de toi ou pour faire en sorte que tu sois encore plus stigmatisée ». (Participante # 12)

« Je pense que ce qui est poche là-dedans, c'est que les gars s'écœurent entre eux, selon leur couleur de cheveux et la marque de char...sté. Mais, sté...ce qui gosse c'est que ... ». (Participante # 10)

« Nous, c'est personnel ». (Participante # 7)

« C'est que nous, tu as l'impression que tes compétences sont remises en question tout le temps aussi. Puis, qu'en plus, tu es émotive parce que tu es une fille ». (Participante # 10)

« C'est ça, ils le savent où gosser on dirait ». (Participante # 6)

Ces actes de discréditation du travail des femmes sur les chantiers peuvent résulter de gestes de vengeance. Ce type de comportement vise toujours à nuire à leur travail.

« Fak que le gars qui finit par comprendre que je ne veux rien savoir de lui, mais là les problèmes commencent. [...] Il cache des affaires, il scrappe ta machine, il monte les pièces tout croche. [...] Fak un moment donné, ça monte tranquillement. Il avait monté ça tout d'un tout, tout

croche. Ce n'était plus tournable, ce n'était plus soudable. Puis là, tin god, j'ai réussi. Je ne sais pas comment à tout souder ça parce que là il m'avait arrangé ça tellement tout croche que le boss avait passé puis y aurait dit : C'est qui le fou qui t'a préparé cela de même. C'est là que les petites vengeances commencent, ça l'augmente, ça l'escalade ». (Participante # 1)

« Aussi, ils vont se servir de ton point faible. Ils vont mettre le doigt dessus et ils ne te lâcheront pas jusqu'à tant que tu t'en ailles ou que le boss fasse : Ah bien finalement son travail n'est pas bon parce que l'autre le bâcle ». (Participante # 2)

Lorsque tous ces comportements à caractère psychologique et non physique ne s'avéraient pas suffisants pour atteindre l'objectif souhaité des travailleurs, les témoignages des femmes indiquent une gradation de la gravité des gestes agressifs dirigés à l'égard des travailleurs, notamment un climat d'insécurité. Il est alors possible de définir ces actes plus graves d'agressions à caractère physique.

« Puis, s'ils ne sont pas capables de te diminuer par ton travail, [...] bien, ce qu'ils vont faire, c'est qu'ils vont tenter de te faire sentir moins en sécurité. Parce que là, ils ne peuvent pas faire autre chose. Donc, ils vont tenter de faire un climat de danger, de dangerosité. Sté...tu es toute seule sur l'étage. Sté...tu ne l'as peut-être pas remarqué, mais il faut que tu te promènes partout (propos d'un gars). Mais, il faut qu'ils te fassent la remarque pour essayer de t'effrayer. C'est insidieux ». (Participante # 4)

« Mais ça ne reste pas moins que mon cerveau a capté que j'avais une menace. [...] Ton cerveau a enregistré comme quoi que tu dois composer en survie avec des jokes de volcan. [...] Ton cerveau ne le prend pas comme une blague, ton cerveau, c'est un coup dessus ». (Participante # 4)

5.2.2-Agression à caractère physique

La gradation des comportements agressifs des travailleurs dépasse l'intimidation, le potinage et la violence psychique par des actes visant à menacer le corps physique des personnes œuvrant manuellement dans les secteurs de la construction et manufacturier, notamment par la création d'un climat d'insécurité.

a) Création d'un climat d'insécurité comme acte agressif le plus courant

La création de climat et de sentiment d'insécurité est un stratagème fréquemment relaté par les femmes participantes aux groupes de discussion. Cette manifestation se rapproche beaucoup à des agressions physiques par une menace à l'intégrité physique

et non pas seulement psychologique. Dans la recension des propos des femmes, cet élément lié à faire sentir moins en sécurité les femmes sur les chantiers est celui le plus souvent exprimé pour définir tous les types d'agression physique subis.

« Elle vient me voir et me dit : S'il te plait, fais attention, ne va pas trop près des murs. J'ai peur qu'il nous pousse en bas. Elle, elle était vraiment stressée avec lui. Puis là, on était dans des échafauds. Puis là, il descendait une perceuse pour le béton électrique et elle, elle était en dessous et moi je le vois de loin, mais j'étais comme cachée et il ne me voyait pas. Là, je le vois avec son extension et il lâche l'extension d'un coup. Ça lui tombe drette sa tête. Elle avait un casque, mais dès que ça tombe, il le rattrape. Pour faire comme...oups, je ne t'avais pas vu. J'étais là...ah bien là. Il était vraiment comme dangereux ». (Participante # 9)

« C'était pour lui faire peur et l'intimider? ». (Animatrice du groupe # 1)

« C'est de l'intimidation ». (Participante # 6)

« C'était comme fait par en arrière. Ce n'était pas clair ».
(Participante # 9)

« Ça ne peut pas être prouvé en cour ». (Participante # 10)

« Bien non, il a juste échappé le fils sté...tu comprends. C'était des choses comme ça [...] Là c'est rendu dangereux travailler ici ». (Participante # 9)

« Mais un moment donné, il a fallu que je sorte parce que là c'était rendu du genre que je me serais faite pognier dans la ruelle [...]. Qu'un moment donné, je suis revenue, que je me suis dit : Ok là, je commence à le sentir que c'est vraiment rendu insidieux et que ça n'a pas seulement rapport à un gars techniquement. Là, c'est rendu que là j'ai appelé mon bébé. Fak que là, il faut que je parte. Je vais faire mes rapports, puis je dépose tout parce que je pense qu'on a assez trouvé. Je crois qu'on a tout trouvé ici. Ça ne marche pas ». (Participante # 4)

Ce climat de sentiment d'insécurité sur les chantiers est constamment dans les pensées des femmes dans l'exécution de leurs tâches professionnelles quotidiennes.

« Ouais, j'y pensais souvent. J'imagine des scénarios. Je me préparais s'il arrivait cela. J'ai déjà des réactions prévues dans ma tête de ce que je vais faire sté...tout le temps ». (Participante # 9) [...]

« Dans des petits coins noirs, pas d'électricité, dans un sous-sol ».
(Participante # 10)

« [...] Puis, je vois que c'est bizarre l'atmosphère, un petit peu. Mais j'avais mon boss à côté de moi qui travaillait. Et un moment donné je dis à mon boss : Tu ne me laisses pas toute seule. Et il dit : Bien pourquoi? Je voyais une face de gars qui me regardait dans le coin, il me regardait de même et il me regardait de même et il me prend en photo. Et il me dit :

Ouin, je ne te laisse pas toute seule (rires). Même que le surintendant a mis un autre gars à côté de moi, pas loin, pour être sûr que je ne sois pas toute seule si mon boss devait aller à quelque part ». (Participant # 8)

b) Accidents du travail non accidentels et menaces à la sécurité physique

Au-delà des climats d'insécurité, selon les propos des participantes, les travailleurs peuvent même être la cible des accidents non accidentels sur les chantiers de construction à titre de menaces envers leur sécurité physique.

« Sté, le pire qui peut arriver, sté quand la job commence à être rare, puis là tout le monde se bat pour avoir la job. Là, le pire, ce sont les menaces, les sous-entendus que si tu montes dans l'échafaudage, il va peut-être manquer un morceau. C'est là que ça commence ». (Participant # 5)

« C'est là qui arrive des accidents ». (Participant # 4)

« Moi y'en a un qui a décidé qui ne voulait pas que je sois là. Je le savais, sté tu le vois dans leur face. Je vais lui faire comprendre à elle. Là tu ne sais pas tout, quand et comment, mais tu sais ça s'en vient [...]. Bien là, je suis en train de souder, puis j'ai appris. La terre a shaké. Le tuyau était à ça de moi (montre l'espace minime). Je levais mon casque et je n'aurai pu de bras. Il y a un poteau de 15 pieds qui me tombait dessus [...]. Fak là je dis, le contrat se finit dans pas long. Ok, j'ai compris le message. J'essaye de ne pas couper trop trop d'eau parce que tu t'en vas ». (Participant # 1)

L'aspect volontaire des accidents est souvent questionné et mis en doute par les participantes des groupes de discussion en raison de l'imperceptibilité et la forte présence d'incertitudes vis-à-vis l'intention des collègues de travail dans leurs gestes.

« Non, mais pour vrai, il faut tout le temps que je revienne, puis que je regarde que ma machine n'est pas virée à l'envers. Parce que tu le sais qu'ils peuvent faire un coup chien, tu le sais ». (Participant # 2)

« Tu vis sur le danger ». (Participant # 5)

« Sté, les accidents de travail, ce n'est pas nécessairement des accidents de travail. Ils peuvent mettre quelque chose. Moi, j'ai déjà vu quelqu'un mettre une espèce de gros angle en dessous de la roue du camion que je conduisais sté. [...] Fak sté, les accidents ça arrive plus ou moins. Pour ça, ils ne sont pas peureux. C'est un peu tannant ». (Participant # 1)

D'autres expériences de femmes témoignent de la subtilité de ces accidents dans les métiers et de l'aspect volontaire difficile à prouver, même pour les femmes

dont les doutes sur l'intention sont présents. Nonobstant les blessures et les accidents, parfois, les femmes ne peuvent percevoir l'aspect volontaire des accidents.

« [...] Les gars n'arrêtaient pas de me blesser là. Ils me blessaient tout le temps, mais c'était tout le temps comme si ce n'était pas volontaire. Je ne sais pas, c'est comme s'ils étaient plus perturbés quand j'étais à côté d'eux (cette participante est très belle) ». (Participante # 9)

« C'est à cause de tes seins, c'est cela? ». (Participante # 7)

« Mais ce n'était pas méchamment. Un moment donné ils descendaient un 6 par 4 attaché, mais il y a une manière de l'attacher pour ne pas que ça glisse quand que tu descends quelque chose [...] ». (Participante # 9)

« Tu vois bien que c'est de ta faute, tu es trop belle ». (Participante # 6)

« Mais lui, il fait juste un nœud. Je dis ça va glisser, ce n'est pas bon, ne fais pas ça. Ouais ouais, ça va marcher, je connais ça. [...] Il commence à le descendre pendant que j'étais dans l'échelle. Il m'a tombé sur l'épaule et j'ai tombé en bas de l'échelle. J'étais là, je me lève : Tu es dont bien cave tabarnark. Je fais sacrement, je me retourne et ils m'ont envoyé à l'hôpital. Là je perds. Ils m'ont fait ça trois fois je pense, parce qu'on est juste à côté, puis là-bas c'est un chantier que dès que tu as une blessure, tu termines à l'hôpital. J'ai fini par me faire crisser dehors par mon boss parce que j'étais trop souvent à l'hôpital, puis eux ils m'obligeaient à dire que je travaillais. Fak lui (elle réfère au patron), il avait plein de rapport CCQ. Je me suis faite mettre dehors à cause de cela ». (Participante # 9)

« Même si c'est les autres qui causaient l'accident? ». (Participante # 6)

« Et moi j'étais là, je ne veux pas y aller à l'hôpital, mais ils t'obligent. Ils t'amènent même avec la main. Et quand tu es en dedans, tu dois dire que c'est à cause d'un chantier ». (Participante # 9)

c) Batailles sur les chantiers à titre de dégradation des actes agressifs

De manière plus physique et brutale, un élément courant dans les propos des participantes était que les agressions physiques se dénotaient principalement par des batailles entre travailleurs masculins. Les résultats de l'Annexe XI ont notamment présenté une proportion de 8,4% des hommes victimes de réel abus physique, alors que la proportion de femmes était de 4,8% au courant de la dernière année.

« Des batailles des fois. Des batailles, c'est pour des niaiseries. Genre, j'ai connu un gars qui avait sorti avec la blonde sur un autre chantier. Fak là, je remets ça ». (Participante # 4)

« Bien moi j'ai connu des batailles dans le parking ». (Participante # 2)

« Bien oui. Moi j'ai connu des jeunes dans la francmaçonnerie. Ils en avaient qui s'identifiaient comme des anonymus. Puis là, les anonymus n'aimaient pas les francmaçons. Fak là, ça se battait ». (Participante # 4)

«Puis, c'est dur de définir quelque chose d'exact, mais moi je me rappelle qu'on était en train de placer un tross un moment donné...puis le gars, ça ne marchait pas à son goût...Puis, il a pitché le marteau à terre...Puis, le marteau a piqué à terre...Puis, il a revolé et il a passé à 2 pouces de la face d'un autre gars. Bien là, ça l'a dégénéré : Eille, mon esti de malade, nan nan nan, puis tabarnark, tu aurais pu me crever un œil. Puis, sacrement, tasse-toi de là, tu n'as pas d'affaire là...». (Participante # 12)

d) Objectif de l'agression physique ancré dans l'atteinte à l'intégrité physique

Cet accroissement dans la gravité des comportements peut d'ailleurs être une des causes des agressions qui se transforment en nature physique. Les manifestations de ces actes utilisent le corps physique et/ou l'engueulade s'inscrivant dans des agressions à caractère physique pouvant se rendre jusqu'aux actes criminels.

« [...] C'était deux Noirs, puis le 3^e année, c'était un gang de rue. Fak, on commence à manger et il sort sa fourchette, il poignarde le 2^e, pas à peu près, attaque vraiment vicieuse. Puis moi, j'aimais le 2^e année. C'était un gars qui était correct. Fak, je suis allée voir le boss et je lui ai dit : L'autre...Il dit : Ne te mêle pas de ça et tout ça ». (Participante # 11)

« Bien voyons, il vient de le poignarder ». (Participante # 7)

Plus précisément, les résultats de l'Annexe XI tendent à démontrer une proportion plus élevée de femmes ciblées par les comportements intimidants de bousculade et d'invasion de l'espace, soit des proportions de 38,1%, comparativement à 22,2% des hommes des métiers lors de la dernière année. D'autant plus que ce sont les femmes qui se montrent les plus menaçantes, probablement comme mécanisme de défense. Les résultats à cet effet sont très intéressants dans l'Annexe XIII par des écarts significatifs entre le sexe pour le fait de regarder quelqu'un de travers ou de façon menaçante. Les femmes dans les métiers adoptaient davantage cet acte de menace dans une proportion de 28,6%, relativement à 11,5% des hommes dans la dernière année. Les témoignages suivants présentent l'adoption d'émotions hostiles et de colère. Même que certaines femmes trouvaient difficiles d'adhérer à ce type de traits masculins où elles doivent s'adapter aux émotions et réponses agressives.

« Je n'ai pas ça en moi. Sté, chez moi, je n'ai pas été élevée comme ça. Je n'ai pas vécu ça, jamais de toute ma vie. Fak là, je suis rendue ici et quand j'ai des problèmes, je ne peux pas les régler de cette façon-là. Ça ne vient pas. Fak moi, j'ai le réflexe de dire que, des fois, je vais le garder en moi ». (Participante # 5)

« Sauf que moi, quand qu'un gars décide qu'il veut m'écœurer. Moi, je suis plus pissou que si je faisais 6 pieds 2. Et de dire : Eille, t'arrêtes de m'écœurer. Les gars eux pouff pouff pouff quand qu'il y a un problème. Moi, je ne commencerai pas à commencer à menacer un gars ou varger dessus. Moi, je les avertis ». (Participante # 1)

Les témoignages subséquents mettent en relief un niveau d'agression encore plus physique. Ce type d'agression est souvent le résultat plus grave d'une dégradation des comportements agressifs de nature psychologique jusqu'à de vraies menaces verbales à l'égard de la sécurité physique. Il ne s'agit plus uniquement de discréditation, de mesquineries sournoises ou de diminution d'autrui au travail.

« On m'a demandé si je ne voulais pu manger dedans. Puis, on m'a dit de faire attention parce que j'avais un enfant. Sté, on m'en a fait plein [...] Mais, c'est sûr quand dedans de moi je disais ça, mais en dedans de moi c'était comme.... J'arrivais chez moi le soir et des fois je shakais. Puis, après ça, quand j'avais fini de faire mon speech, mais après ça, j'étais en complète adrénaline et je m'en allais aux toilettes ». (Participante # 4)

« Puis, son gros manœuvre qui mesure 6 pieds 8, qui est çaaa de large, qui avait une 50^{aine} d'années dans ce temps-là. Moi, j'étais apprentie 1^e ou 2^e. Fak, je n'étais pas super grosse dans mes culottes. [...] En sortant de la cantine, il était en arrière de moi, le gros manœuvre fâché parce que j'étais menuisière et pas lui. Puis il m'a dit : Ouin la petite, je me demande bien ce que tu as fait pour avoir ta job. Tu as dû en faire, tu as dû coucher sur le dos et tu as dû en sucer des...Fak c'est ça. Moi, je n'ai rien répondu, puis j'ai continué et je suis allée prendre mon break. Et je suis retournée après dans mon logement où que je travaillais. Puis, un moment donné, j'ai vu deux bonshommes entrés qui étaient ce manœuvre-là [...]. Puis, ils m'ont reculé jusque dans un coin du condo. J'avais le gun à clous dans les mains. Puis, ils m'ont dit : Toi la petite, ce n'est pas parce que tu es une femme, tu ne viendras pas changer les affaires icittt. Puis, on le sait bien comment tu as dû entrer. Puis, on va s'arranger pour qu'il n'en aille pas trop des comme toi, puis des affaires comme ça ». (Participante # 7)

Au final, les témoignages des femmes semblent soutenir que les agressions à caractère psychologique sont quasi-courantes pour tous les travailleurs et les agressions à caractère physique sont également des manifestations occasionnelles dans les métiers, notamment suite à une gradation d'actes à caractère psychologique. Autant les hommes que les femmes peuvent être la cible d'agression à caractère psychologique ou physique. Cependant, le dernier type d'agression à caractère sexuel, défini dans la section suivante, est spécifique aux femmes dans les métiers spécialisés.

5.2.3-Agression à caractère sexuel

Un dernier type d'agression dont sont fréquemment victimes les femmes concerne les agressions de nature sexuelle. Le Tableau 17 indique que les femmes de l'industrie de la construction sont davantage la cible de ces actes à caractère sexuel non désirés, soit 45,5% des femmes, comparativement à 30% des femmes du secteur manufacturier. Pour leur part, les hommes en sont victimes dans une faible proportion de 4% dans le secteur de la construction et de 5,1% dans le secteur manufacturier. Cette sous-section présente des comportements distincts pour ce type d'agression.

« Ou sinon, l'autre truc verbal, c'est plus sexuellement parlant là. Parce que moi je travaille souvent pencher. Fak, la plupart des commentaires qui sortent là, vu que je suis la seule fille dans le béton. [...] Mais le plus gros, selon ce que je vois, c'est plus verbal et sexuel. Ils ne vont jamais te toucher, mais c'est par leurs comportements et propos que tu n'es pas à l'aise. Un gars qui te cruse à chaque jour, tout le temps...puis que tu dis non...et qu'il recommence là. C'est comme malaisant. Tu n'as pas envie d'aller travailler, comme proche de ce gars-là ». (Participante # 15)

a) Blagues sexistes omniprésentes dans le conditionnement social au travail

Une première manifestation courante des agressions à caractère sexuel dans les métiers spécialisés consiste notamment à des plaisanteries sexistes de nature sexuelle.

« Bien, la limite, c'est un grand débat dans l'humour au Québec. Et tu peux la mettre. Moi, des jokes de cul, je trouve ça vraiment drôle, puis je vais en shouter aussi. Puis, des jokes d'agression sexuelle, je trouve ça vraiment cave et je vais te pitcher mon verre d'eau dans la face. Et la limite après, c'est personnel ». (Participante # 10)

« C'est le ton aussi ». (Participante # 7)

« Mais il y a des jokes d'agressions, je ne trouve jamais ça drôle. Et après cela, il y a le ton, tu as raison ». (Participante # 10)

« Si ton ami te disait la joke...dégueu ». (Participante # 6)

« Si la personne n'a pas l'habitude condescendante contre les femmes et il fait une juste là-dessus, tu sais ce qu'il veut dire ». (Participante # 8)

« Ou des jokes racistes ou homophobes, je trouve ça vraiment plate. Puis, même si tu me dis que c'est une joke, ça ne me tente pas d'y penser ». (Participante # 10)

« Ça se passe toujours de la même manière. Fak, au début, ils te laissent aller, ils testent un peu, les jokes, c'est quoi ton endurance. Fak sté, ils regardent jusqu'où ils peuvent aller, puis y'en a qui capote parce que, en tout cas. Puis, quand qu'ils te voient, beaucoup sont peut-être réticents au début parce qu'ils pensent que tu ne peux pas faire la job, donc ils ne te

voient pas là. Mais, quand ils voient finalement que tu travailles bien, ils changent d'idées. Au début ils ne te voient pas là ». (Participante # 1)

D'ailleurs, certaines blagues sont de très mauvais goût et mettent en relation directement les cycles menstruels des femmes dans les témoignages.

« Bien moi, des fois, quand je pogne les nerfs, on me dit : Bien là c'est quoi tu es dans ta semaine? ». (Participante # 2)

« Fak moi, mon boss a dit que j'avais overreact, que c'était impulsif et que je ne savais pas contrôler mes émotions. Bien oui ». (Participante # 10)

« Tu étais sûrement dans ta semaine ». (Participante # 7)

« Oui oui, c'est cela. Eux, ils sont violents et perdre la tête. Ils sont rationnels. Toi, tu oses le ton... ». (Participante # 11)

« Tu chiales et tu es dans ta semaine ». (Participante # 7)

b) Commentaires déplacés à caractère sexuel comme autre acte omniprésent

Au-delà des blagues, les commentaires déplacés sont une autre forme de manifestation de l'agression à caractère sexuel. Les propos des femmes sont relatés dans les témoignages suivants à titre de référence de ces gestes sexuels non désirés.

« Mais moi, je dirais que c'est beaucoup plus du verbal et de la violence psychologique. Je dirais qu'en général, je suis quand même chanceuse, parce que j'ai quand même une bonne approche [...]. Puis, il est juste arrivé une affaire, qu'un gars ne me lâchait pas, ne me lâchait pas. Puis, il m'appelait broute minou. Puis, je lui disais : je ne suis pas aux filles, puis même si j'étais aux filles, je ne l'accepterais pas ». (Participante # 2)

« C'était beaucoup dans les paroles. Sté mettons, je marchais et je faisais un bruit avec ma bouche. Il disait : Aaahhh répète dont ça ce petit bruit-là, sté des choses comme ça un peu...un peu crapy. Puis, il n'arrêtait pas de faire des jokes si j'avais hâte au party de Noël. Mais sté, c'est juste moi et lui. Sté, fak c'est sûr. C'est des affaires comme cela. Puis moi, j'ai un bon humour et j'ai un bon caractère. Puis, je suis capable de répondre. Fak, c'est certain que je devenais désagréable avec lui. Je lui disais juste que moi, ça ne m'intéressais pas. Fak là, il restait bête avec moi tout le restant de la journée ». (Participante # 14)

c) Propositions sexuelles non désirées à titre d'escalade de gravité des gestes

Les manifestations des agressions sexuelles peuvent même s'aggraver en propositions déplacées à caractère sexuel envers les femmes de la part des travailleurs.

« On dirait qu'il faut toujours la pression de contrôler la conversation, parce que quand ça se met à débouler, tu es comme obligée d'éviter. Puis ça, ça commence à être pesant. Il dit : Ouin, ce soir, ma femme voulait qu'on aille au restaurant, mais criss, elle ne le mérite pas, elle ne m'a pas fait de ... dans la douche ce matin. Sté, ça part mal. Fak là, je fais, je dis mettons : Trop de détails, trop de détails, sté là trop de détails. Puis là, ça continue. Puis là, il s'essaye. Il dit : Puis toi, qu'est-ce que tu en penses de telle affaire? Moi, ce que je pense, ce n'est pas de tes affaires. On peut-tu changer de sujet? Je reste encore très polie. Sté puis là, ça continue, encore une autre affaire de même. Puis là, je lui dis : Ok là là, je vais te demander de ne pas parler de ça. Ça ne m'intéresse pas. Je lui ai dit, j'ai fini ma journée. Je me suis dit, ça lui a pris trois fois pour comprendre, là c'est terminé ». (Participante # 5)

« Moi je suis comme un schrouf, j'ai la face noire. Tu es la seule fille. Fak là, quand qui décide, puis que tu essayes de trouver un cristi de moyen de t'en sortir. Un moyen donné, ils le voient sté : Onnn donne-moi ton e-mail, je veux juste t'envoyer des photos. Là, ils voient, ils prennent toute sorte de chemin. Là, quand qu'il a compris, tu le sens. La misère arrive, fak un moment donné, tu dis bon, moi je change de shop ». (Participante # 1)

Des tentatives d'attouchements et d'embrasser sans le consentement sont aussi des expériences vécues par les femmes dans les métiers spécialisés.

« Moi, il y a un gars qui a tenté de m'embrasser. Il me parlait et je n'ai même pas eu peur. C'était juste comme (signe de recul) ». (Participante # 6)

Outre les travailleurs, les supérieurs ne font pas exception dans les propositions sexuelles non désirées selon les témoignages des femmes, notamment par le plus grand pouvoir sur la relation d'emploi de leurs subordonnés.

« Puis, un moment donné, il y a comme eu un slack dans la job et le boss est venu me voir et il m'a proposé 200 piasses pour coucher avec moi, parce qu'il n'avait plus de job en menuiserie. [...] Ouin, c'était mon boss. Toi la petite, on pourrait faire de l'argent sur la slide, j'ai pu de job à te donner en menuiserie, mais si ça t'intéresse, je pourrais te faire la passe une fois par semaine pour X montants. [...] Ouin, il s'est dit la petite, elle va me préférer que de tomber sur le chômage ». (Participante # 7)

d) Objectif de l'agression sexuelle d'atteindre la vie privée et sexuelle

Même que la vie sexuelle des femmes est parfois mise de l'avant comme stratégie des travailleurs, que ce soit ses relations intimes avec d'autres travailleurs ou

des insinuations en rapport à des relations sexuelles avec des supérieurs. Les femmes ont majoritairement expérimenté cette discréditation de leur personne et des remarques désobligeantes à leur égard dans les métiers spécialisés. L'Annexe XI indique des moyennes significatives selon le sexe pour une proportion de 52,4% des femmes dans les métiers, comparativement à 24,5% des hommes.

« Ouais, je sais que sur les chantiers, il y a des filles qui se laissent...Ça arrive qu'elles couchent sur le chantier...sté...Il y en a qui couchent ensemble sur le chantier. Mais sté...aussitôt qu'une fille a couché, c'est rendu la pute du chantier. Fak que là, elle, je le vois souvent...ils s'en parlent entre eux. C'est comme si c'était une intimidation parce que la fille n'est pas nécessairement une pute parce qu'elle a couché avec un gars, mais là, ça fait le tour du chantier et là, tout le monde le sait. Et là, ça la persécute. Ça l'arrive souvent. Ça, je le vois souvent ». (Participante # 15)

Cette atteinte à la vie privée découle souvent d'informations erronées visant à nuire à la réputation des femmes en s'en prenant directement à leur vie sexuelle.

« Puis, quand que tu as un niveau d'autorité, c'est comme, c'est sûr que tu as couché avec ton boss. Moi, on m'a déjà dit : C'est impossible que tu sois arrivée là sans rien faire. Fak, c'est sûr que je peux faire des affaires, comme te couper la graine, que tu ne te reproduis plus. C'est le genre de trucs que tu réponds comme ça (claquement des mains), alors là, ils ne savent pas quoi répondre ». (Participante # 4)

« Il a même dit à l'autre gérant que j'étais souvent avec : C'est quoi là (nom de participante 9), tu l'as engagé parce qu'elle est cute et qu'elle a des grosses boules? C'est pour cela que tu la prends? Lui, il dit : Eille tabarnak, tu me niaises-tu? (nom de participante 9), elle roule en esti, mets ton gars à côté d'elle et on va voir c'est qui qui va finir le mur en premier. Il a comme fait : Non, je ne veux pas faire ça (rires), ce n'est pas ça que je voulais dire. Mais regarde, faire ta gueule ». (Participante # 9)

Dans ce type d'agression à caractère sexuel, l'objectif n'est pas nécessairement de diminuer ou de blesser physiquement. Les témoignages précédents ont indiqué une atteinte à la personne, à la vie intime et sexuelle d'autrui. Dans l'ensemble, l'objectif de l'agression psychologique était de diminuer ou discréditer le travail d'autrui, alors que le but de l'agression physique était une atteinte au corps physique d'autrui. Distinctement, en ce qui concerne les agressions sexuelles, le premier objectif est de rendre inconfortable ou d'offenser la personne visée par les gestes.

« Pour te rendre mal à l'aise. Parce que moi, ça ferait longtemps que j'aurais quitté le travail. C'est sûr que ça m'atteint. J'en parle à la maison,

mais au travail, il ne faut pas que je le montre. Il ne faut pas que j'arrête de travailler. Des fois, c'est blessant, mais c'est tellement gênant que tu as le goût de pleurer, mais tu ne peux pas pleurer, car tu ne peux pas montrer tes sentiments au travail...Je ne sais pas comment t'expliquer. C'est comme ... au début ... on dirait que c'est un défi ... C'est celui qui va la faire pencher le plus en premier. Puis, après cela, quand qu'ils voient que ça ne marche pas, c'est correct ». (Participante # 15)

« Puis, quand que tu es dans un ascenseur avec 40 gars, je peux te dire que moi j'étais dans le coin en arrière et je ne faisais pas dos à personne. Tout le temps dans le coin en arrière. Il y a des silences et il y a des fois qu'il y en a qui se font des yeux, des affaires comme cela. Fak que des fois, c'était 2-3 étages et d'autres fois une 20^{aine} d'étages à faire. C'est le genre de truck où qui vont en profiter pour te faire sentir comme moins en sécurité, plus isolée [...] ». (Participante # 4)

Somme toute, la recension du portrait des agressions dans les métiers spécialisés tend à démontrer la complexité du phénomène par de nombreuses formes d'agressions ainsi que des acteurs différents impliqués. Les manifestations divergent selon le type d'agression en cause. L'agression psychologique englobe notamment les actes de discréditation, de rabaissement et d'exclusion d'autrui, alors qu'une gradation des gestes peut provoquer des menaces et une intention de nuire à la sécurité physique. En revanche, l'agression sexuelle consiste principalement à des blagues et à des propositions à caractère sexuel non désirées dans un objectif de causer un inconfort et d'atteindre la vie privée et sexuelle des personnes ciblées.

Dans la prochaine section, il est question, à l'aide d'analyses quantitatives, des associations entre la structure de l'identité professionnelle, la fragilisation de cette identité, les réponses agressives et les trois formes d'agressions dans les métiers.

5.3-Études des corrélations entre les agressions, les réponses agressives et les composantes de l'identité professionnelle

Cette section présente les corrélations entre les paires de variables par des analyses bivariées. Ces analyses établissent la signification ainsi que la force entre deux variables brutes. De même, la présence de collinéarité par une corrélation trop élevée entre les variables de l'étude se dénote par ces analyses bivariées (Tabachnick & Fidell, 2007). Toutes les variables sélectionnées pour nos analyses dans le Chapitre quatre sont incluses dans la matrice de corrélation du Tableau 19.

Tableau 19 : Matrice de corrélation entre les variables pour le niveau d'agression au travail, n = 282

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1-Aggression au travail	1													
2-Aggression psychologique	0.994**	1												
3-Aggression physique	0.774**	0.706**	1											
4-Aggression sexuelle	0.338**	0.283**	0.431**	1										
5-Sexe (femme)	0.058	0.037	0.107	0.385**	1									
6-Masculinité	0.062	0.061	0.051	0.028	-0.027	1								
7-Féminité	-0.072	-0.084	0.024	-0.009	0.085	0.448**	1							
8-Déviante interp. (gr)	0.278**	0.292**	0.108	0.099	-0.102	0.114	-0.124*	1						
9-Sexisme host. (gr)	0.123*	0.127*	0.068	0.017	0.057	0.079	-0.049	0.268**	1					
10-Estime publique	-0.231**	-0.230**	-0.193**	-0.013	0.007	-0.022	0.050	-0.057	0.043	1				
11-Estime privée	-0.144*	-0.161**	-0.008	0.012	-0.026	0.192**	0.257**	-0.034	0.030	0.373**	1			
12-Identification	-0.065	-0.079	0.028	0.077	-0.115	0.253**	0.173**	0.054	0.113	0.181**	0.322**	1		
13-Appartenance	-0.124	-0.142*	0.007	0.060	0.011	0.295**	0.260**	-0.004	0.092	0.275**	0.564**	0.319**	1	
14-Métier masculin (gr)	0.126*	0.118*	0.147*	0.053	0.025	0.491**	0.127*	0.240**	0.172**	0.004	0.126*	0.224**	0.189**	1
15-Métier féminin (gr)	-0.003	-0.020	0.111	0.005	0.106	0.122*	0.438**	-0.287**	-0.120*	-0.065	0.067	0.064	0.098	0.262**
16-Préoccupation groupe	-0.157**	-0.157**	-0.093	-0.150*	0.159**	0.219**	0.355**	-0.141*	0.073	0.065	0.179**	0.155**	0.276**	0.150*
17-Acceptation normes	-0.161**	-0.175**	-0.032	-0.034	0.162**	0.074	0.271**	-0.101	0.039	-0.006	0.177**	0.170**	0.285**	0.068
18-Priorité des objectifs	-0.027	-0.033	0.023	-0.021	-0.028	0.117*	0.089	-0.017	0.077	0.001	0.095	0.154**	0.155**	0.026
19-Distance hiérarchique	-0.091	-0.098	-0.025	-0.019	-0.050	0.027	-0.099	-0.046	0.048	0.130*	0.072	0.013	0.080	0.117*
20-Intégration différences	-0.342**	-0.338**	-0.258**	-0.212**	-0.035	0.137*	0.288**	-0.185**	-0.062	0.086	0.209**	0.142*	0.168**	0.031
21-Justice interactio. (gr)	-0.252**	-0.257**	-0.152*	-0.074	0.001	0.014	0.050	-0.369**	-0.212**	0.337**	0.299**	0.114	0.220**	0.024
22-Compétences	-0.065	-0.075	0.012	0.017	-0.113	0.236**	0.270**	-0.021	0.037	0.198**	0.322**	0.270**	0.422**	0.216**
23-Autorité décisionnelle	-0.231**	-0.229**	-0.166**	-0.147*	-0.129*	0.281**	0.209**	-0.044	-0.169**	0.121*	0.259**	0.074	0.228**	0.140*
24-Soutien social	-0.394**	-0.402**	-0.235**	-0.138*	0.056	0.136*	0.317**	-0.271**	-0.103	0.207**	0.409**	0.139*	0.366**	0.028
25-Demandes au travail	0.222**	0.232**	0.112	-0.010	-0.080	0.229**	0.055	0.147*	0.177**	-0.068	-0.074	0.015	0.073	0.218**
26-Gratifications	-0.500**	-0.515**	-0.280**	-0.109	0.007	0.110	0.266**	-0.223**	-0.105	0.330**	0.396**	0.088	0.340**	0.079
27-Âge	0.074	0.061	0.163**	-0.068	-0.035	-0.154**	0.088	-0.097	-0.006	-0.041	-0.018	-0.047	-0.010	0.101
28-Type d'équipe (hétéro)	0.240**	0.242**	0.178**	0.033	0.086	-0.021	-0.011	0.225**	-0.031	-0.370**	-0.247**	-0.170**	-0.218**	-0.044
29-Secteur	-0.019	-0.026	0.033	0.009	0.024	0.147*	-0.034	-0.069	0,161**	0.148*	0.226**	0.197**	0.248**	0.314**

	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
15-Métier féminin (gr)	1														
16-Préoccupation	0.151*	1													
17-Acceptation normes	0.123*	0.530**	1												
18-Priorité des objectifs	-0.003	0.284**	0.312**	1											
19-Distance hiérarchique	-0.091	-0.063	0.028	0.024	1										
20-Intégration différences	0.160**	0.407**	0.292**	0.095	0.009	1									
21-Justice interactio. (gr)	0.100	0.139*	0.111	0.032	0.047	0.204**	1								
22-Compétences	0.125*	0.265**	0.163**	0.164**	0.074	0.236**	0.168**	1							
23-Autorité décisionnelle	0.077	0.109	0.038	0.039	0.058	0.291**	0.160**	0.319**	1						
24-Soutien social	0.115	0.329**	0.289**	0.100	0.100	0.418**	0.441**	0.445**	0.485**	1					
25-Demandes au travail	-0.065	0.077	-0.014	0.050	0.058	-0.119*	-0.154**	0.204**	-0.018	-0.117*	1				
26-Gratifications	0.090	0.265**	0.192**	0.000	0.134*	0.399**	0.392**	0.448**	0.475**	0.738**	-0.199**	1			
27-Âge	0.093	0.064	0.001	0.150*	0.115	-0.116	-0.101	0.058	0.095	0.000	0.056	0.000	1		
28-Type d'équipe	-0.020	-0.131*	-0.106	-0.126*	-0.119*	-0.140*	-0.469**	-0.147*	-0.113	-0.271**	0.095	-0.251**	0.023	1	
29-Secteur	-0.080	0.110	0.149*	0.070	0.403**	-0.060	0.130*	0.221**	0.070	0.149*	0.248**	0.097	0.076	-0.320**	1

Note: * p<0.05; ** p<0.01

Les coefficients de corrélation de Pearson de la matrice du Tableau 19 indiquent la significativité des corrélations entre les paires de variables ainsi que leur force. Un premier constat porte sur les corrélations significatives et positives entre toutes les formes d'agression, soit la variable globale de l'agression au travail ainsi que l'agression psychologique, physique et sexuelle. Ces corrélations positives signifient qu'un niveau plus élevé d'un type d'agression est associé à un niveau plus élevé d'un autre type d'agression. Une victime d'agression peut être la cible de plusieurs comportements agressifs s'inscrivant dans plus d'une forme d'agression. De même, les résultats suggèrent qu'un plus grand nombre de variables sont corrélées significativement à l'agression psychologique (15 variables) ainsi qu'à l'agression globale (14 variables), suivi de l'agression physique (9 variables) et de l'agression sexuelle (5 variables).

Suivant la force des coefficients de corrélation, l'agression globale est corrélée à quatorze variables. Les neuf variables significatives négativement sont les niveaux plus bas de gratifications au travail ($r = -0,500$, $p < 0,01$), de soutien social ($r = -0,394$, $p < 0,01$), d'intégration des différences ($r = -0,342$, $p < 0,01$), de justice interactionnelle dans l'équipe ($r = -0,252$, $p < 0,01$), d'autorité décisionnelle ($r = -0,231$, $p < 0,01$), d'estime publique du métier ($r = -0,231$, $p < 0,01$), d'acceptation des normes ($r = -0,161$, $p < 0,01$), de préoccupation pour le groupe ($r = -0,157$, $p < 0,01$) ainsi que d'estime privée du métier ($r = -0,144$, $p < 0,05$). Cinq variables sont également corrélées positivement à l'agression globale avec des niveaux plus élevés de déviance interpersonnelle dans l'équipe ($r = 0,278$, $p < 0,01$), d'un type d'équipe hétérogène ($r = 0,240$, $p < 0,01$), de demandes au travail ($r = 0,222$, $p < 0,01$), de masculinité dans le métier ($r = 0,126$, $p < 0,05$) et de sexisme hostile dans l'équipe ($r = 0,123$, $p < 0,05$).

Similairement, une variable significative s'ajoute pour l'agression psychologique, soit le sentiment d'appartenance au métier. L'agression psychologique est corrélée négativement à des niveaux plus bas de gratifications au travail ($r = -0,515$, $p < 0,01$), de soutien social ($r = -0,402$, $p < 0,01$), d'intégration des différences ($r = -0,338$, $p < 0,01$), de justice interactionnelle au sein de l'équipe ($r = -0,257$, $p < 0,01$), d'autorité décisionnelle ($r = -0,229$, $p < 0,01$), d'estime publique du métier ($r = -0,230$, $p < 0,01$), d'acceptation des normes du groupe ($r = -0,175$, $p < 0,01$), d'estime privée du métier ($r = -0,161$, $p < 0,01$), de préoccupation pour le groupe ($r = -0,157$, $p < 0,01$) et de sentiment d'appartenance au

métier ($r = -0,142$, $p < 0,05$). Pour les corrélations positives, l'agression psychologique est corrélée positivement à des niveaux plus élevés de déviance interpersonnelle dans l'équipe ($r = 0,292$, $p < 0,01$), d'un type d'équipe hétérogène ($r = 0,242$, $p < 0,01$), ainsi que des niveaux plus élevés de demandes au travail ($r = 0,232$, $p < 0,01$), de sexisme hostile dans l'équipe de travail ($r = 0,127$, $p < 0,05$) et de la masculinité dans le métier ($r = 0,118$, $p < 0,05$).

Du côté de l'agression physique, les corrélations négatives consistent à une relation significative avec des niveaux plus faibles de gratifications au travail ($r = -0,280$, $p < 0,01$), d'intégration des différences ($r = -0,258$, $p < 0,01$), de soutien social ($r = -0,235$, $p < 0,01$), d'estime publique du métier ($r = -0,193$, $p < 0,01$), d'autorité décisionnelle ($r = -0,166$, $p < 0,01$) et de justice interactionnelle au sein de l'équipe ($r = -0,152$, $p < 0,05$). Pour les corrélations positives, l'agression physique est corrélée au type d'équipe hétérogène ($r = 0,178$, $p < 0,01$), à l'âge des répondants ($r = 0,163$, $p < 0,01$) et à des niveaux élevés de masculinité dans le métier ($r = 0,147$, $p < 0,05$).

Tandis que l'agression sexuelle est corrélée positivement au fait d'être une femme ($r = 0,385$, $p < 0,01$) et négativement à des niveaux plus bas d'intégration des différences ($r = -0,212$, $p < 0,01$), d'autorité décisionnelle ($r = -0,147$, $p < 0,05$), de préoccupation pour le groupe ($r = -0,150$, $p < 0,05$) et de soutien social ($r = -0,138$, $p < 0,05$).

Enfin, nonobstant les variables dépendantes des agressions, les autres variables significatives les plus corrélées entre elles sont : de faibles gratifications au travail avec un faible soutien social ($r = 0,738$, $p < 0,01$), une bonne estime privée du métier avec un sentiment d'appartenance au métier ($r = 0,564$, $p < 0,01$), des traits masculins des travailleurs avec un métier genré masculin ($r = 0,491$, $p < 0,01$), ainsi que du soutien social avec de l'autorité décisionnelle ($r = 0,485$, $p < 0,01$). Dans un premier temps, il s'avère important de considérer la corrélation assez élevée et significative entre les traits masculins et les traits féminins des travailleurs ($r = 0,448$, $p < 0,01$). Les répondants de l'étude considéraient que des traits masculins et des traits féminins pouvaient autant les représenter dans leurs caractéristiques personnelles. En fait, dans la matrice de corrélation du Tableau 19, l'unique corrélation significative pour le sexe avec les agressions constitue le fait d'être une femme et d'être la cible d'une agression sexuelle ($r = 0,385$, $p < 0,01$). Dans un deuxième temps, il est important d'être prudent en regard des variables des gratifications et du soutien social. La

corrélation entre ces deux variables est très élevée ($r = 0,738$, $p < 0,01$). Cette forte corrélation signifie que plus les répondants de l'étude obtiennent des scores élevés pour les gratifications reçues au travail, plus leur niveau de soutien social est élevé. Plus précisément, cette forte corrélation peut engendrer une collinéarité et éliminer l'effet de l'une de ces deux variables dans les analyses.

Afin de déterminer la présence de collinéarité, des analyses de type multiniveaux ont été effectuées en soustrayant la variable des gratifications. À la suite de ce retrait, il a été possible de constater la présence d'une collinéarité entre les variables du soutien social et des gratifications. Un faible soutien social s'associe toujours à toutes les formes d'agression, alors que cette variable n'influçait pas les agressions globales, psychologiques et physiques lorsque la variable des gratifications était présente simultanément dans les modèles. Pour les analyses de cette étude, il s'avérait donc pertinent d'enlever la variable des gratifications. Cette variable se compose de onze éléments des échelles de Siegrist, séparés en trois sous-catégories selon l'étude SALVEO de l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (ERTSM), soit la reconnaissance au travail, les perspectives de carrière et l'insécurité d'emploi. Plusieurs items sur la reconnaissance au travail et la carrière ressemblaient trop au soutien social reçu des collègues et du supérieur. Cependant, la dernière sous-dimension de l'insécurité d'emploi s'avère toujours très intéressante pour étudier le rôle de l'identité professionnelle, notamment par l'importance théorique de cette variable dans l'explication des agressions dans les métiers spécialisés. Ainsi, dans le cadre des modèles multiniveaux subséquents à la thèse, afin d'éviter ce problème de collinéarité et de préserver les facteurs prédictifs importants des agressions, la variable des gratifications se restreint à ces deux items relatifs à l'insécurité d'emploi, soit une perception d'être en train de vivre ou s'attendre à vivre un changement indésirable dans sa situation de travail ainsi qu'une perception que sa sécurité d'emploi est menacée.

La prochaine section se consacre précisément aux résultats des modèles multiniveaux de régression multiple pour la relation entre toutes les formes d'agression et l'identité professionnelle.

5.4-Résultats des modèles multiniveaux de régression multiple pour la relation entre les agressions et l'identité professionnelle

Cette quatrième section s'intéresse aux résultats obtenus à l'aide des analyses multiples multiniveaux et de la stratégie d'analyse présentée au Chapitre 4. Les six modèles estimés pour chacune des variables dépendantes permettent d'estimer les effets directs des réponses agressives et de l'identité professionnelle sur les agressions, de même que les effets médiateurs des réponses agressives. Ces analyses s'effectuent en considérant l'influence du sexe et du genre du répondant comme facteur explicatif des agressions dans les métiers spécialisés.

5.4.1-Résultats de l'agression psychologique

Le Tableau 20 établit les résultats obtenus dans les analyses de régression multiple de type multiniveaux pour la première variable dépendante de l'agression psychologique. La démarche des six modèles de régression permet d'estimer les effets directs des composantes de l'identité professionnelle sur l'agression psychologique lors de l'inclusion de toutes les variables de l'étude dans le sixième modèle.

Tableau 20 – Modèles multiniveaux de régression multiple pour la relation entre l'identité professionnelle et l'agression psychologique (N = 282)

<i>Agression psychologique</i>	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
PARTIE FIXE						
Constante	24.62**	-0.78	45.10**	27.84**	34.26**	15.71
Sexe et genre						
Sexe (femme)	1.56	2.02	1.37	2.68	2.56	2.74
Masculinité	0.15	0.11	0.10	0.12	0.11	0.12
Féminité	-0.16*	-0.12	-0.02	-0.05	-0.01	-0.01
Réponses agressives (GR)						
Déviante interpersonnelle (GR)		1.07**				0.71*
Sexisme hostile (GR)		0.09				0.03
Structure de l'identité professionnelle						
<i>Estime collective du métier</i>						
Estime publique			-0.26		-0.19	-0.22
Estime privée			-0.01		0.22	0.20
Sentiment d'identification			-0.03		-0.07	-0.08
Sentiment d'appartenance			-0.18		-0.21	-0.23
<i>Métier genré (GR)</i>						
Métier genré masculin (GR)			0.22		0.12	-0.00
Métier genré féminin (GR)			0.02		0.06	0.15
<i>Culture des métiers</i>						
Préoccupation pour groupe			-0.12		-0.11	-0.08
Acceptation des normes			-0.38		-0.18	-0.20
Priorité des objectifs			0.10		-0.08	-0.08
Distance hiérarchique			-0.15		-0.10	-0.09
Intégration des différences			-0.61**		-0.39**	-0.37**
Fragilisation de l'identité professionnelle						
Justice interactionnelle (GR)				-0.01	-0.01	0.12
<i>Conditions de l'organisation du travail</i>						
Utilisation des compétences				0.33	0.47	0.46
Autorité décisionnelle				-0.55	-0.53	-0.55
Soutien social				-0.83**	-0.65*	-0.62**
Demandes au travail				0.71*	0.63*	0.60*
Insécurité d'emploi				1.33**	1.25**	1.20**
Variables contrôles						
Âge	0.09	0.09	0.06	0.11*	0.10*	0.10*
Équipe (hétérogène)	8.49**	6.28**	5.60*	5.01*	3.84	3.65
Secteur (construction)	0.26	0.23	0.69	-0.68	-0.51	-0.08
PARTIE ALÉATOIRE						
σ^2_{μ} (niveau de l'équipe)	4.161*	1.091	4.747*	5.900**	6.454**	5.723**
σ^2_{ϵ} (niveau du travailleur)	76.433**	75.144**	68.073**	59.943**	57.777**	57.638**
X^2 (dl)	24.03**(6)	42.97**(8)	68.15**(17)	101.90**(12)	131.29**(23)	129.56**(25)
RHO	0.0516	0.0143	0.0652	0.0896	0.1005	0.0903
R^2_1	0.068	0.119	0.158	0.239	0.258	0.268
R^2_2	0.149	0.298	0.195	0.213	0.207	0.241

Note: * p<0.05; ** p<0.01

Pour le modèle 1, des niveaux plus faibles de féminités ($\gamma = -0,16$, $p < 0,05$) et une équipe hétérogène avec plusieurs métiers distincts ($\gamma = 8,49$, $p < 0,01$) s'associent significativement à l'agression psychologique. Dans le modèle 2, intégrant les réponses agressives, la féminité des travailleurs n'est plus significative pour expliquer les agressions psychologiques, alors que la déviance interpersonnelle au sein de l'équipe est un nouvel élément significatif ($\gamma = 1,07$, $p < 0,01$) et, encore une fois, le type d'équipe hétérogène ($\gamma = 6,28$, $p < 0,01$). Dans le modèle 3, aucune variable du sexe et du genre n'est significative et une seule variable des composantes de la structure de l'identité professionnelle s'associe négativement aux agressions, soit une faible intégration des différences ($\gamma = -0,61$, $p < 0,01$), de même que l'agression psychologique s'associe toujours positivement à un type d'équipe hétérogène ($\gamma = 5,60$, $p < 0,05$). Distinctement, davantage de facteurs identitaires sont significatifs dans le modèle 4, par l'ajout des composantes de la fragilisation de l'identité, notamment les conditions de travail d'un faible soutien social ($\gamma = -0,83$, $p < 0,01$), des demandes au travail plus élevées ($\gamma = 0,71$, $p < 0,05$) et d'une plus grande insécurité d'emploi ($\gamma = 1,33$, $p < 0,01$), ainsi qu'un âge plus élevé des travailleurs ($\gamma = 0,11$, $p < 0,05$) et d'un type d'équipe hétérogène ($\gamma = 5,01$, $p < 0,05$). Similairement au troisième et quatrième modèle, les associations significatives avec l'agression psychologique pour le modèle 5 sont une faible intégration des différences ($\gamma = -0,39$, $p < 0,01$), un faible soutien social ($\gamma = -0,65$, $p < 0,05$), des demandes au travail plus élevées ($\gamma = 0,63$, $p < 0,05$) et une plus grande insécurité d'emploi ($\gamma = 1,25$, $p < 0,01$), ainsi qu'un âge plus élevé des travailleurs ($\gamma = 0,10$, $p < 0,05$), alors qu'un type d'équipe hétérogène n'est plus significatif pour expliquer l'agression psychologique.

Somme toute, le dernier modèle 6 indique les effets directs des facteurs identitaires des agressions lors de l'inclusion de l'ensemble des variables de l'étude. Les six effets directs sont : la déviance interpersonnelle dans l'équipe ($\gamma = 0,71$, $p < 0,05$), une faible intégration des différences dans l'équipe ($\gamma = -0,37$, $p < 0,01$), un faible soutien social ($\gamma = -0,62$, $p < 0,01$), des demandes au travail plus élevées ($\gamma = 0,60$, $p < 0,05$) et une plus grande insécurité d'emploi ($\gamma = 1,20$, $p < 0,01$), ainsi qu'un âge plus élevé des travailleurs ($\gamma = 0,10$, $p < 0,05$). À cela, il ne faut pas omettre que certains autres éléments étaient significatifs dans les premiers modèles lorsque les facteurs identitaires n'étaient pas inclus dans le modèle, soit une faible féminité du travailleur et un type d'équipe hétérogène. Les travailleurs aux traits moins féminins au sein des équipes composées de plusieurs métiers seraient donc prédisposés à vivre

davantage d'agression psychologique lorsque les composantes de l'identité professionnelle ne sont pas incluses dans le modèle.

Enfin, pour la partie aléatoire, tous les modèles sont significatifs au niveau-1 des travailleurs (σ^2_ϵ), ainsi qu'au niveau-2 de l'équipe de travail (σ^2_μ), à l'exception du modèle 2 non significatif au niveau de l'équipe de travail. Dans le dernier modèle, la variance résiduelle de l'agression psychologique est toujours significative pour le niveau-1 des travailleurs ($\sigma^2_\epsilon = 57.638$, $p < 0,01$) et au niveau-2 de l'équipe de travail ($\sigma^2_\mu = 5.723$, $p < 0,01$). La probabilité de la partie aléatoire a été obtenue par un test de Wald pour tous les modèles. Le Tableau 20 présente également les corrélations intraclasse (RHO) pour l'ensemble des modèles. Le pourcentage de variation au niveau des 54 équipes de travail, pour les modèles avec une variance résiduelle significative, se situe entre 5,16% pour le premier modèle à 10,05% pour le cinquième modèle. Dans le dernier modèle, une proportion de 9,03% de la variance de l'agression psychologique varie entre les équipes de travail lors de l'inclusion de l'ensemble des variables dans le modèle. L'ajout des composantes identitaires dans l'explication des agressions psychologiques augmente de près du double la variation entre les équipes de travail. Nonobstant cette hausse, l'équipe de travail occupe une place moindre dans l'explication des effets des facteurs identitaires sur les agressions psychologiques, alors que les différences principales se situent entre les travailleurs.

En complémentarité, la méthode de Snijders et Bosker (1994) a permis d'estimer la proportion de cette variation expliquée de l'agression psychologique (R^2) au niveau des travailleurs (R^2_1) et au niveau de l'équipe de travail (R^2_2). Le dernier modèle intégrateur de toutes les variables de l'étude explique 26,8% des variations de l'agression psychologique entre les travailleurs et 24,1% entre les équipes de travail. Dans le calcul de la proportion de la variation expliquée de l'agression, la variance résiduelle du modèle nul au niveau de l'équipe de travail ($\sigma^2_\mu = 6.834$, $p < 0,01$) et au niveau des travailleurs ($\sigma^2_\epsilon = 79.674$, $p < 0,01$) a été utilisée à titre de balise comparative pour les six modèles.

5.4.2-Résultats de l'agression physique

Le Tableau 21 s'intéresse spécialement aux résultats des analyses multiniveaux pour la seconde variable dépendante de l'agression physique. La même démarche de six analyses de régression multiples multiniveaux a été sélectionnée.

Tableau 21 – Modèles multiniveaux de régression multiple pour la relation entre l'identité professionnelle et l'agression physique (N = 282)

<i>AGRESSION PHYSIQUE</i>	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
PARTIE FIXE						
Constante	2.48**	1.00	2.42	3.09*	2.31	2.26
Sexe et genre						
Sexe (femme)	0.58	0.62*	0.58	0.70*	0.70*	0.71*
Masculinité	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00
Féminité	-0.01	-0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Réponses agressives (GR)						
Déviante interpersonnelle (GR)		0.06				0.01
Sexisme hostile (GR)		0.00				-0.00
Structure de l'identité professionnelle						
<i>Estime collective du métier</i>						
Estime publique			-0.06*		-0.05*	-0.05*
Estime privée			0.03		0.05	0.05
Sentiment d'identification			0.01		0.01	0.01
Sentiment d'appartenance			0.01		0.01	0.01
<i>Métier genré (GR)</i>						
Métier genré masculin (GR)			0.04		0.03	0.03
Métier genré féminin (GR)			0.02		0.02	0.02
<i>Culture des métiers</i>						
Préoccupation pour groupe			-0.07		-0.07	-0.06
Acceptation des normes			0.01		0.02	0.02
Priorité des objectifs			0.02		0.00	0.00
Distance hiérarchique			-0.01		-0.00	-0.00
Intégration des différences			-0.08**		-0.05*	-0.05*
Fragilisation de l'identité professionnelle						
Justice interactionnelle (GR)				0.01	0.01	0.01
<i>Conditions de l'organisation du travail</i>						
Utilisation des compétences				0.07*	0.07	0.07
Autorité décisionnelle				-0.10	-0.09	-0.10
Soutien social				-0.10**	-0.09*	-0.08*
Demandes au travail				0.02	0.02	0.02
Insécurité d'emploi				0.10	0.07	0.07
Variables contrôles						
Âge	0.02**	0.02**	0.02*	0.02**	0.02**	0.02**
Équipe (hétérogène)	0.99**	0.91**	0.59	0.77*	0.51	0.52
Secteur (construction)	0.17	0.17	0.04	0.12	-0.02	-0.01
PARTIE ALÉATOIRE						
σ^2_{μ} (niveau de l'équipe)	0.078	0.082	0.043	0.115*	0.083	0.098*
σ^2_{ϵ} (niveau du travailleur)	1.720**	1.717**	1.615**	1.571**	1.525**	1.528**
X^2 (dl)	23.25**(6)	25.30**(8)	58.09**(17)	52.08**(12)	76.49**(23)	75.87**(25)
RHO	0.0433	0.0457	0.0259	0.0682	0.0516	0.0603
R^2_1	0.057	0.056	0.130	0.115	0.156	0.147
R^2_2	0.041	0.033	0.170	0.021	0.117	0.080

Note: * p<0.05; ** p<0.01

Le modèle 1 suggère qu'un âge plus élevé ($\gamma = 0,02$, $p < 0,01$), ainsi qu'une équipe de type hétérogène ($\gamma = 0,99$, $p < 0,01$) sont associés à l'agression physique. Tandis que dans le modèle 2, avec l'ajout des réponses agressives des travailleurs, les femmes sont plus susceptibles d'être la cible d'une agression physique ($\gamma = 0,62$, $p < 0,05$), en plus d'une association toujours significative pour un âge plus élevé ($\gamma = 0,02$, $p < 0,01$) et un type d'équipe hétérogène ($\gamma = 0,91$, $p < 0,01$). Distinctement, le sexe et le type d'équipe ne sont plus des facteurs significatifs pour expliquer les agressions physiques dans le modèle 3. Cependant, les nouveaux éléments d'une estime publique plus faible du métier ($\gamma = -0,06$, $p < 0,05$) et d'une faible intégration des différences ($\gamma = -0,08$, $p < 0,01$) caractérisent de manière significative le modèle 3, avec un âge plus élevé toujours significatif ($\gamma = 0,02$, $p < 0,05$). À l'opposé de l'agression psychologique, une utilisation des compétences plus élevée est significative dans le modèle 4 de l'agression physique ($\gamma = 0,07$, $p < 0,05$), ainsi que le fait d'être une femme ($\gamma = 0,70$, $p < 0,05$), accompagné d'associations significatives pour un soutien social moins élevé ($\gamma = -0,10$, $p < 0,01$), un âge plus élevé ($\gamma = 0,02$, $p < 0,01$) et une équipe de type hétérogène ($\gamma = 0,77$, $p < 0,05$). Similairement, les modèles 5 et 6 représentent les mêmes associations significatives pour l'agression physique, soit les effets directs du fait d'être une femme (modèle 5 : $\gamma = 0,70$, $p < 0,05$ et modèle 6 : $\gamma = 0,71$, $p < 0,05$), d'une plus faible estime publique (modèles 5 et 6 : $\gamma = -0,05$, $p < 0,05$), d'une faible intégration des différences (modèles 5 et 6 : $\gamma = -0,05$, $p < 0,05$), d'un faible soutien social (modèle 5 : $\gamma = -0,09$, $p < 0,05$ et modèle 6 : $\gamma = -0,08$, $p < 0,05$) et d'un âge plus élevé des travailleurs (modèles 5 et 6 : $\gamma = 0,02$, $p < 0,01$), à l'exception de l'utilisation des compétences et du type d'équipe hétérogène qui ne sont plus des éléments significatifs. Ces deux derniers éléments occasionnent seulement des effets sur les agressions physiques lorsque toutes les variables de l'identité professionnelle ne sont pas incluses dans le modèle.

Dans la partie aléatoire des modèles de l'agression physique, seulement les variances résiduelles au niveau de l'équipe de travail (σ^2_{μ}) du quatrième et sixième modèle sont significatives. Notamment, dans le dernier modèle, la variance résiduelle de l'agression physique est significative pour le niveau-1 des travailleurs ($\sigma^2_{\epsilon} = 1.528$, $p < 0,01$) et au niveau-2 de l'équipe de travail ($\sigma^2_{\mu} = 0.098$, $p < 0,05$). Pour les corrélations intraclasses (RHO), le Tableau 21 présente un pourcentage de variation de 6,82% pour le quatrième modèle et de 6,03% pour le sixième modèle au niveau des 54 équipes de travail. À nouveau, la variance de l'agression physique varie encore

plus entre les travailleurs qu'entre les différentes équipes de travail. Tandis que la proportion de cette variation expliquée de l'agression physique (R^2) au niveau des travailleurs (R^2_1) et au niveau de l'équipe de travail (R^2_2) se situe à 14,7% entre les travailleurs et à 8% entre les équipes de travail. Encore une fois, la variance résiduelle du modèle nul de l'agression physique a été utilisée à titre de balise comparative au niveau de l'équipe de travail ($\sigma^2_\mu = 0.077$, $p = 0,073$) et au niveau des travailleurs ($\sigma^2_\epsilon = 1.832$, $p < 0,01$) pour l'ensemble des six modèles.

5.4.3-Résultats de l'agression sexuelle

Les résultats de la variable dépendante de l'agression sexuelle sont présentés dans le Tableau 22. Il est possible de constater de plus grandes divergences dans les résultats de l'agression sexuelle comparativement aux autres types d'agression à caractère psychologique et physique.

Tableau 22 – Modèles multiniveaux de régression multiple pour la relation entre l'identité professionnelle et l'agression sexuelle (N = 282)

<i>AGRESSION SEXUELLE</i>	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
PARTIE FIXE						
Constante	1.09**	0.69**	1.43**	1.26**	1.50**	1.41**
Sexe et genre						
Sexe (femme)	0.44**	0.46**	0.49**	0.47**	0.51**	0.52**
Masculinité	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Féminité	-0.00	-0.00	0.00	-0.00	0.00	0.00
Réponses agressives (GR)						
Déviance interpersonnelle (GR)		0.02*				0.01
Sexisme hostile (GR)		-0.00				-0.00
Structure de l'identité professionnelle						
<i>Estime collective du métier</i>						
Estime publique			-0.00		-0.00	-0.00
Estime privée			0.00		0.00	0.00
Sentiment d'identification			0.01*		0.01	0.01
Sentiment d'appartenance			0.01		0.01	0.01
<i>Métier genré (GR)</i>						
Métier genré masculin (GR)			0.00		0.00	0.00
Métier genré féminin (GR)			-0.00		-0.00	-0.00
<i>Culture des métiers</i>						
Préoccupation pour groupe			-0.03**		-0.03**	-0.03**
Acceptation des normes			-0.00		0.00	0.00
Priorité des objectifs			0.00		0.00	0.00
Distance hiérarchique			0.00		0.00	0.00
Intégration des différences			-0.01**		-0.01*	-0.01
Fragilisation de l'identité professionnelle						
Justice interactionnelle (GR)				-0.00	-0.00	-0.00
<i>Conditions de l'organisation du travail</i>						
Utilisation des compétences				0.02**	0.02**	0.02**
Autorité décisionnelle				-0.01	-0.01	-0.01
Soutien social				-0.02*	-0.01	-0.01
Demandes au travail				-0.01	-0.00	-0.00
Insécurité d'emploi				0.02	0.01	0.01
Variables contrôles						
Âge	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00
Équipe (hétérogène)	-0.00	-0.04	-0.04	-0.06	-0.08	-0.09
Secteur (construction)	-0.01	0.00	-0.04	-0.01	-0.05	-0.04
PARTIE ALÉATOIRE						
σ^2_{μ} (niveau de l'équipe)	0.000	2.80e-22	1.36e-25	2.08e-16	1.61e-20	1.80e-21
σ^2_{ϵ} (niveau du travailleur)	0.075**	0.0735**	0.069**	0.071**	0.067**	0.067**
X^2 (dl)	50.62**(6)	57.60**(8)	90.27**(17)	72.48**(12)	104.19**(23)	106.22**(25)
RHO	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
R^2_1	0.132	0.149	0.201	0.178	0.224	0.224
R^2_2	0.132	0.149	0.201	0.178	0.225	0.225
Note: * p<0.05; ** p<0.01						

Le modèle 1 suggère une seule association significative avec l'agression sexuelle, soit le fait d'être une femme ($\gamma = 0,44$, $p < 0,01$). Dans le modèle 2, au fait d'être une femme ($\gamma = 0,46$, $p < 0,01$) s'ajoute la déviance interpersonnelle ($\gamma = 0,02$, $p < 0,05$) comme élément significatif lors de l'inclusion des réponses agressives. Dans le modèle 3, avec l'ajout des composantes de la structure de l'identité professionnelle, les quatre variables significatives sont le fait d'être une femme ($\gamma = 0,49$, $p < 0,01$), un sentiment d'identification plus élevé au métier ($\gamma = 0,01$, $p < 0,05$), une plus faible préoccupation pour le groupe ($\gamma = -0,03$, $p < 0,01$) et une plus faible intégration des différences ($\gamma = -0,01$, $p < 0,01$). Le sentiment d'identification et la préoccupation pour le groupe n'étaient pas des éléments de la structure de l'identité professionnelle significatifs dans les modèles de l'agression psychologique et de l'agression physique. Dans le modèle 4, composé de la fragilisation de l'identité professionnelle, trois variables sont significatives, soit toujours le fait d'être une femme ($\gamma = 0,47$, $p < 0,01$), une utilisation des compétences plus élevée ($\gamma = 0,02$, $p < 0,01$) et un plus faible soutien social ($\gamma = -0,02$, $p < 0,05$). Alors que dans le modèle 5, incluant l'ensemble des facteurs identitaires, le sentiment d'identification et le soutien social ne sont plus significatifs, à la différence du fait d'être une femme ($\gamma = 0,51$, $p < 0,01$), d'une plus faible préoccupation du groupe ($\gamma = -0,03$, $p < 0,01$), d'une plus faible intégration des différences ($\gamma = -0,01$, $p < 0,05$) et d'une utilisation des compétences plus élevée ($\gamma = 0,02$, $p < 0,01$) qui sont toujours des éléments significatifs. De son côté, le dernier modèle 6 suggère seulement le fait d'être une femme ($\gamma = 0,52$, $p < 0,01$), une plus faible préoccupation pour le groupe ($\gamma = -0,03$, $p < 0,01$) et une utilisation des compétences plus élevée ($\gamma = 0,02$, $p < 0,01$) comme des effets directs significatifs sur les agressions sexuelles dans les métiers. Du même fait, pour l'agression sexuelle, davantage d'effets étaient significatifs dans les premiers modèles avant l'inclusion des facteurs identitaires et culturels. Principalement, les effets disparaissent pour la déviance interpersonnelle au sein de l'équipe, pour un sentiment d'identification plus élevé du métier, pour une faible intégration des différences et pour un faible soutien social lors de l'inclusion de toutes les variables dans le dernier modèle.

À l'instar de l'agression physique, l'agression sexuelle se distingue dans la variabilité moindre de la partie aléatoire au niveau de l'équipe de travail (σ^2_{μ}). La variance résiduelle au niveau-2 de l'équipe n'est pas significative pour aucun des six modèles selon le Tableau 22.

Pareillement, les corrélations intraclasse (RHO) sont équivalentes au chiffre 0, signifiant un pourcentage de variation nulle au niveau-2 de l'équipe dans les modèles de l'agression sexuelle. Le calcul de la variation expliquée de l'agression sexuelle (R^2) au niveau des travailleurs (R^2_1) et au niveau de l'équipe de travail (R^2_2) a tout de même été mesuré avec le modèle nul au niveau de l'équipe de travail ($\sigma^2_\mu = 1.23e-19$, $p = 0,500$) et au niveau des travailleurs ($\sigma^2_\epsilon = 0.086$, $p < 0,01$) pour l'ensemble des six modèles.

5.4.4-Comparaison de tous les effets pour toutes les agressions

Plusieurs ressemblances et différences ont été analysées entre les différentes formes d'agression pour tous les effets directs relatés dans les derniers modèles 6. Pour ces effets directs, il s'avérait pertinent de comparer le modèle 6 pour toutes les formes d'agression dans un seul et même tableau ci-dessous, soit le Tableau 23.

Tableau 23 – Comparaison des effets directs de l'identité professionnelle sur tous les types d'agression (N = 282)

<i>EFFETS DIRECTS</i>	Agression psychologique	Agression physique	Agression sexuelle
PARTIE FIXE			
Constante	15.71	2.26	1.41**
Sexe et genre			
Sexe (femme)	2.74	0.71*	0.52**
Masculinité	0.12	0.00	0.00
Féminité	-0.01	0.00	0.00
Réponses agressives (GR)			
Déviance interpersonnelle (GR)	0.71*	0.01	0.01
Sexisme hostile (GR)	0.03	-0.00	-0.00
Structure de l'identité professionnelle			
<i>Estime collective du métier</i>			
Estime publique	-0.22	-0.05*	-0.00
Estime privée	0.20	0.05	0.00
Sentiment d'identification	-0.08	0.01	0.01
Sentiment d'appartenance	-0.23	0.01	0.01
<i>Métier genré (GR)</i>			
Métier genré masculin (GR)	-0.00	0.03	0.00
Métier genré féminin (GR)	0.15	0.02	-0.00
<i>Culture des métiers</i>			
Préoccupation pour groupe	-0.08	-0.06	-0.03**
Acceptation des normes	-0.20	0.02	0.00
Priorité des objectifs	-0.08	0.00	0.00
Distance hiérarchique	-0.09	-0.00	0.00
Intégration des différences	-0.37**	-0.05*	-0.01
Fragilisation de l'identité professionnelle			
Justice interactionnelle (GR)	0.12	0.01	-0.00
<i>Conditions de l'organisation du travail</i>			
Utilisation des compétences	0.46	0.07	0.02**
Autorité décisionnelle	-0.55	-0.10	-0.01
Soutien social	-0.62**	-0.08*	-0.01
Demandes au travail	0.60*	0.02	-0.00
Insécurité d'emploi	1.20**	0.07	0.01
Variables contrôles			
Âge	0.10*	0.02**	-0.00
Type d'équipe (hétérogène)	3.65	0.52	-0.09
Secteur (construction)	-0.08	-0.01	-0.04
PARTIE ALÉATOIRE			
σ^2_{μ} (niveau de l'équipe)	5.723**	0.098*	1.80e-21
σ^2_{ϵ} (niveau du travailleur)	57.638**	1.528**	0.0670**
X ² (dl)	129.56**(25)	75.87**(25)	106.22**(25)
RHO	0.0903	0.0603	0.000
R ² ₁	0.268	0.147	0.224
R ² ₂	0.241	0.080	0.225

À la lueur des résultats du Tableau 23, les deux facteurs les plus récurrents associés directement aux agressions psychologiques et physiques sont une faible intégration des différences dans l'équipe ainsi qu'un faible soutien social au travail. Tandis que le fait d'être une femme s'associait positivement aux agressions physiques et sexuelles et une faible féminité s'associait seulement aux agressions psychologiques dans les premiers modèles à l'étude.

Dans l'ensemble des résultats, l'estime collective du métier s'associait peu aux agressions, à l'exception d'un effet direct pour une faible estime publique du métier avec l'agression physique. Cependant, un sentiment d'identification plus élevé au métier s'associait à l'agression sexuelle dans les premiers modèles lorsque tous les facteurs identitaires n'étaient pas inclus dans les analyses, de même qu'une plus faible préoccupation pour le groupe s'associait directement à l'agression sexuelle dans le dernier modèle. Puis, similairement à la variable du soutien social significative pour l'agression psychologique, physique et sexuelle, l'utilisation des compétences est aussi importante pour expliquer les agressions en raison de ses effets directs sur les agressions sexuelles. Également, les demandes au travail s'associent directement à l'agression psychologique et l'insécurité d'emploi s'associe directement aux agressions psychologiques. Pour les variables contrôles, le fait d'être plus âgé s'associait à toutes les formes d'agression, sauf à l'agression sexuelle, de même qu'une équipe hétérogène, composée de différents métiers, s'associait aux agressions dans les premiers modèles sans l'inclusion des facteurs identitaires.

Par ailleurs, en plus de la masculinité chez les travailleurs et du secteur d'activité, les facteurs identitaires de l'estime privée et du sentiment d'appartenance au métier, de la priorité des objectifs du groupe et de l'acceptation des normes, de la distance hiérarchique, de la justice interactionnelle, ainsi que de l'autorité décisionnelle ne sont jamais significatifs et ne permettent pas d'expliquer directement les agressions.

Enfin, pour les réponses agressives, la déviance interpersonnelle s'associait aux agressions psychologiques et sexuelles dans les premiers modèles. Cependant, une perte de signification a été dénotée dans le dernier modèle pour l'agression sexuelle lors de l'inclusion de l'ensemble des variables de l'étude pour les comportements déviants dans l'équipe. L'association demeure toujours significative à un seuil de 5% pour l'agression

psychologique dans le modèle 6. Distinctement, les effets du sexisme sur les agressions n'étaient jamais significatifs dans les réponses agressives. Globalement, l'identité professionnelle s'associe directement aux agressions à travers l'intégration des différences, l'estime publique et la préoccupation pour groupe. Ces résultats apportent ainsi un soutien à la première hypothèse évaluée dans cette thèse.

L'étude de la signification des réponses agressives est en lien avec la seconde hypothèse de cette étude relative aux effets médiateurs de ces variables dans la relation entre les composantes de la structure de l'identité professionnelle et les agressions. Afin qu'une médiation puisse opérer, les variables médiatrices doivent demeurer significatives dans le dernier modèle incluant l'ensemble des variables de l'étude. Les résultats des analyses multiniveaux des Tableaux 20 à 22 ont indiqué que pour les agressions à caractère psychologique, la déviance interpersonnelle était toujours significative dans le dernier modèle au seuil de 5%, alors que la perte de signification était totale pour les agressions sexuelles. Ainsi, dans l'étude des effets médiateurs, seulement les variables de la structure de l'identité professionnelle des deux derniers modèles de la variable dépendante des agressions psychologiques sont analysées, soit le modèle 5 avec l'ensemble des facteurs identitaires ainsi que le modèle 6 qui ajoute les réponses agressives.

Le Tableau 24 s'intéresse précisément aux effets médiateurs des réponses agressives dans la relation entre la structure de l'identité professionnelle et les agressions psychologiques par une étude des intervalles de confiance. En raison de son résultat significatif, uniquement la variable de l'intégration des différences dans la structure de l'identité professionnelle est analysée.

Tableau 24 – Effets de médiation des réponses agressives dans la relation entre la structure de l'identité professionnelle et les agressions psychologiques

<i>AGRESSION PSYCHOLOGIQUE</i>	Modèle 5		Modèle 6	
	Sans réponses agressives		Avec réponses agressives	
<i>Structure de l'identité</i>	Coefficient	IC 95%	Coefficient	IC 95%
Intégration différences	-0.39**	[-0.653 – -0.121]	-0.37**	[-0.631 – -0.099]

Note: * p<0.05; ** p<0.01

Les intervalles de confiance se recoupent entre les deux modèles pour la variable significative de l'intégration des différences. Ainsi, il est possible de suggérer l'absence d'effets de médiation des réponses agressives sur la variable de l'intégration des différences dans la relation entre les composantes de l'identité professionnelle et les agressions psychologiques. La deuxième hypothèse de cette recherche sur les effets médiateurs des réponses agressives ne peut pas être validée dans l'échantillon de l'étude.

5.4.5-Résultats des effets d'interaction avec le secteur

Cette dernière sous-section des analyses multiniveaux se consacre aux effets d'interaction entre le secteur d'activité des participants (construction ou manufacturier) avec toutes les variables de l'étude. Les analyses multiniveaux ont inclus l'ensemble des 282 travailleurs, nichés au sein de 54 équipes de travail. Un total de 24 variables d'interaction a été créé pour le secteur avec chacune des variables indépendantes. Par la suite, ces 24 variables modératrices ont été testées dans des modèles individuels pour les trois variables dépendantes de l'étude, soit un total de 96 analyses. Seulement une variable s'est révélée significative en interaction avec le secteur pour l'agression psychologique, soit l'autorité décisionnelle. Toutefois, suite à l'application d'un ajustement de seuil de signification à $p < 0,002$ avec la correction Bonferroni, cette variable d'interaction du secteur avec l'autorité décisionnelle n'est plus significative. Ainsi, dans le cadre de cette recherche, il est alors possible de suggérer que le secteur d'activité n'influence pas les effets de l'identité professionnelle sur les agressions dans les métiers spécialisés.

La prochaine section analyse les résultats de la partie qualitative de la recherche.

5.5-Données qualitatives complémentaires à l'explication des agressions dans les métiers spécialisés

Cette présente section complète les analyses quantitatives de l'étude par des données qualitatives collectées lors des groupes de discussion et des entrevues auprès de quinze femmes œuvrant dans l'industrie de la construction. Les statistiques descriptives du Tableau 17 dans le Chapitre 4 ont notamment suggéré que ce groupe de travailleuses composait avec les conditions les plus difficiles. De plus, les analyses multiniveaux des

Tableaux 20 à 22 ont soutenu que les femmes dans les métiers vivaient davantage d'agressions physiques et sexuelles dans cette profession. Par ailleurs, le peu de femmes dans les métiers n'a pas permis de recueillir un grand nombre de questionnaires dans ce groupe de travailleuses. Cette présente section est donc un complément à ce manque de données. Une première partie complète spécifiquement les propos relatés par les femmes relatives aux mêmes variables de l'étude quantitative pour expliquer les agressions, alors que la seconde partie ajoute de nouveaux éléments proposés par les femmes œuvrant dans les métiers spécialisés lors des groupes de discussion et des entrevues individuelles.

5.5.1-Éléments additionnels aux résultats des données quantitatives

Afin de mieux saisir le phénomène des agressions fondées sur le sexe et sur le genre, il s'avère important de collecter davantage de données auprès des femmes œuvrant dans les métiers spécialisés. Leurs témoignages ont fait mention de nombreuses particularités en regard des facteurs identitaires et culturels ainsi que des conditions de l'organisation du travail des travailleurs des métiers spécialisés.

5.5.1.1-Premier aspect primordial du sexe féminin et du genre masculin dans les agressions : le rôle prédominant de la masculinité chez les travailleurs

Dans un premier temps, les modèles multiniveaux se sont intéressés à certains aspects explicatifs des agressions, soit le sexe et le genre masculin ou féminin des répondants. L'interprétation des données quantitatives des modèles multiniveaux ont permis de souligner que les femmes étaient davantage la cible d'agressions à caractère physique (Tableau 21) et sexuel (Tableau 22) dans les métiers spécialisés, alors qu'aucune différence n'a été dénotée pour les agressions à caractère psychologique. L'apparence physique d'une force moindre des femmes peut justifier cette conclusion d'agressions plus élevées visant une atteinte au corps physique des travailleuses dans les métiers spécialisés. Les travailleurs peuvent concevoir que les travailleuses de sexe féminin sont moins prédisposées à se défendre physiquement, à la différence de leurs collègues masculins.

« Moi là, un gars, c'est un gars. Ça l'a des chums forts, c'est fort, c'est toff, mais c'est leur monde sté. Une fille, moi je fais une différence, parce qu'un gars ce n'est pas toujours en train de se faire violer dans le fond d'un sous-

sol. Ce n'est pas leurs fesses qui sont en danger. Puis, ils sont gros ces gars-là. Ils ont peut-être des problèmes, mais moi je ne m'occupe pas d'eux. Je vais m'occuper des filles avant de m'occuper des gars. Mais c'est vrai que les gars vivent des affaires ». (Participante # 1)

« Ils sont bien plus capables de se défendre ». (Participante # 4)

En ce sens, l'interprétation des témoignages dans la partie qualitative de la recherche propose que le fait d'être un homme ou une femme joue également un rôle important dans le type d'agression, surtout pour les agressions à caractère sexuel.

« À la femme, c'est plus sexuel. Les nouveaux, c'est comme tu es apprenti, fâk c'est comme tu vas manger de la merde. Ça veut dire que tu vas faire la cochonnerie là que personne ne veut faire. Ça, c'est tous les niveaux là. Mais quand tu es une fille, ils vont jouer sur ton estime...plus ». (Participante # 15)

Une raison complémentaire pour laquelle les agressions physiques sont moins élevées pour les hommes peut s'interpréter par une interdiction de bagarres dans les métiers spécialisés. Il peut alors être plus difficile de diriger les gestes agressifs envers les hommes par une crainte de représailles se rendant aux poings sur les chantiers.

« Mais tu posais la question s'il y a des bagarres entre gars. Oui, assez souvent, mais pas sur les gros chantiers. Comme à (nom de la Ville), c'est arrivé, puis les deux cas étaient différents. Dans un cas, l'agresseur a été congédié et dans l'autre les deux agresseurs sont restés et c'est la victime qui a dû partir ». (Participante # 11)

Nonobstant ce caractère biologique des répondants, les témoignages des femmes œuvrant dans les métiers spécialisés ont mis en valeur l'aspect du trait masculin prédominant et valorisé sur les chantiers. Plus précisément, les caractéristiques de l'identité des travailleurs de métiers s'inscrivent dans une image de virilité, de force physique et particulièrement de masculinités au sein de la profession.

a) Critère essentiel de la force physique comme trait masculin

L'image des travailleurs de métiers réfère souvent au fait d'être fait fort physiquement. Il s'agit du premier élément souvent relaté dans les groupes de discussion et s'inscrivant dans une valorisation des masculinités.

« Je te dirais que c'est des bonnes conditions quand même. C'est sûr qui faut que tu sois bonne physiquement. Physiquement, faut que tu sois capable de le faire. Je te dirais aussi, il faut que tu aies une bonne force de caractère [...] ». (Participante # 13)

« Mais je suis obligée de leur montrer que je sais travailler sans leur demander...euh...oui je suis forte. Parce que de toute manière du métal, c'est pesant. Fak, même si je n'ai jamais levé un poids de ma vie dans un gym, mais j'étais sportive en partant et en plus à charrier de la tourbe toute la journée, j'étais comme Popeye. [...] Et ce n'est pas pour se prouver, mais les métiers développent cette force- là. Puis, si tu n'es pas en forme physiquement, tu ne peux pas le faire le métier. Fak, il faut que tu montres que tu peux le faire. Puis oui, tu l'as la force [...] Même si tu as des trucs, tu vas forcer anyway. Puis, de toute façon, on devient forte et on est obligé d'effectivement d'avoir un peu de force ». (Participante # 1)

L'aspect de la force physique est ancré dans l'identité professionnelle des métiers spécialisés. L'apparence d'une grande force physique est un élément clé dans le processus d'embauche selon les témoignages à titre de compétence primordiale dans la sélection des travailleurs. Une perception de compétences chez les travailleurs peut s'inscrire dans cette capacité à accomplir des tâches difficiles physiquement. D'où l'importance des femmes de démontrer une apparence de force physique dans les entrevues d'embauche.

« Le boss y me dit que je ne serai pas capable de faire la job. Je lui dis : Non, je suis forte. On s'obstine, je dis : Bien, on tire aux poignets et si je gagne tu me donnes la job et si je perds, je m'en vais (rises). Bref, on a des motivations, ça peut être un enfant, ça peut être n'importe quoi. Il faut qu'il aille quelque chose qui fait en sorte que tu sois sûr de toi. Parce que tu n'as rien à perdre ». (Participante # 1)

« Parce qu'il faut que tu te tiennes debouttt. Puis, quoi qu'ils disent, quoi qu'ils fassent ». (Participante # 4)

« Mais moi, ce qui arrive, c'est que les gars, puis ça, on en apprend beaucoup sur les hommes, ils sont bien visuels. Là quand j'ai su ça. Bien moi, j'ai des gros bras. Fak, j'avais toujours des chandails pas de manches et je prenais une grande respiration. Puis, je ne laissais pas le temps de respirer. Je leur disais, j'ai 2-3 frères, puis si quelqu'un m'écœure, je n'ai pas de problème avec ça tatati tatata ». (Participante # 1)

Cette apparence de force physique est spécifiquement reliée à la masculinité ainsi qu'à la manière des travailleurs de se faire respecter et de prendre leur place.

« Moi, c'est le boss qui me choisissait. Pourquoi il m'a pris? Parce que je suis une bonne vendeuse. J'arrivais avec un chandail pas de manches et je me gonflais puis tout (rires). Je n'en fais plus, mais j'étais assez costaud. Le monde y pense qu'il faut que tu sois forte. Mais c'est sûr qu'on ne travaille pas de la même manière. Fak, ta place, tu la prends. Tu ne sais pas comment au début, tu ne veux pas être trop roff, trop moumoune, tu mets ton pied, mais pas n'importe quand [...] ». (Participant # 1)

Dans cette lignée, les témoignages relatés dans les groupes de discussion ont mentionné que ce trait d'affirmation de soi à tout prix n'était pas toujours vrai relativement aux femmes. Les superviseurs pouvaient utiliser leurs compétences relationnelles afin de résoudre des mésententes ou pour parler aux clients. Ainsi, il est possible pour les femmes d'avoir du soutien de la part de leur superviseur en regard de ces autres types de compétences émotionnelles non présentes dans les traits typiques du travailleur masculin de métiers.

« [...] Fak, c'est sûr que je n'ai pas grand-chose, mais ils vont peut-être plus se confier à moi. Je ne sais pas si c'est à cause de ma personnalité. Avant, j'étais intervenante en psychologie et toxicomanie. Fak, c'est certain que j'ai des capacités d'écoute. Mais, même mon boss me parle des problèmes avec sa blonde et ses enfants. Des choses comme cela [...] ». (Participant # 14)

« Alors que moi, mon boss, m'envoie parler à tous les sous-traitants, car il trouve cela bien le fun. Il dit : Tu jaseras avec mon menuisier ». (Participant # 7)

Ces compétences plus féminines des travailleuses peuvent même les protéger des agressions. Les résultats des modèles multiniveaux ont suggéré que les travailleurs aux traits moins féminins vivaient davantage d'agressions psychologiques (Tableau 20) lorsque les autres composantes de l'identité professionnelle n'étaient pas considérées dans le modèle.

« Ils nous utilisent comme tampon ». (Participant # 6)

« On est un avantage pour un boss, car on est médiatrice souvent. Moi, ça l'arrive, [...] les gars se battent et va leur parler ». (Participant # 11)

« [...] Vu mon âge et vu mon expérience, mon contremaître y dit : Toi, tu vas t'équiper pour faire monter les gars sté. Il s'est dit, elle va avoir le tour avec les jeunes et elle a des tatous comme les vieux. Sauf qu'il m'a envoyé aussi les indésirables, le gars que tu gardes, que personne ne veut avoir, parce qu'il est dans le bon syndicat, parce qu'il bave quand qu'il parle, parce qu'il est trop médicamenté. Je ne dirais pas de nom, mais tout le monde riait de lui. On va l'envoyer à (nom de la participante 6), elle va savoir...ouppss, comme ça, il n'y a personne qui va l'écœurer le gars. Moi, je vais l'utiliser du mieux que je peux, parce que moi, même s'il végète, je sais qu'il y a bon cœur, qui voulait travailler. Puis, il m'a envoyé aussi les gros méchants agressifs ». (Participante # 6)

b) Exclusion identitaire des femmes afin de préserver la masculinité

Globalement, ce trait du travailleur avec de gros muscles et l'accent sur la force physique chez le travailleur typique de métiers peuvent exclure les femmes des métiers spécialisés et occasionner des comportements de rejet à leur égard. Seulement le fait d'être une femme peut s'opposer aux critères de ce que constitue un travailleur de métiers en raison des féminités que représentent les femmes. Les résultats des analyses multiniveaux tendent à suggérer des niveaux plus élevés d'agressions physiques et sexuelles dans les métiers spécialisés pour les femmes (Tableaux 21 et 22). Plusieurs témoignages des femmes tendent à démontrer ce rejet catégorique de leur place sur les chantiers, peu importe les circonstances. Les seules personnes pouvant exercer dans les métiers spécialisés sont des hommes selon la mentalité de plusieurs travailleurs. Cette opposition peut justifier la prédisposition aux femmes d'être victime d'agressions physiques et sexuelles sur les chantiers.

« C'est cela, toute la question de la place des femmes. Toute la question que les femmes n'ont pas d'affaire sur les chantiers. Moi, je me suis déjà fait dire des affaires...j'avais été faire application...et il y a un patron qui m'avait dit : Comment qui m'avait sorti cela, qui aurait été obligé d'acheter des outils spéciaux pour moi. Mais je lui ai dit : Pourquoi vous seriez obligé d'acheter des outils spéciaux? Bien là, tu vas te blesser...Mais moi je disais, ça n'a pas rapport. Je suis capable de prendre une scie comme tout le monde. Ouin, mais il va falloir que j'en achète une plus légère, tu vas te ramasser avec une bursite...euhhh...non...Puis là, ils me disaient : Puis là, tes bottes, elles vont devoir monter en haut de tes chevilles parce que des bottes de même, c'est trop court. Je disais : Bien pourquoi mes bottes sont trop courtes? Mais tu vas te fouler une cheville. Mais pourquoi je me foulerais une cheville, parce

que je suis une fille? Mais ce n'est qu'une question de préjugés. Fak, c'est cela qui faut tout combattre... ». (Participante # 12)

« Moi, c'est sûr que j'ai plus d'expérience du côté manœuvre cet été. Ce n'est pas un des métiers spécialisés, mais c'est là que j'ai vu le plus d'affaires et le plus de commentaires. Parce que c'est une job qui est quand même assez physique ». (Participante # 2)

En lien avec le témoignage précédent, la place des femmes dépend du métier exercé. Les femmes sont plus nombreuses et davantage acceptées dans certains métiers.

« La tendance chez les femmes, évidemment, c'est dans les métiers où c'est moins physique. Il y a moins de préjugés. Fak si tu regardes : les peintres, les plâtrières, les arpenteurs, les électriciennes...il y a moins de préjugés, parce que là c'est considéré moins physique. Dès que tu tombes dans charpentier-menuisier, briqueteur, là, il y a beaucoup plus de préjugés. Mais nonobstant ce phénomène-là, il y a aussi des endroits où, entre parenthèses, on ne veut pas que les femmes entrent...sté...il y a opératrice de pelles, c'est difficile pour les filles d'entrer là. Il y en a, mais c'est difficile. Grutière, c'est la même affaire. Il y en a, mais le chemin pour se rendre, il est plein d'embûches. Et ça, on ne peut pas dire que c'est à cause du physique, parce que bien souvent les manettes, les pitons...bon...c'est sûr qu'il en a qui vont te dire : Ouin, mais quand même, tu dois charger telle affaire, faut que bon...tu as à lever un bocket...évidemment. Fak qu'encore une fois, ils vont se remettre à ça pour dire : Bien oui, c'est physique ... nan ... nan ... Puis s'en aller sur les préjugés. Mais l'opératrice de pelles, elle peut travailler physiquement peut-être dans sa journée un peu, mais jamais autant qu'une charpentière-menuisière ou jamais autant qu'un briqueteur, qui se font solliciter pour leur physique. Mais, même là, il y a des préjugés ». (Participante # 12)

« Une culture qui est là, qui est ancrée dans les mentalités. Pourquoi dans la construction? Il y en a des femmes en électricité ». (Participante # 10)

« Mais c'est les intellos de la construction on dirait ». (Participante # 6)

« Ils sont moins roffs ». (Participante # 9)

« C'est vrai ». (Participante # 10)

« Je m'en allais dire d'autres choses, mais je l'ai perdu. Les électriciens, c'est parce qu'on a un petit côté mathématique. Il faut que tu l'ailles, si tu ne l'as pas, tu meures. Mais il y a des morts partout là. J'en ai remarqué, pas capable de poser une plogue ». (Participante # 8)

En définitive, moins de préjugés, notamment en regard de la force physique, permet l'intégration des femmes dans ces métiers jugés inférieurs.

« Au début, chez les peintres, je suis plus portée à dire que c'était que les femmes n'ont pas d'affaires sur le chantier...Je te parle d'il y a 15 ans, parce que chez les peintres, c'est le métier qui est le plus avancé au niveau de la perte des préjugés là...sté...parce qu'une fille s'est attentionnée. Mais encore là, c'est basé sur des préjugés, mais encore là. C'est pour cela que c'est plus accepté là que comme charpentière-menuisière par exemple...Sté...comme charpentière-menuisière, il y en a de plus en plus, mais très souvent, elles vont être concentrées à ne faire que de la finition, des jobs de minutie ... une fille...c'est minutieux (rires). Fak que sté...c'est correct, mais c'est tranquillement pas vite, c'est à force de continuer à rentrer dedans et leur montrer qu'on est capable et qu'on va finir par y arriver c'est sûr ». (Participante # 12)

« Fak, c'est pour cela que je suis allée chercher machinerie lourde. J'aime vraiment ça, puis euh, un peu moins de préjugés parce que ce n'est pas une job, ce n'est pas lourd à transporter. Fak que tu te fais moins regarder et juger par les gars. C'est plus le fun pour cela. Il y a beaucoup plus de gars aussi qui vont voir que tu as ta place, parce qu'il faut plus de minutie pour être dans la machine. Veux, veux pas, il faut de la dextérité pour jouer avec des j-stick. Puis, il y a des gars qui sont tellement roffs, qui ne sont pas bons pour faire ça [...] ». (Participante # 2)

c) Exclusion identitaire des travailleurs plus âgés afin de préserver la performance

Bien que la recherche ne vise pas spécifiquement l'étude des discriminations envers l'âge, il est intéressant d'aborder cette variable de l'âge dans la valorisation des masculinités et de la performance de la force physique dans les métiers spécialisés. Les résultats envers un âge plus élevé des travailleurs sont significatifs pour justifier les agressions psychologiques et physiques (Tableaux 20 et 21). Les témoignages suivants abordent cet aspect de difficulté de performer dans les tâches physiques plus les travailleurs avancent en âge dans les métiers.

Quand je suis entrée dans le métier, ça fait 5 ans que je suis sur le métier. Mais, la première année, ça ne me dérangeait pas trop, j'étais hyperactive. Mais après, je me suis dit que j'allais devoir vieillir avec ce métier-là quand même. Il va falloir que j'aïlle à 35 ans, il va falloir que je sois sur le chantier encore. Fak là, j'ai plus tendance à penser, attends, on va aller chercher telle affaire pour monter ça. Tu essayes de contrôler. Là ok, je vais prendre le

truck pour être capable de mettre mon drill dessus. Je vais arrêter de forcer pour le mettre dans la boîte. Des affaires comme cela ». (Participante # 13)

« [...] Je travaillais tout le temps avec un homme qui était plus âgé et moins en forme. Donc, c'était tout le temps moi qui devais aller chercher le matériel. Il ne pouvait pas le faire lui. Fak que, j'avais tout le temps le double de mon poids sur moi, puis euh moi, je me suis scrapée les genoux. [...] ». (Participante # 9)

L'apparence de force physique comme trait valorisé chez les travailleurs des métiers et comme exigence en emploi a été mise en valeur dans plusieurs témoignages des femmes suggérant une difficulté à accomplir les tâches selon l'âge.

« Ayoye, 20 ans. Messemble que ça fait longtemps. Messemble, je dis 15 ans. Bien 96, j'étais à l'école quand même. Puis moi, j'ai fait de la shop. Chantier...Shop et Shop...Chantier et Shop....Chantier. Et là, c'est chômage, B.S. Je pourrais retourner construction, mais physiquement, je ne pourrai pas retourner travailler sur les toits. Physiquement, je ne suis plus capable ». (Participante # 6)

d) Affirmation de soi comme signe de masculinité

L'aspect physique et l'exclusion des femmes et des travailleurs plus âgés sur les chantiers s'accompagnent de propos très crus et directs des travailleurs en signe d'affirmation de soi. Cette affirmation de soi des travailleurs de métiers s'enracine dans une valorisation des masculinités et dans un objectif de se faire respecter.

« Ça veut dire que je ne vais pas être un King Kong avec n'importe qui, mais dès que mon instinct me dit quelque chose et que je ne me sens pas bien, je ne me mets pas de barrière et je le fais à l'intensité que j'ai besoin de le faire. Puis, les choses qui ont besoin d'être dites, je les dis. On ne passe pas par 4 chemins. On met les choses tout de suite au clair. Quand même qui revient te dire en te disant : Ce n'est pas ça que je voulais dire. Fak là, après ça, ça va bien, c'est juste de tenir ton bout. [...] Tu te tiens debout. C'est pas mal les conseils que tu dois prendre. Puis, le reste c'est juste d'être dans quelque chose que tu aimes. Ça aide à te tenir les pieds ancrés, mais ça prend de l'esprit, vraiment de l'esprit ». (Participante # 4)

« Ce qui est différent entre la gamique gars-gars, gars-fille, c'est la façon d'exprimer la frustration. Je pense que les gars vont être beaucoup plus directs, mais beaucoup plus secs ou plus vulgaires dans la façon de le dire.

Mais, j'ai déjà vu des gars s'engueuler comme de la marde et 2 secondes après, ils travaillent en équipe ensemble et tout allait bien. Tout était oublié. Ils avaient dit ce qu'ils avaient à dire et c'était passé en arrière [...] ». (Participante # 14)

Les masculinités sont un aspect récurrent pour définir les valeurs privilégiées dans l'identité de métiers. La profession des métiers se construit principalement dans une identité gratifiant les traits masculins. En ce sens, cette affirmation de soi s'inscrit dans un but de se faire respecter par autrui en signe de valorisation des masculinités.

« Moi là, un gars, c'est un gars. Ça l'a des chums forts, c'est fort, c'est toff, mais c'est leur monde sté ». (Participante # 1)

« Ce n'est pas toujours des choses agressives. Moi, je suis de nature tomboys ok. Fak que, je n'aime pas, j'écrase. Soudeuse, j'étais la première à avoir la face sale. Fak moi, je ne suis pas un monstre de féminité ». (Participante # 1)

Cette forte masculinité s'inscrit dans un orgueil des travailleurs à ne pas perdre la face et d'avoir raison en préservant le respect d'autrui à leur égard. Il s'avère donc important pour les travailleurs des métiers de faire preuve de masculinité et de s'affirmer, peu importe les raisons, en plus de rejeter les féminités et les femmes.

« Mai, des fois, ils ne veulent pas être pris en erreur. Ils ne veulent pas avoir tort. Ils n'aiment pas se faire mettre le bobo dessus et des fois c'est juste parce qu'il en a qui sont misogynes. Il y en a encore un petit peu qui sont misogynes...euh...fak...ils n'acceptent juste pas les femmes sur la construction ». (Participante # 4)

« Mais, par rapport à ça, y'a aussi qu'on est un peu plus consciencieuse sur la santé et sécurité qu'eux autres. On a un petit peu moins d'orgueil par contre ». (Participante # 2)

« Lui, il n'y a pas besoin d'être sûr, les gars, ils le savent ». (Participante # 1)

« Ouin, ils ont de la difficulté à avoir des ordres... ». (Participante # 7)

« Suggestions...on essaye toujours d'y aller par suggestions. Puis, les gars entre eux, c'est ouin ouin ouin, mais moi. Puis toi, tu essayes de passer ça et finalement, il faut que tu dises : NOOONNN, moi je veux ça. Il faut vraiment que tu fonctionnes comme ça. C'est triste ». (Participante # 6)

L'estime privée du métier est liée à cette démonstration de masculinité. Les travailleurs avec les niveaux les plus élevés de masculinités peuvent davantage être considérés comme des menaces dans ce contexte et menacer l'ego des autres travailleurs.

« J'ai l'impression que c'est comme la preuve de la masculinité pour vrai de faire ça. Tu es un vrai homme. Tu es un homme si tu fais ça. Tu en fais trop. Sté nous, on va en faire moins, c'est normal, on est des filles. Mais entre gars, entre eux, c'est toff, tu es un gars, tu es un vrai ». (Participante # 5)

« Oui, mais je te dirais que c'est beaucoup à cause de la compétition. Tu es toujours obligé de prouver que tu es bon et que tu es capable...Puis ci et puis ça. C'est sûr que le phénomène de : Je suis hot, je suis fort, je suis capable d'en prendre plus que toi...euh... ça joue...euh...bien sûr...parce qu'il y a l'orgueil ». (Participante # 12)

En ce sens, il peut être suggéré que les travailleurs les plus masculins représentent davantage une menace dans un contexte de compétition. Ce constat soutient les associations significatives entre un faible niveau de féminités et les agressions psychologiques dans les premiers modèles des modèles multiniveaux (Tableau 20).

« Bien, je pense qu'il y a beaucoup de compétition et il y a beaucoup de ... Moi, les prises de bec que j'ai vues, c'est plus pour avoir le contrôle. Un vœu que tu le fasses de sa manière, puis l'autre veut le faire à sa manière. Et là, sa manière est meilleure que celle de l'autre. Et là, ça s'obstine pour cela. Puis souvent, moi je suis à part de ces discussions-là. Et je suis comme, est-ce qu'on peut juste le faire, peu importe la manière, est-ce qu'on peut aller vers le résultat tant qu'à s'obstiner? Je pense que c'est beaucoup territorial, le contrôle, testostérone un peu. Je sens cela très primal comme engueulade. C'est vraiment plus, moi je le perçois comme du contrôle». (Participante # 14)

« Comme elle le disait, l'un qui est meilleur que l'autre là. Ces deux apprentis, le 2^e était mieux que le 3^e, c'était dans un grenier et il posait des étampes et je l'entends dire : Pourquoi tu ne le fais pas comme ça et tout ça? Puis là, ça prenait du temps et le boss disait : Fais-le comme ça, c'était le 2^e qui a dit comment faire, le 3^e, il ne l'a pas pris pantoute ». (Participante # 11)

e) Menaces en regard de la masculinité à titre d'explication des agressions

Suivant les témoignages ci-dessus, l'orgueil de perdre du respect menace la masculinité des travailleurs. Cet élément peut justifier les résultats des analyses

multiniveaux du Tableau 20 dans lesquels les travailleurs avec les niveaux de féminités moins élevés vivent davantage d'agressions psychologiques dans les métiers spécialisés lorsque les facteurs identitaires ne sont pas inclus dans les modèles. Des menaces relativement à une perte de masculinités ou d'affirmation sont abordées dans les groupes de discussion par les femmes participantes à l'étude. Ces menaces aux masculinités dans le métier ont d'ailleurs été mentionné comme élément justificatif des agressions.

« *En fait, c'est leur masculinité, leur masculinité est vraiment fragile* ». (Participante # 10)

« *OUIII, je les sens menacés* ». (Participante # 6)

« *Oui, c'est ça. C'est de même que je le résume* ». (Participante # 10)

« *M-E-NN-AA-CC-E-R* ». (Participante # 6)

« *Leur masculinité est vraiment fragile, de me voir faire la même chose que toi, alors que je suis censée être douce, discrète et obéissante. Bien là, je défie tout ça. Puis, tout ce que tu as appris comme Dude, dans ta socialisation d'être fort, machin, wawawa. Bien le fait que moi, je fasse ça, mais ça menace directement tout le rôle de l'homme qui est fort, qui protège. Moi, c'est comme ça que je le vois* ». (Participante # 10)

« *Bien, des fois, ils ne sont pas trop évolués que ça. Ils sont peut-être bons en math et bons à reconnaître des choses, mais on dirait que..* » (Participante # 8)

« *Ils s'imaginent leur mère qui les chicane tout le temps, mais dire cela, ta masculinité* ». (Participante # 8)

« *Est-ce que je menace ta masculinité? Ils sont ennn* ». (Participante # 10)

« *C'est bon, je vais rajouter cela dans ma banque de phrases* ». (Participante # 7)

« *Tu n'es pas ma mère, ne me chicane pas. Je ne suis pas ta mère, je suis ton helper. Mets-moi un visage autre que le mien* ». (Participante # 8)

« *Appelle-moi Roger si tu veux (rires)* ». (Participante # 7)

« *Mais relaxe* ». (Participante # 8)

Les menaces à l'égard d'une perte de masculinités et de respect affectent même l'ego du travailleur, notamment dans cette recherche d'estime. Ces menaces au niveau de l'ego des travailleurs se dénotent notamment dans le témoignage suivant.

« *Je pense qu'ils sont simplement mal dans leur peau, puis qu'ils n'acceptent pas qu'une petite femme, surtout moi qui suis quand même âgée. Il y a*

quelque chose qui bloque et ils ont décidé que j'étais la femme à abattre ».
(Participant # 11)

« Ils sont fâchés que nous soyons meilleures (elles réfèrent aux femmes) qu'eux autres». (Participant # 7)

De manière plus subtile, une menace en regard d'une perte des masculinités peut se dénoter dans la forte valorisation d'apparence d'être fait fort et de prouver sa capacité physique dans les métiers spécialisés, notamment dans le cas où les femmes démontrent une plus grande force physique.

« Bien, ils passent quand même pour des gros toffs. Si une fille est capable de faire la même job qu'eux autres. Mais sinon, je ne pourrais pas dire. J'ai de la misère à percevoir la cause de cette résistance-là ». (Participant # 14)

En somme, les caractéristiques des travailleurs des métiers spécialisés se reconnaissent dans une identité masculine. En lignée avec cette forte identité masculine des travailleurs de métiers spécialisés, un autre élément important pour expliquer les agressions dans les métiers spécialisés est la déviance interpersonnelle. Bien que la masculinité des travailleurs ne fût jamais un facteur significatif dans les résultats des modèles multiniveaux pour expliquer toutes les formes d'agression (Tableaux 20 à 22), l'Annexe XIV suggère que ces traits masculins s'associent toujours aux réponses agressives de la déviance interpersonnelle ($\gamma = 0,15$, $p < 0,01$), du sexisme hostile ($\gamma = 0,26$, $p < 0,01$), ainsi que des sentiments de colère et d'hostilité des travailleurs ($\gamma = 0,28$, $p < 0,01$). Il ne faut donc pas omettre les caractéristiques masculines dans l'interprétation des résultats des agressions dans les métiers. La prochaine sous-section se consacre aux réponses agressives des travailleurs comme facteur principal des agressions dans les métiers.

5.5.1.2-Le facteur intermédiaire des réponses agressives au centre de l'explication des agressions dans les métiers spécialisés

Les effets médiateurs des réponses agressives n'ont pas pu être validés pour la relation entre la structure de l'identité professionnelle et les agressions dans les analyses multiniveaux de cette recherche. Cependant, en complémentarité de ces données quantitatives, de nombreux témoignages ont permis de rendre compte de l'existence

courante de la déviance interpersonnelle entre les travailleurs de métiers dans les données qualitatives. Principalement, les réponses agressives sont favorisées dans une valorisation des masculinités au sein de la culture de métiers des travailleurs.

« Mais, en fait, les valeurs, je te dirais qu'il n'en a pas vraiment qui sont définies. C'est tes valeurs. [...] C'est que moi je leur dis : Écoute, je suis une fille de la Côte-Nord. Je n'ai pas de semblant, je n'ai pas de manière de te parler, je me criss des protocoles de politesse. Je suis icitt parce qu'on va faire de quoi ». (Participante # 4)

« Mais ça, est-ce qu'ils aiment ça cette méthode-là? ». (Participante # 1)

« Mais c'est de même que ça marche entre gars ». (Participante # 2)

« Je te dirais que la chose qu'on me dit de plus, c'est d'agir comme ça ». (Participante # 4)

a) Culture masculine d'affirmation de soi au détriment du respect d'autrui

Les émotions de colère et d'affirmation de soi sont prédominantes dans les normes et les comportements attendus au détriment du respect envers autrui. À de nombreuses reprises, il a été question de la valorisation des masculinités. Les gestes déviant des travailleurs sont ancrés dans ce type de culture masculine.

« Mais, quand il en a un de 6 pieds 4 qui décide et qu'il te dit de venir ici, faut que je te parle. Il commence doucement. Là les portes viennent juste d'être posées, puis il ferme la porte. Puis là, il commence à te gueuler en pleine face. J'ai ouvert la porte et j'ai dit : Là, la porte, touche à ça puis je vais te déchiqueter. Puis là, je l'ai regardé et j'ai eu comme 2-3 secondes de calme. [...] Puis là, je me suis arrangée pour que tout le monde entende que je lui ai crié après. Ça, ça l'a été une fois que j'ai dû gueuler solide. Tu as des petites affaires, des menaces ». (Participante # 4)

« Ça passe un message aux autres ». (Participante # 1)

« Puis quand j'arrivais à des places et que les gars ne faisaient pas tout ce que je voulais, je leur disais, ce n'est pas tout ce que je leur ai demandé. Eille criss (propos du gars). Non, tu vas le faire de même. Puis là, il fallait que je me mette à crier après. Mais, une fois je me suis pognée avec un gars solide. Les deux, on s'engueulait et après cela, il a compris et il a arrêté. Mais il faut vraiment que tu sois désagréable un moment donné ». (Participante # 9)

Cette culture d'affirmation de soi s'ancre dans les actes des travailleurs et modifie leurs comportements en convertissant leurs limites de ce qui est acceptable au travail.

« C'est la violence psychologique qui fait que tu montes de la rage en dedans, puis ça finit comme ça ». (Participante # 10)

« C'est dangereux ». (Participante # 6)

« C'est dangereux dans le sens que tu termines comme moi. C'est complètement quelque chose qui a dépassé mes limites, parce que dans la vie, en général, je n'ai pas l'impatience de lancer mes choses quand je suis fâchée. Je n'ai pas cette impatience-là en moi ». (Participante # 10)

« Non, c'est sûr, même si parfois ça dépassait mon toff que j'avais en dedans de moi. Mais il fallait que j'aïlle au-dessus de ce que je pouvais et il fallait que j'aïlle même encore au-dessus de ce que quelqu'un m'aurait fait. Pour être capable que cela fonctionne parce qu'autrement, je n'arrivais de nulle part ». (Participante # 4)

b) Adoption de comportements déviants en signe de protection

Cette gradation de gravité des manifestations de gestes agressifs se manifeste aussi dans les comportements des femmes. Il a déjà été relaté que pour ne pas subir d'agressions, les femmes devaient adopter des réponses agressives à leur tour.

« [...] Il a fallu que je pète ma coche devant tout le monde pour qu'il me lâche [...] ». (Participante # 2)

« C'est juste de te respecter et d'y aller comme tu le sens et de ne pas te laisser faire. Parce que moi on m'a toujours dit qu'il y a toutes sortes d'agressions. Ça devient une agression ou du harcèlement à partir du moment que ça te dérange. À partir du moment que ça te dérange, ce n'est plus accepté par la loi. Fak, peu importe que tu sois capable d'appliquer cette ligne-là. [...] Si à la minute que tu n'es pas capable d'être là et que tu t'en laisses mettre dessus, c'est là que tu vas refouler, refouler. Un moment donné ça va sortir de quelque façon que ce soit ». (Participante # 4)

L'Annexe XIII suggère notamment que les femmes adoptent plus souvent des regards menaçants dans les métiers spécialisés, soit une proportion de 28,6%, comparativement à 11,5% chez les hommes.

« Ils sont surpris, car je ne dis pas un mot. Jamais, jamais, jamais. Mais, quand je pogne les nerfs, ce qui est rare, mais quand même. Il y en a qui le savent on dirait. Fak, une petite affaire et j'explose. Quand j'explose, ils se tassent ». (Participante # 1)

« Syndrome prémenstruel. Si toi quand je suis en tabarnak c'est un syndrome menstruel. Bien écoute, tu peux calculer que je vais être une fois par jour. Puis, même si tu dis ça, ça ne m'empêchera pas et ça va me faire plus plaisir. Il va me taper sur le chou, puis là je vais devenir ton esti de cauchemar [...]. Moi, c'est de même ». (Participante # 4)

L'adoption de comportements déviants devient même une forme de protection contre les agressions. L'affirmation de soi et la démonstration de masculinités et de déviance envers autrui limitent la prédisposition à être une prochaine cible d'une agression au travail dans les métiers spécialisés.

« Parce que le gros méchant agressif, personne ne veut travailler avec ou ils vont s'entretuer. Fak, tu l'envoies avec la femme qui est capable d'y répondre, mais que lui n'y répondra jamais. Moi, je lui ai parlé. Le gars a deux têtes de plus et je lui crachais dans la face. J'attendais d'avoir des témoins, mais il a fini par lâcher la job. Jamais il ne m'aurait frappé lui. Et le contremaître a réussi à voir ça. Et les fois que je me suis pognée avec le gros criss de moron. Mais, le contremaître, il le savait ça : Je vais t'envoyer le gros. Emmènes-en, emmènes-en. Fak, là-dessus, moi, j'ai été utilisée comme tampon de sécurité si on veut. Parce que le gros caliss de baveux, tu le mets avec les gars, ça se bat, tout le monde perd sa carte. Tu le mets avec la fille d'un certain âge, il ne peut pas ». (Participante # 6)

« Il est averti, moi là, je relevais mes manches quand je leur parlais. Si tu franchis la ligne, peu importe ce qui arrive, même si tu es gros, je te pète mes yeux avec mes pouces (rires) ». (Participante # 4)

c) Prédominance des valeurs sexistes dans les métiers spécialisés

Bien que le sexisme dans l'équipe de travail ne s'est jamais associé aux agressions dans les métiers selon les résultats quantitatifs des modèles multiniveaux (Tableaux 20 à 22), les témoignages des femmes interrogées ont souligné des niveaux élevés de comportements sexistes sur les chantiers de construction.

« Puis, tu sais quoi. Ce que tous les gars pensent, c'est que moé là, mon salaire, ça fait vivre ma famille. Toé là, c'est un salaire d'appoint. Fak, s'il y en a un qui peut crisser son camp d'ici, c'est toé parce que toi tes dépenses, c'est les voyages. Tu es comme euh non. Mais c'est tellement populaire cette affaire-là ». (Participante # 5)

« Il en a un, un moment donné que j'entends : Ah c'est les vagins au pouvoir ». (Participante # 4)

Il s'agit de réponses agressives sous-adjacentes dans les relations interpersonnelles. La prédominance de l'idéologie sexiste dans les métiers spécialisés s'ancre dans les valeurs et les stéréotypes envers les femmes omniprésents sur les chantiers.

« On m'a tout le temps donné des jobs féministes, sexistes. À chaque jour, j'allais voir mon boss. Donne-moi de la job physique, je suis capable d'en faire, donne-moi-le. Ton petit balai et ta petite moppe tu peux les garder. Si j'avais voulu faire du ménage, j'aurai fait du résidentiel, j'aurais fait des travaux ménagers. Ce n'est pas ça que je veux faire. Bien c'est ça aussi qui a forcé pour que j'aie chercher un métier ». (Participante # 2)

« Souvent oui, je ne fais pas la même chose qu'un gars ou sinon c'est sûr qu'un moment donné, je dois faire ma job connexe ». (Participante # 13)

Les femmes abordent particulièrement le terme de discrimination dans les groupes de discussion et les entrevues pour décrire le sexisme.

« L'autre point négatif c'est que, il y a ça aussi...ouinnn...moi je n'en ai jamais vécu...du harcèlement là ou vivre une agression là. Mais je sais que la discrimination c'est tout le temps, c'est tous les jours. Mais, aussi le fait que je peux faire le même travail qu'eux...on dirait que c'est tout le temps qui vont chercher le moyen de te rabaisser parce que tu es une femme. Mais, je n'ai jamais rien eu de physique. C'est plus verbal là ». (Participante # 15)

Les témoignages soutiennent que les comportements et blagues à caractère sexuel non désirés sont ancrés dans une culture sexiste. Les travailleurs peuvent adopter ce type de comportement par pur plaisir de plaisanter et parce que c'est la norme depuis toujours dans le métier de manquer de respect aux femmes.

« Mais souvent, c'est plus que le monde va dire quelque chose, mais c'est comme des vieilles mentalités ou des vieilles croyances. Mais ce qui n'est pas de la discrimination directe parce que je suis une fille ». (Participante # 14)

Au-delà des comportements sexistes, un climat machiste et même misogynie peut s'installer avec un certain mépris pour les femmes œuvrant dans ces métiers spécialisés.

« On dirait que des fois je ne comprends pas pourquoi ce milieu-là perçoit des idées de même ». (Participante # 10)

« Parce que c'est un groupe, il n'a pas d'autres métiers que c'est juste un sexe. Je n'en vois pas d'autres à part ça ». (Participante # 9)

« Et ils ont le même salaire en plus (elle réfère de manière ironique que les femmes sont payées le même salaire ». (Participante # 7)

Les témoignages des femmes décrivent même les travailleurs de métiers comme misogynes et machos. Dans cette idéologie misogyne et machiste, les femmes ne sont pas acceptées comme travailleuses à part entière dans les métiers spécialisés.

« Il y a quelque chose dans les mononcles. Il y en a qui sont gentils, mais que tu le sens qui sont encore plus misogynes que ceux qui sont justes... ». (Participante # 6)

« Égales ». (Participante # 7)

« Le gars, étrangement, est encore plus misogyne que tous les machos tout croche. Il ne le sait pas. Il est sur King Kong et il veut des mini pops. Il ne le sait même pas. Fak, je ne peux pas lui en vouloir. Puis bon, tu le laisses aller. Mais sté, il y a 15 ans, je lui aurais craché dans face et traiter de cave si je n'avais pas travaillé là ». (Participante # 6)

Les travailleurs de métiers aux traits misogynes n'ont pas toujours les connaissances et n'ont toujours pas eu des formations sur l'importance du respect et de la civilité. Un manque de formation sur le harcèlement et sur les incivilités au travail privilégie la continuité de ce type d'idéologie d'infériorité des femmes. Il est difficile pour les travailleurs de déterminer les comportements acceptables dus au manque de formation sur la définition et les impacts des incivilités et du harcèlement au travail.

« Je pense que c'est le manque d'éducation dans le fond ». (Participante # 7)

« Il n'y a aucune connaissance pour les femmes pour ce qui se passe. Ni pour les obligations des syndicats. Il devrait avoir un cours sur ça et la construction devrait payer. C'est important d'être formé sur ce qui constitue du harcèlement. [...] Sauf que le harcèlement, c'est la base de la construction. C'est le syndicat qui dit : Mes gars vont entrer, mes gars vont entrer. Si tu leur dis qu'ils ne peuvent plus faire ça, ils ne seront plus quoi faire. Dans

l'ensemble, il faut prendre les femmes à part et que ce soit clair. Il faut vraiment que ce soit obligatoire dans tous les syndicats ». (Participante # 1)

Ce manque d'éducation doit se transcrire dans des comportements concrets de sensibilisation et d'éducation sur le terrain de manière récurrente.

« L'affaire, c'est que c'est toujours des petites initiatives individuelles par chantier. ÇA DEVRAIT ÊTRE ÉNORME. ÇA DEVRAIT VENIR D'EN HAUT. PUIS, ÇA DEVRAIT ÊTRE STRUCTURÉ, OBLIGATOIRE ET SANCTIONNÉ ». (Participante # 1)

« Encadré ». (Participante # 4)

« Et ça, ça veut dire que moi je paye le syndicat. La loi sur le harcèlement, ce n'est pas juste dans les bureaux. Mais, sur la construction, personne n'a entendu parler de ça. C'est de la bullship. Fak qu'il faudrait que des délégués aient des cours sur le harcèlement. Ça, c'est une joke, ça, ça n'est pas une. Quand que tu es un employé, un travailleur et que tu t'en vas chercher tes cartes pour entrer sur les chantiers de la construction, tu as un cours obligatoire sur le harcèlement et pour les filles. C'est quoi qui est une joke, c'est quoi qui n'en est pas. Tu as intérêt à le passer ce cours-là avant d'avoir ta carte ». (Participante # 1)

« [...] Il a fallu que le syndicat et l'employeur aillent carrément dans une job et disent : Ok les gars, il y a un meeting. Ça c'est une joke, ça c'est du harcèlement, parce qu'avec les gars, tout est une joke. Il suffit de dire que c'est une joke, puis ça passe. Un but vraiment de sensibilisation, mais là, ils ne le font pas à chaque année. Fak là, les petits jeunes quelques ans plus tard, eux tous ce qu'ils veulent, c'est internet, c'est du cul. Puis, la sensibilisation, il n'y en a pas. Fak, y manque de sensibilisation, il faut toujours en refaire ». (Participante # 1)

Tous ces témoignages suggèrent une forte présence de comportements déviants et de sexisme dans les métiers spécialisés. En complémentarité des réponses agressives des travailleurs, la présente thèse doctorale s'intéresse principalement à l'identité professionnelle dans les métiers spécialisés pour expliquer les agressions. L'identité professionnelle des travailleurs s'inscrit dans un sentiment fort d'appartenance et d'estime du groupe des métiers spécialisés, de même qu'elle diffère selon le métier exercé. L'estime collective du groupe de travailleurs est abordée ci-dessous.

5.5.1.3-Structure de l'identité professionnelle dans les métiers : le rôle mitigé de l'estime collective du groupe des métiers et du collectivisme

Une suggestion théorique centrale de l'étude visait à une association positive entre une estime élevée du groupe de travailleurs de métiers avec les agressions dans une optique de préserver ce prestige et cette forte estime de la profession, surtout dans un contexte de l'importance de l'adhérence au groupe en signe de protection. Globalement, les résultats des modèles multiniveaux tendent seulement à soutenir que pour l'estime collective du groupe, à l'opposé, une faible estime publique du métier s'associe à des niveaux plus élevés d'agression physique selon le Tableau 21. Tandis que pour le collectivisme, un niveau plus faible au niveau de la préoccupation pour le groupe s'associe uniquement aux agressions sexuelles selon le Tableau 22.

5.5.1.3.1-Estime publique négative du métier

Les résultats de l'interprétation des données quantitatives ont mis en valeur qu'une faible image du métier s'associe à des agressions physiques selon les résultats du Tableau 21. Cette interprétation réfute notre suggestion théorique supposant qu'au contraire, une forte estime collective du groupe s'associait aux agressions. Les données qualitatives, par la richesse des témoignages des femmes, octroient néanmoins d'autres pistes d'interprétation envers cette image publique défavorable des métiers.

« [...] À part ça, si on regarde le métier, les citoyens alentour, ça chiale beaucoup, car on fait de la poussière. Mais, ils sont bien contents quand qu'ils ont des routes neuves. Mais, par contre, mais pendant qu'on les fait, ils font tout pour qu'on arrête. Il prend un point pour qu'on arrête notre job. Après, ça chiale parce que les routes ne sont pas belles. Pour la société, non, on n'est pas bien vu ». (Participant # 2)

« Mais, ils n'ont pas compris qu'il y a des lois sur le harcèlement. Eux autres, ils sont tous complètement à part de la société. Tu peux les catégoriser ces gars-là comme ceux qui sortent de prison pour te dire. Ils prennent des pilules ou ils ne les prennent pas. Il y en a qui arrivent, puis qui sont saouls. Moi, j'ai vu des gars caler une bière, je ne savais même pas que ça pouvait se caler de même. Les trois quarts des gars qui sont soudeurs, tu ne vois pas ça dans un bureau. Il y en a qui ont été élevés dans le bois. C'est une race de gars que non, peut-être que les menuisiers, ça file le bois, je ne sais pas (rires des femmes) ». (Participante # 1)

Plusieurs éléments de la profession des métiers relatés dans l'opinion publique peuvent justifier les agressions dans les métiers spécialisés. Les prochaines sous-sections abordent ces aspects moins flatteurs de la profession selon les propos des groupes de discussion et des entrevues individuelles.

a) Tempérament dur des travailleurs avec des manières rustres

Un caractère dur et des manières rustres constituent une opinion publique de la population à l'égard de ce type de travailleurs. Cette image négative peut justifier que les travailleurs victimes d'agressions physiques dans les métiers considèrent que la population possède cette mauvaise réputation des travailleurs œuvrant dans les métiers.

« Et la voix, c'est vrai aussi. Si on est tous sur un projet et s'il y a une résolution de problèmes à apporter. Puis, qu'il y a comme 3 ou 4 gars qui sont comme weuweu, puis que tu essayes de donner ton idée, ils ne vont pas t'écouter. Il faut que tu te pompes le torse, que tu parles fort ».
(Participante # 10)

« Donc, j'étais prête mentalement et physiquement pour vivre l'expérience et me lancer dans la construction. Je savais que ça pouvait être rock and roll, mais j'avais l'expérience pour cela ». (Participante # 1)

Les femmes des groupes de discussion réfèrent même aux prisonniers ou à la prise de médication pour qualifier les travailleurs de la construction. Leurs témoignages expriment leurs expériences dans cette qualification des travailleurs des métiers.

« Regarde, chez les soudeurs, ça s'apprend en prison la soudure. Fak que moi, j'ai travaillé avec beaucoup de gars rock and roll ». (Participante # 1)

« Fak là, j'avais vu que les gars m'auraient backée, mais j'en avais la trouille de ce gars-là, il sortait de prison, il était en probation. Mais sté, ce n'était pas un criminel. Il y en a des fous là-dedans. Y'ont pas tous pris leurs pilules ».
(Participante # 1)

b) Faibles niveaux de scolarité et d'utilisation des compétences intellectuelles

Les témoignages relatifs à l'opinion des travailleurs de métiers ont abordé les faibles niveaux de scolarité, ainsi que l'utilisation des compétences techniques, plutôt que des

compétences intellectuelles. Encore une fois, cette dévalorisation de la profession des travailleurs des métiers peut supposer que les victimes d'agressions physiques croient que les travailleurs n'ont pas les compétences relationnelles afin de bien agir avec leurs pairs et de gérer leurs émotions pour éviter l'agression physique.

« Disons-le. Tu n'as pas besoin...Ce n'est pas de grosses études. Un an et demi, et donc, il n'y a rien de maths, physiques. Pas besoin d'être hyper brillant, mais tu dois être habile par exemple, patenteux, ingénieux. Mais tu n'es pas obligé d'être bon en sciences pures. Ce n'est pas nécessairement tous des gars durs, mais ce sont des gars manuels. Puis, souvent, y en a qui l'ont appris en prison. Pas mal un peu sur le tas ». (Participante # 1)

« [...] Là, il voulait se battre avec le gros en haut. Mais là, toute la gang le regarde et ils sont tous de même en train de rire. Parce que lui, il va te tuer et les autres, ils ont tous avoué qu'ils étaient en dedans pour coups et blessures ». (Participante # 8)

De plus, cette opinion publique négative de l'image de la profession des métiers peut s'inscrire dans une idée des individus dans laquelle il est facile d'exercer le métier spécialisé sans trop de formation, en plus d'un travail de mauvaise qualité.

« Et alors, eux, voudraient que je forme des concierges, parce que le problème, c'est que n'importe quel imbécile est capable de faire un métier. Moi, c'est ce mépris-là. [...] Mais, ce n'est pas son métier à lui, mais ça, j'ai de la misère et ils ne comprennent pas ». (Participante # 11)

Les sous-sections précédentes ont fait référence à la dureté du milieu, aux manières rustres, et même au passé parfois criminel des travailleurs des métiers, ainsi que cette perception publique relative aux faibles compétences intellectuelles chez ce groupe de travailleurs. Cette identité publique négative des travailleurs de métiers engendre une mauvaise opinion de cette profession de la part de la population et tous ces éléments pourraient justifier des niveaux plus élevés d'agressions physiques dans les métiers spécialisés, tel que souligné dans les résultats du Tableau 21 de la partie quantitative de l'étude. Les travailleurs ayant vécu une agression physique peuvent associer que ces gestes d'atteinte à leur sécurité physique s'inscrivent dans ces manières dures et rustres, ainsi qu'au manque de compétences relationnelles des travailleurs des métiers spécialisés.

5.5.1.3.2-Estime privée élevée du métier

Bien que les résultats des analyses quantitatives n'ont pas permis d'associer des éléments d'une forte estime du groupe de métiers aux agressions, certains témoignages de la partie qualitative de la recherche valident ce sens dans l'interprétation des données, nuançant les suggestions théoriques pour l'estime collective du groupe. En fait, à l'opposé d'une opinion défavorable des travailleurs de la construction de la part de la société, une estime personnelle élevée à leur métier caractérise les travailleurs de métiers.

« Mais, à part de ça, je trouve ça quand même le fun, ça me fait me dépasser. Puis là, je suis contente, quand qui fait froid et que je continue et que je pense que je ne serai pas capable. Puis, je me dis, let's go, tu es capable. À la fin de la journée, de la semaine, je suis bien fière de moi. Puis ça, j'aime ça, forcer ». (Participante # 7)

a) Construction de nouvelles structures comme facteur de valorisation

En plus d'une bonne estime privée du métier par un dépassement de soi, la construction de nouvelles structures est un élément très valorisé dans le recensement des propos des participantes. Ce sentiment de création et d'accomplissement favorise une estime privée élevée du métier. Cet aspect peut être oublié de la part de la population générale, justifiant une opinion publique négative des travailleurs des métiers spécialisés.

« Dans le fond, c'est quand que tu commences un projet, mais que là tu vois ton résultat à la fin qui est grandiose sur la construction. Sté, sur la construction, tu pars vraiment de la base building à faire toute la construction au grand total et là tu es toute fière et tu dis, j'ai bâti ça. Même pour un enfant, a mettons, tu lui fais des fils avec une ampoule. Il va être content que l'ampoule ait fonctionnée. Tu as fabriqué quelque chose, tu as fait quelque chose. C'est sûr que là, je ne blogue pas, juste des ampoules, vu que je suis en électricité, en industriel. Mais, au niveau de cela, quand que j'ai commencé, c'était vraiment le résultat final qui me donnait un bon plus ». (Participante # 13)

« C'est le fait de construire quelque chose...sté quand tu travailles et que tu arrives à la maison. Mais sté, ton chum ou ta blonde te demande ce que tu as fait. Mais, je lui dis que j'ai fait telle structure. C'est plus le fait de bâtir des trucs là ». (Participante # 15)

b) Fierté des femmes d'occuper un métier traditionnellement masculin

Cette bonne estime privée du métier peut provenir d'une opinion généralement positive des proches et des femmes elles-mêmes. Les femmes sont fières d'exercer un métier, notamment par une valorisation de leurs proches dans leur choix de carrière.

« C'est vraiment un bon aspect pour l'estime de savoir qu'on est capable dans le fond. Je pense que j'ai eu plusieurs situations où que j'aie été intimidée par une situation que je ne sache pas trop ou quelqu'un qui me donne un plan. Et je regarde le plan et je suis comme arrgggg gros point d'interrogation, puis finalement je réussis et que ça fonctionne. Même que c'est moi qui fais une conception pour le plan. Ayoye, j'ai réussi et à la fin je suis vraiment contente de voir le produit. Ça m'a fait sentir vraiment bien et vraiment forte de franchir des stéréotypes et d'aller par-dessus ça et de le faire quand même ». (Participante # 10)

« Moi, tout le monde autour de moi est vraiment fier aussi. Quand on rencontre une nouvelle personne, tout le monde est pressé de dire dans quoi que je travaille puis tout. [...] Toutes mes amies m'encouragent, ma famille, mes amis. Ils sont tous super fiers parce que depuis que j'étais petite, j'étais intéressée par ça ». (Participante # 9)

Cette fierté des femmes œuvrant dans les métiers spécialisés découle également de cette possibilité pour les femmes de se réaliser dans l'emploi de leur choix, nonobstant les tabous et les obstacles dans ces métiers à prédominance masculine.

« Je pense que j'ai eu cette estime-là et cette fierté-là dans le métier, à plusieurs reprises. Je l'ai à tous les jours en fait. Puis, autour de moi, mais [...] j'ai beaucoup d'amies qui ont une reconnaissance par rapport à ça ou que ça les a encouragées à le faire ou à vouloir. Elles ont pensé depuis longtemps à s'inscrire à un DEP et elles ne le faisaient pas. Elles étaient intimidées. Puis là, mettons, le fait que je l'ai fait et qu'on en parle beaucoup, puis qu'on brise des tabous et des stéréotypes, ça les a aidées, puis je suis partie des projets juste personnels avec des filles. [...] Je pense que ce sont vraiment des aspects que j'aime ». (Participante # 10)

« [...] Puis, nous, on veut toujours aller chercher le final, une belle job, que ce n'est pas poche et d'être fière. C'est pour cela aussi que j'ai été vers ce métier-là, parce que je suis quelqu'un d'hyper minutieux, mais je sais aussi ce que je vau. Puis, c'est le fun de voir des gars qui te jugent pas mal moins ». (Participante # 2)

Outre la fierté de l'occupation d'un emploi de métier dans la fabrication de nouvelles structures, surtout chez les femmes œuvrant dans ces secteurs, la recherche d'une bonne estime dans le métier s'inscrit dans un trait masculin de compétitivité entre les différents métiers spécialisés. Selon les propos relatés, il y aurait une certaine compétition pour hausser le degré de prestige selon le métier exercé.

c) Recherche de prestige dans le métier et compétition entre les différents métiers

Dans la description de la profession des métiers spécialisés, il est intéressant de dénoter une différence entre les métiers. Les caractéristiques du métier varient en fonction du métier. Chaque métier tente d'avoir une supériorité et du pouvoir sur les autres métiers. Cette recherche de prestige justifie l'hypothèse théorique initiale des agressions vis-à-vis les travailleurs pouvant nuire à cette forte estime du métier.

« Oh ouais, si tu voyais les toilettes, ce n'est pas ... C'est écrit tout ce qui leur passe par la tête dans les toilettes. Fak, dans les toilettes, tu peux voir quel métier... Parce que les peintres là...désolé de dire le terme là, ils disent que tous ceux qui sont peintres, tous les hommes peintres, ce serait des gais. Ils disent que c'est des gais...des tapettes dans le fond. Fak là, les peintres c'est le sous-métier, après cela il y a les tireurs de joints, les plombiers c'est comme...les plombiers et les électriciens...c'est comme les meilleurs dans les métiers ». (Participante # 15)

« Fak, c'est cela. Manœuvre, je te dirais que c'est l'enfant pauvre de la construction...sté...c'est le métier qui est le moins valorisé...c'est le métier qui est un peu le pauvre. Puis, comme je te disais tantôt, il y a le phénomène dans les métiers aussi que puisque certains métiers sont plus valorisés, sont plus payants, ils ont les meilleures conditions de travail et tout...Ils sont comme un peu plus...attention...sté... ». (Participante # 12)

Le but des groupes professionnels de métiers peut consister à acquérir ou maintenir une identité positive de leur métier. Cet objectif peut mener les groupes de métiers avec une forte estime privée à exclure ou à adopter des réponses agressives vis-à-vis les autres membres pouvant réduire cette bonne image du métier, notamment les femmes ou les travailleurs provenant de métiers jugés inférieurs.

« Puis, l'image du métier dans la société, bien j'ai entendu une fille dire une fois : Bien c'est sûr que quand les femmes arrivent, ça enlève le prestige parce que quand tu dis que tu es soudeur, tu disais que tu étais dans les Hells

Angels sté. Tu es supposé être un cyber archi toff, bien parce que tu es allé en prison. Bien sté, c'est une image de toff. Donc, tu ne fîts pas nécessairement là-dedans. Mais, même toi quand tu es une fille et que tu dis que tu es soudeuse, ils ont tendance à se dire, c'est une toff. Moi, j'ai entendu dire que ça enlevait un peu de crédibilité au prestige du métier qu'il y ait des femmes ». (Participante # 1)

« Qui sont capables de faire ça ». (Participante # 5)

« Comme les pompiers ou les policiers ». (Participante # 1)

« Parce que là ils passeraient pour des ballerines, c'est ça? ». (Participante # 4)

« Mais comment ça qu'une femme peut le faire. Bien non, il faut que tu sois comme moi, toff, roff. Aucun rapport avec le métier ». (Participante # 5)

d) Estime privée basée sur la valorisation du métier occupé

Le sentiment de valorisation de son métier occupe une place importante dans l'estime collective du groupe. Cette opinion personnelle en regard du métier spécialisé varie en fonction du métier. Suivant les témoignages précédents sur une plus faible estime des métiers de peintres et des manœuvres, l'estime du métier dépend de la valorisation accordée aux métiers auxquels les travailleurs appartiennent.

« C'est sûr que c'est des métiers qui sont très valorisés, si on parle de grutier, par exemple, [...] c'est un des métiers où que tu es le mieux payé et où tu as les meilleurs avantages sociaux...électricien, plombier, c'est la même affaire...il y a des valorisés plus que d'autres dans les conventions collectives. [...] Je ne sais pas, mais pour moi, c'est...c'est plus une espèce de chasse gardée...sté...c'est un métier important et payant...puis nan nan. Fak que sté, les préjugés sont encore là. Mais on voit concrètement plus sur le terrain, les préjugés quand qu'il y a le physique qui entre en ligne de compte comme manœuvre sté. Manœuvre c'est une occupation qui n'est pas valorisée de la même façon pantoute, ce n'est pas...c'est deux mondes différents, mais manœuvre...c'est très...très...physique [...] Fak, c'est sûr que les filles qui s'en vont manœuvres, soit elles réussissent au travers de bien bien des embûches ou soit elles ont leur carte, mais on leur fait faire juste le ménage dans les roulottes ou des affaires de même...sté...pas un vrai travail de manœuvre, entre parenthèses ». (Participante # 12)

À la lueur des témoignages sur l'estime privée du métier, une compétition entre les métiers et une recherche de davantage de prestige dans son propre métier peuvent constituer des raisons des agressions dans les métiers. En lien avec l'hypothèse théorique,

les comportements agressifs peuvent se diriger vis-à-vis les personnes pouvant nuire à cette estime du métier, notamment les femmes ou les travailleurs aux traits plus féminins.

« Fak, quand tu arrives dans ces métiers-là, qui sont un peu plus valorisés, parce qu'ils ont le monopole, puis que là, ils ont réussi à aller chercher les meilleurs salaires, des meilleures conditions de travail...C'est un peu...».
(Participante # 12)

« Probablement que c'est considéré inférieur d'être une femme, parce que c'est basé sur un préjugé...sur le préjugé que les filles n'ont pas d'affaires là. Probablement, mais comme je ne suis pas dans ce métier-là spécifiquement et que les grutiers c'est comme à part quasiment... ». (Participante # 12)

5.5.1.3-Sentiment d'identification et d'appartenance au métier

En complémentarité d'une forte estime privée dans le métier exercé, le sentiment d'identification et d'appartenance est un élément pertinent pour compléter l'estime collective du groupe des travailleurs dans la justification des agressions. Le degré plus élevé d'identification et d'appartenance au métier peut influencer les perceptions de menaces ainsi que les réactions de comportements agressifs en signe de réponses.

a) Forte estime privée liée au sentiment d'identification et d'appartenance élevé

À l'opposé d'une opinion publique négative des travailleurs de métiers, selon les témoignages, la profession des métiers spécialisés se construit dans un prestige élevé du métier occupé, de même que d'un fort sentiment d'appartenance à cette identité professionnelle des travailleurs des métiers. À nouveau, ce sentiment d'identification et d'appartenance au métier diffère selon le métier exercé.

« Au niveau des métiers, c'est sûr que dans la construction, il y a une grande appartenance au métier sté. C'est comme quelque chose qui est vraiment valorisée. Tu es charpentier ou menuisier, tu n'es pas manoeuvre ou mettons tu es électricien ... c'est comme vraiment des groupes ... c'est presque séparé ... sté... Ils travaillent ensemble bien entendu, mais le métier est vraiment valorisé sté. Fak que, il y a ça ». (Participante # 12)

« Mais la seule différence, c'est par rapport à mon chum. Lui des fois, c'est comme, on dirait que je suis juste une menuisière. Je ne suis pas une fille. A mettons les choses de filles qu'on dit : Est-ce que tu veux faire telle chose? Bien là, il me dit fais-le, c'est toi le gars dans le couple, tu pourrais le faire.

Je ne suis pas juste une menuisière sté, tu comprends. C'est mon métier, ce n'est pas ma personne. Je suis habituée d'être un gars à la job, est-ce que je peux être une fille à la maison? (rires). La seule chose qui me gosse vraiment c'est ça. C'est qu'on dirait que des fois, je suis juste mon métier, je ne suis plus moi. C'est bizarre ». (Participante # 9)

En somme, les métiers s'inscrivent dans une forte estime privée et un sentiment élevé d'appartenance des travailleurs. Dans cette description identitaire du métier, les témoignages tendent à démontrer l'importance des divergences entre les métiers, notamment dans une recherche d'augmenter le prestige de son métier. L'estime publique de la population et l'estime privée du métier sont la base de la construction de l'identité professionnelle. Nonobstant une opinion publique défavorable des travailleurs de métiers par la population dans les résultats quantitatifs et qualitatifs par la manière rustre des travailleurs, il a été relaté qu'au contraire, l'opinion privée du métier de la part des travailleurs était élevée. Même que les travailleurs ressentaient un sentiment d'identification et d'appartenance assez élevé. La forte estime du métier peut expliquer des agressions lors d'une perception de diminution de prestige du métier. Les résultats des modèles multiniveaux des agressions n'ont pas pu soutenir cette hypothèse d'une plus forte estime collective du métier, nuanciant ainsi le rôle de l'estime du métier dans cette étude. En lien avec l'estime collective du groupe, un fort sentiment de collectivisme dans les métiers fortifie l'identité des travailleurs de métiers spécialisés.

5.5.1.3.4-Degré de collectivisme élevé dans le métier

La culture forte et les valeurs ancrées dans la profession occupent une place prédominante chez les travailleurs de métiers. Toutefois, les résultats des analyses quantitatives du Tableau 22 ont seulement validé une association positive entre l'agression sexuelle et des niveaux plus faibles de préoccupation. Une préoccupation pour le groupe peut donc être un facteur protecteur des agressions sexuelles dans un contexte d'un degré élevé de collectivisme dans la profession des métiers spécialisés.

a) L'importance du groupe chez les travailleurs de métiers

L'importance du groupe est une caractéristique primordiale dans la mesure du degré de collectivisme du groupe. Chez les travailleurs de métiers, cet élément a été mentionné pour définir cette profession et son association avec les agressions.

« Mais moi, j'ai peine à imaginer un cas comme il lui est arrivé. Fak, les histoires de viol, ça me ummm... Moi, je me suis toujours sentie : One of the boys. Puis sté, je suis acceptée, je ne me fais pas cruiser. Je ne me fais pas écœurer ou très peu ». (Participante # 6)

« Puis, il y a d'autres situations où tu entres dans une équipe et tout va bien et il n'y a pas vraiment de problème. La problématique que moi je vois, c'est quand tu entres dans une équipe et que là tu en as un qui fait le moron. Puis que le contremaître ne dit rien, que c'est le contremaître qui fait le moron...là ça laisse place à : ok, c'est accepté...Fak là, ça devient un phénomène de groupe...sté...». (Participante # 12)

b) La protection du groupe dans les agressions dans les métiers

En regard aux agressions au travail, des témoignages suggèrent le fort pouvoir du groupe et l'importance de ne pas être exclu du groupe comme facteur de protection. Il est possible par le pouvoir du groupe de précipiter le départ d'un travailleur ciblé, tel un agresseur. Ce phénomène de groupe soutient les associations positives pour les agressions sexuelles et de plus faibles niveaux de préoccupation.

« Par contre, sté le travailleur le plus susceptible, un grand gars qui était toujours sur moi. Sté, tu allais à la cafétéria, il allait par-dessus moi, il m'envahissait physiquement. Puis, j'avais dit, devant le délégué, tu arrêtes ton comportement. Le gars a recommencé, j'ai gueulé devant tout le monde. Je ne sais pas ce qu'ils ont fait exactement, mais ils se sont débarrassés du gars ». (Participante # 1)

D'ailleurs, il peut être suggéré que les travailleurs ne s'opposent pas aux gestes agressifs afin de préserver le pouvoir du groupe et de ne pas être exclus.

« Ce n'est pas tous les gars qui sont de même et ceux qui sont de même ne le diront pas. Sur la job, tu en as juste cinq qui sont des estis de machos de même ». (Participante # 2)

« Mais c'est que les autres ne vont rien dire ». (Participante # 1)

« Et les autres ne vont pas nécessairement se conformer. Mais ces cinq-là, ce sont les seuls que tu vois. Les autres, ils vont faire leur job et ce qu'ils ont à faire. Ils ne diront jamais un mot. Bien, ces cinq-là, font que les autres ont l'air cave. C'est juste ces cinq-là qui sont épais ». (Participante # 2)

De même, si les femmes ne sont pas bien acceptées, les travailleurs et aussi les travailleuses de sexe féminin déjà en place ne voudront pas s'affilier à l'une d'elles de peur de subir une exclusion du groupe.

« Puis, pas juste ça, les gars qui sont corrects, ils vont tout faire pour ne pas te parler et ne pas avoir d'affinités avec toi, parce qu'ils savent très bien que les épais s'ils les voient, ils vont les faire bâcler dans leur job. Il ne va pas te parler, même s'il sait qu'il peut avoir une conversation intéressante, il ne le fera pas ». (Participante # 2)

« Moi, je les force (elle réfère aux autres femmes) ». (Participante # 5)

« De peur de se faire amies avec nous. Parce qu'on est une gang de faibles nous autres. [...] Il faut se faire accepter, bon, tatati tatata. Il faut que tu marches comme ça, si tu veux être accepté. Puis là, si tu parles aux filles c'est que tu n'es plus un gars. Pour gagner la confiance, il ne faut pas que tu te rabaisse à parler à une fille. Au début, ça me choquait et après ça, j'ai compris sté la patente de ne pas le prendre personnel. Mais, même les filles n'osent pas. Fak, ce que tu as dit, par rapport aux gars qu'ils ne veulent pas être identifiés avec la fille. Tu es un traite! Tu es un traite! La fille c'est une traite si elle parle aux filles ». (Participante # 1)

Ainsi l'importance du groupe est un facteur non négligeable dans les comportements des travailleurs des métiers spécialisés, notamment pour les femmes et les agressions sexuelles. Dans cette profession des métiers spécialisés, les manières d'effectuer les tâches sont ancrées chez les travailleurs et la nouveauté n'a pas toujours sa place. Une opposition au groupe peut résulter par des agressions au travail, particulièrement par l'absence de défense de la victime de la part des collègues pour ne pas nuire au pouvoir du groupe. Au contraire, la protection du groupe protège les membres de toute forme d'agression au travail. L'inclusion au groupe constitue donc un facteur significatif.

La prochaine sous-section se consacre à l'intégration des différences chez les travailleurs. Il s'agit d'un élément d'autant plus important dans un collectivisme élevé et dans l'acceptation des normes au sein du groupe des travailleurs de métiers spécialisés.

5.5.1.4-L'intégration des différences dans l'équipe comme le facteur clé de la structure de l'identité professionnelle de métiers dans les agressions

Dans les sous-sections précédentes sur la valorisation des masculinités et de l'estime privée du métier, les propos relatés ont affirmé l'importance du prestige entre les différents métiers et de préserver une estime privée élevée de son métier. Les femmes peuvent nuire au prestige du métier, ancré dans une valorisation de tout ce qui se rapproche des masculinités, de la dureté du milieu et de la force physique, résultant de comportements déviants, tels que le rejet et l'exclusion à leur égard. Tandis que la section sur le collectivisme a indiqué l'importance du groupe et de ne pas s'opposer aux décisions pour préserver ce pouvoir du groupe. L'intégration des différences, notamment envers les femmes, peut s'avérer très difficile dans les métiers spécialisés dans ce contexte et dans cet objectif de prestige et de préserver la compétence, surtout la compétence valorisée de la force physique.

« Je veux que ça soit considéré, mais pas que je me sente opprimée là-dedans. Tu ne seras pas capable...je veux juste que ça soit accepté qu'on aille toutes des différences et qu'on va tous travailler. La compétence est la même. Puis, des fois, la façon que le message est véhiculé, si je ne suis pas capable de faire quelque chose parce que c'est lourd, je me sens comme si mes compétences ne sont pas aussi hautes que celles d'un homme. Donc, on dirait que je ne voudrais pas qu'il y ait de séparation des genres et qu'on soit juste traitées comme des personnes...point. Mais, en même temps, j'apprécie (sacrement de la participante) qu'il y ait des affaires que je n'ai pas besoin de faire ». (Participante # 10)

Cet élément de la faible intégration des femmes est vital dans la structure de l'identité pour bien comprendre la problématique des agressions. Il s'agissait d'un facteur toujours significatif pour justifier les agressions psychologiques et physiques dans l'interprétation des données quantitatives des Tableaux 20 et 21. De plus, l'Annexe XIV associe un manque d'intégration des différences à davantage de déviance interpersonnelle.

a) L'importance de préserver l'image fortement masculine du travailleur de métiers

Dans cette optique de sauvegarder le prestige du métier, la faible intégration des différences dans les métiers s'explique spécialement dans la préservation de l'image d'un travailleur masculin d'apparence forte. Dans la forte résistance à changer cet élément de

compétence de la force physique, les femmes œuvrant dans les métiers doivent démontrer encore plus leur capacité à effectuer des tâches physiques en raison de leur apparence d'une force moindre. Les autres travailleurs ne veulent pas perdre cette exigence de la force physique et les travailleurs d'apparence moins forte, surtout les femmes, se doivent de prouver davantage leur capacité à accomplir des tâches physiques.

« Puis moi, j'en ai déjà vu une plus petite, puis câline, elle m'a eu la maudite. Même moi, j'ai des préjugés ». (Participante # 1)

« Moi, sur ma job, il y en a une manœuvre qui doit peser 100 livres. Ce n'est pas une farce, elle est plus petite que moi. Plus petite dans tous les sens que moi. Puis, elle te lève des pompes de 100 livres. Elle te la sacre sur son épaule, puis elle monte la côte. Tu la regardes sur le coup, tu as des préjugés, mais tu la regardes aller et tu dis OK. Il ne faut pas se fier aux apparences ». (Participante # 2)

« C'est de donner toujours plus que les autres, parce qu'on donne toujours plus. Je pense que j'ai tendance à penser qu'on se donne deux fois plus qu'un homme ... (pause)... parce qu'on a peur de ne pas être à la hauteur. Fak, on se donne plus que l'homme, donc physiquement, d'après moi, parce que tu forces plus que l'homme. Et j'aime mieux avoir une bonne entente. Et c'est sûr que la bonne entente doit se faire toute de suite, mais physiquement, je pense que même là dernièrement ... sté ... [...] ». (Participante # 13)

Dans cette idéologie de préserver la masculinité, la référence aux cycles menstruels et aux différences biologiques entre les hommes et les femmes occupe une place très limitée sans accommodation, surtout pour prendre congé pour cette raison.

« Je pense qu'il y a un aspect que je rajouterais, les semaines que je vais être proche de mes règles et que je travaille. C'est que je n'ai pas d'alliés autour de moi. Puis, si c'est comme go go go, il faut que le projet avance, puis que moi j'ai des crampes et que mes genoux vont me lâcher parce que j'ai mal au ventre. Je ne me sens vraiment pas à l'aise de dire à mon boss : Eille, j'ai des crampes menstruelles. Sté, parce que dans sa tête, il est comme : Arrête de faker, travaille, il faut que ça avance. Je pense que ça rejoint l'aspect physique. En tout cas, je crois que toutes les femmes réagissent différemment. Moi ça me fait mal au ventre, vraiment fort. Fak, il y a des journées que je deviens vraiment faible et je suis gênée d'en parler ou que je n'ose pas en parler ». (Participante # 10)

« Ah moi, j'ai déjà été dans une pièce, je me suis mise en petit bonhomme. J'étais là esti, vite, il faut que ça passe. Parce que si quelqu'un te voit en petit bonhomme à terre en petit bonhomme, c'est dur à comprendre. Sté, ils ne peuvent pas parler, ils ne comprennent pas ». (Participante # 9)

« Non, ils vont dire, la fille à braille ». (Participante # 6)

« Non ok, c'est ça, il faut juste attendre que ça passe ». (Participante # 9)

« Puis, après, ah c'est ça, embaucher des filles, après, ça prend une journée off à cause de ça. Je me suis déjà faite répondre : Est-ce que je peux m'en aller chez nous, il est 2h, on finit dans 2 heures sté, j'ai mal au ventre, je n'ai pas d'adtil. En fait, j'en ai. Je les ai toutes avalées. Ça n'a rien changé, est-ce que je peux partir? Quoi, c'est cela, on engage une fille et je perds une journée par mois ». (Participante # 10)

« Oh mon dieu, ils sont vraiment roff ». (Participante # 9)

Tous ces comportements de cette faible intégration des femmes s'inscrivent dans une culture favorisant le sexisme et la valorisation des masculinités. Les témoignages des femmes étaient nombreux pour décrire cette situation de l'importance à ressembler aux hommes et à adopter des traits masculins.

« Moi, je me vois de même, mais eux me voient comme des seins avec des cheveux longs. Mais moi je me vois comme eux ». (Participante # 7)

« Mais, un moment donné, ils te connaissent et te laissent tranquille. C'est drôle, ça m'est arrivé quelqu'un qui a appelé pour une référence, puis il était à côté de moi et il appelait. Et mon ancien boss a répondu : Bien oui, prends là elle, elle est bonne comme un homme ». (Participante # 10)

Les masculinités sont des valeurs valorisées dans les métiers spécialisés pouvant s'inscrire dans des émotions agressives au détriment des émotions féminines de l'empathie, de la douceur et de la tristesse. En fait, les éléments opposés aux masculinités peuvent ne pas être les bienvenus dans ce milieu afin de préserver l'image masculine.

b) Peu d'intégration aux féminités et à l'empathie dans un contexte de valorisation des émotions agressives masculines

Un élément relaté par les propos des femmes est relatif à la démonstration des émotions agressives chez les travailleurs des métiers. Certains sentiments, tels que la colère et la frustration, étaient typiques, alors que d'autres émotions n'étaient pas appropriées, telles que la tristesse. Les travailleurs doivent adopter les mêmes types d'émotions et il est difficile d'intégrer des émotions différentes, telles que la douceur.

« Non, il n'y a pas d'émotions (rires). C'est que j'essaye de m'imaginer là. Il n'y a rien d'émotionnel sur les chantiers (rires). Des fois, peut-être, avec un collègue, quand tu travailles tout seul dans un coin et que tu es un peu plus proche de lui...Peut-être que là, il y a des petites affaires qui peuvent sortir, mais tu ne verras jamais ça sur l'heure du dîner dans une roulotte, une discussion émotionnelle là (rires) [...] Fak que, c'est sûr qu'il y a quelque chose qui ne marche pas bien, il va pogner les nerfs bien plus vite. Tu travailles avec quelqu'un qui sacre et qui pogne les nerfs et qui bardasse tout, ça te met sur un espère de pression ou que toi non plus, tu ne te sens pas bien. Puis que là, il y a des frictions...». (Participante # 12)

« Tu as le droit d'être en maudit ». (Participante # 1)

« C'est ça, quand tu es en tabarnak ou des fois faire des démonstrations. Moi, je prenais mon casque, puis je le pétais sur un mur. Bien, il ne cassait pas, mais pour montrer que je n'étais pas contente. Mais sté, il fallait que ça sorte de même. Tes émotions tu les gères par le ton, par les yeux, par (démonstration respiration). Oui, peut-être qu'ils ont des émotions, mais moi tout ce que j'ai vu, tout ce que j'ai dû faire. Bien un, si tu te plantes puis que tu es une fille sur un chantier, tu es cuite ». (Participante # 4)

Ces témoignages tendent à démontrer cette difficulté pour les travailleurs de métiers d'intégrer les émotions relatives à la féminité dans les métiers spécialisés. La norme est toujours l'adoption d'émotions ancrées dans des masculinités.

« Ils ne pleurent pas, mais ils deviennent blancs ». (Participante # 6)

« Ils deviennent blancs-verts : Non non, je suis correct. Puis, ils glissent sur le bord du mur pour s'asseoir à terre. Non non, ça va. Ils ont de la sueur. Tu peux t'en aller chez vous? Non non, je vais finir toute la journée. Si tu as le doigt qui pend. Non non, je suis correct, c'est beau ». (Participante # 7)

« Moi, je vais te dire quelque chose. Les émotions là. Les gars ont le droit à une émotion. Ils ont droit d'être en criss. Ils ne vont pas se mettre à pleurer. Moi, j'avoue que [...] je suis une typique. Juste devant mes règles, la journée avant, le char se met au bout là. Un moment donné, je pogne la pelle et je lui arrache et je lui dis arrgg (rires) ». (Participante # 1)

En complémentarité à la faible intégration des femmes et des féminités dans les métiers spécialisés, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des travailleurs représente un autre élément dans cette mince et même absence d'intégration des différences dans les métiers spécialisés.

c) Obstacles à l'accommodement vis-à-vis la conciliation travail-vie personnelle

Cette faible intégration des différences s'inscrit dans une absence de possibilité de concilier la vie professionnelle et personnelle des travailleurs. D'ailleurs, dans la partie quantitative de l'étude, la variable de l'intégration des différences au sein de l'équipe se mesurait notamment par la question suivante : *mon équipe valorise la conciliation travail-vie personnelle*. Les propos relatés par les participantes de l'étude dévoilent une très faible et parfois même impossible conciliation travail-famille dans les métiers. Il s'agit d'un élément fort important pour l'intégration des femmes dans cette profession en raison des tâches familiales plus élevées chez ces dernières.

« Moi, j'aimerais ça en avoir prochainement, mais ce qui est compliqué c'est que mon chum, je l'ai rencontré sur un chantier. Fak, quand qu'on est ensemble, on a le même horaire de marde comme de 6h à 14h ou 7h à 15h. Donc, le matin, je n'ai aucune idée de comment on va fonctionner avec la garderie, c'est l'enfer. Je n'ai aucune idée. J'ai parlé à des gars monoparentaux à chaque fois que j'en rencontre un, je lui demande comment est-ce qu'il a fait. Il dit : J'allais à 4-5 heures le matin le porter chez une gardienne, c'est elle qui l'amenait à 7-8 heures à l'autre place. J'étais là : Eille, c'est parce que c'est dur là. [...] Mais l'affaire, c'est que si par exemple, je le voulais la prochaine année, ça va faire à peine un an que je suis à cette place-là. Eille, je suis comme arrêtée deux ans de temps là. Tu es comme la fille qui va faire les commissions, tu vas chercher du stock à la quincaillerie, tu vas au chantier, tu déplaces des choses. Moi, je capote, deux ans de temps, tu te fais remplacer solide ». (Participante # 9)

« C'est un milieu que tu es oublié vite ». (Participante # 10)

« Tu pars deux ans et quand tu reviens, imagine : Hein, tu existes encore toi ». (Participante # 9)

« La majorité des papas avec qui j'ai travaillés n'ont jamais pris leur congé ». (Participante # 10)

« Et encore là, c'est juste une semaine ou deux ». (Participante # 9)

Même que pour les femmes, il peut s'avérer important dans les entrevues d'embauche de spécifier qu'une grossesse n'est pas prévue prochainement ou de mentir sur le fait de vouloir ou d'avoir des enfants. Ceci tend à démontrer à quel point l'intégration des différences, notamment pour les charges parentales, est très peu acceptée au sein de la profession masculine des métiers spécialisés.

« Ouais, c'est qu'on n'a pas notre place, parce qu'on est des femmes. On est fait pour être à la maison. C'est ça qu'ils nous disent. Comme a mettons, moi ça fait deux ans que je travaille pour la compagnie et ça l'a pris un an avant que je dise que j'avais un enfant parce que sinon c'est sûr là...Parce que toutes les fois que j'ai tenté de travailler, la première question qu'on me demande c'est si j'ai un enfant. Je ne l'ai pas dit cette fois-ci. C'est un an après qu'ils ont découvert que j'avais un enfant. Puis, je trouve que c'est mieux comme cela parce que, justement, dernièrement, ma fille était malade et mon chum ne pouvait pas rester. Ça l'a causé un problème que je ne sois pas là pendant deux jours, mettons là. Fak là, c'est qui qu'on appelle pour une job de huit semaines? On m'appelle ou le gars qui ne va jamais manquer? » (Participante # 15)

« Moi, envoyer un cv, je n'ai jamais connu ça. Je passe par en arrière de la job. Je regarde où que le boss est et les machines. Ouais, cette machine-là, j'ai déjà travaillé dessus. J'ai vu que tu as ça, ça c'est correct avec ça puis je ne tomberai pas enceinte [...] Je n'ai pas le goût de tomber enceinte non plus tatati tatata tous les préjugés poufff ok. Je restais crinquée de même jusqu'à tant que je sorte. Puis, je leur disais : Puis je l'ai tu la job? Parce qu'ils sont visuels et tu dois leur parler de ça. Sté, je ne tombe pas enceinte, je n'en ai rien à foutre. [...] » (Participante # 1)

D'ailleurs, afin de pouvoir concilier leur vie familiale et professionnelle, certaines femmes ne pourront pas exercer directement dans le secteur de la construction et choisiront un emploi parallèle à l'industrie avec moins d'avantages.

« Oui, je sais, je peux faire reconnaître mes heures. Mais, pour le moment, j'ai eu mon enfant cela ne fait pas longtemps, je suis bien. Ça me permet de vivre, ça me permet d'avoir les deux » (Participante # 3)

« Tu es en parallèle avec la construction » (Participante # 5)

« Oui, c'est ça. Mais, c'est vrai. Il faut faire un choix, soit que tu veux vraiment travailler sur la construction avec ce qui vient avec...» (Participante # 3)

En revanche, certains entrepreneurs peuvent être prédisposés à accommoder les parents sur les chantiers. De même, l'implication plus grande des hommes dans la vie familiale permet d'ouvrir des discussions et des petits changements à cet égard.

« Non, puis moi je te dirai qu'en ce moment, je ne peux pas me permettre d'avoir un enfant avant 2-3 ans si j'en veux un autre parce qu'autrement, je ne peux pas garder la job que j'aie. Il ne faut pas » (Participante # 4)

« On dit non, mais moi à ma job, elle a un enfant et justement, elle est monoparentale, puis euh, je me suis demandée comment elle ferait pour réussir. Seule avec ton enfant, il a 6 ans. Elle a réussi. Elle a trouvé des entrepreneurs qui la laissent commencer à 7h ». (Participante # 5)

« Ça, ça dépend vraiment de ton entrepreneur. Il y en a qui sont capables de comprendre ça. Mais, plus que le trois quarts, ils font comme : Tu es une femme, que tu sois avec des enfants, tout bad ». (Participante # 2)

« Mais, peut-être que dans la peinture, il y a tellement de femmes, de plus en plus. Et c'est ce qui nous aide, parce que moi j'ai entendu des gars dire : Bien moi, j'ai mon petit une semaine sur deux. Fak que, je peux entrer une semaine sur 2 à 7 heures mettons ». (Participante # 5)

Cette faible intégration des différences pour les travailleurs devant composer avec les charges parentales provient de la ségrégation des rôles hommes/femmes dans la société. Quelques témoignages semblent démontrer une petite ouverture à des adaptations aux parents en raison d'un changement sociétal et des mentalités vis-à-vis une plus grande prise en charge des hommes dans les tâches familiales.

« Mais ça, ça nous aide le fait que les gars sont de plus en plus impliqués dans la famille. S'occuper des enfants, ça nous aide parce que [...] si tu es un employeur, grâce à ça, tu vas manquer tant de temps. Non, je ne suis pas obligée, mon chum peut prendre les enfants ». (Participante # 2)

« Moi, je me suis arrangée avec mon copain en ce moment. Lui, il est dans la police, fak qu'il y a une bonne sécurité. Fak, si jamais, pas tout de suite, parce qu'il faut quand même que je monte ma patente parce qu'autrement je ne pourrai pas partir, je ne pourrai pas avoir d'enfants, je perdrais ma job. Mais, le moment où on va en vouloir un, on l'a déjà planifié un peu ... euh bien, c'est lui qui prend tout le congé de maternité, tout le congé de paternité. Lui, il n'a pas de problème, il peut être le nombre de semaines qu'il veut. Puis, c'est lui qui reste à la maison 100% du temps. Moi, je suis le pourvoyeur. C'est moi qui fais plus d'argent aussi, c'est moi qui vais chercher le salaire. Moi, j'accouche, je me repose une semaine ou deux, puis après ça je repars ». (Participante # 4)

« Ça l'arrive de plus en plus ». (Participante # 5)

« Moi, je travaille, puis un moment donné quand c'est sorti cette affaire-là. Coudon, ils sont où les gars dans la shop? Lui, il est en paternité, lui en paternité et lui en paternité. Moi, quand j'étais jeune, tu ne pouvais pas avoir d'enfants parce que tu ne pouvais pas travailler. Fak, quand c'est sorti cette affaire-là, j'étais là : Ah ouin, ok, parce que moi la dernière fois que j'ai entendu d'un gars en paternité, il est revenu et il était fou après. Moi là, j'écoute gigigaga, non. Fak que sté c'est quand même des gars qui aiment ça

travailler physiquement puis tout ça. J'en ai pogné des fois à travers des années, puis trois mois à maison avec le flot?». (Participante # 1)

« Mais, sur la construction, ils ne le font pas tant que ça par exemple ». (Participante # 5)

« [...] Sur la construction, je ne sais pas s'ils font ça ». (Participante # 1)

« Non, ils font moins ça, parce que leur job, y manque de job, il faut qui aille un homme qui rentre, puis ils l'utilisent moins sur la construction. Des jobs stables oui, mais la construction, on a un problème pour ça ». (Participante # 5)

La possibilité d'une conciliation travail-famille ne dépend pas uniquement des supérieurs. Les autres travailleurs doivent accepter ces accommodations dans les métiers afin que cette entente soit possible. Ce milieu est ancré dans une mentalité de groupe où les avantages et les accommodements pour certains groupes peuvent s'opposer aux principes non arbitraires de la convention collective.

« Moi, j'ai remarqué que les gars qui avaient tous des enfants, ils ne pouvaient pas arriver en retard. Aussitôt qu'ils arrivaient en retard, ils risquaient de se faire mettre à la porte dans les gros chantiers ». (Participante # 8)

« Ça bitch sur les gros chantiers, moi je me suis sauvée de cela ». (Participante # 7)

« Mon patron, il le fait ça. On est deux compagnons menuisiers dans la compagnie et l'autre fille, elle vient d'avoir un petit gars. Puis, mon boss lui permet d'entrer au break à 9h30 ». (Participante # 7)

« Ayoye ». (Participante # 9)

« Est-ce qu'elle termine plus tard? ». (Participante # 10)

« Elle fait les heures qu'elle veut faire. Son chum est plâtrier et lui, il ne peut pas. Donc, elle, elle arrive à tous les jours à 9h30 et elle part en même temps que nous autres à 15h15 ». (Participante # 7)

« Il est bon ton boss ». (Participante # 10)

« C'est mon meilleur boss ». (Participante # 7)

« Les autres gars ne font pas de commentaires désagréables? ». (Participante # 9)

« On est juste écœuré qu'elle nous parle de son bébé, mais personne ne fait de commentaires au sujet qu'elle a des passe-droits ». (Participante # 7)

« Mais sur des gros chantiers, ce serait de la jalousie, ce serait une bitch ». (Participant # 6)

« Non, nous on est habitué et on sait ce qu'elle aime faire et ce que tout le monde aime faire. Donc, quand (nom de la collègue) elle arrive à 9h30, il y a des jobs pour elle ». (Participant # 7)

Le contexte du milieu de la construction doit être pris en considérant la complexité des accommodements aux parents dans les horaires de travail sur les chantiers. Le témoignage précédent sur la flexibilité de l'horaire de travail s'est produit chez un petit employeur de quatre employés. Un second témoignage affirme également une possibilité d'horaire flexible pour une femme monoparentale. Encore là, il s'agit d'un petit employeur avec trois travailleurs. Ces accommodements ne seraient donc pas toujours permis sur les gros chantiers dans lesquels l'horaire flexible ne pourrait pas nécessairement être accepté par les autres collègues.

« Il n'y en a pas. Tout est relié à la culture de performance et il n'y en a quasiment pas, je te dirais. Tu peux parfois avoir des employeurs que tu sais qu'ils t'aiment bien...puis que là, l'ouverture est un peu plus grande... tu peux aller mettre le pied là. Moi, j'ai eu un employeur un moment donné qui me permettrait d'arriver à 7h30 parce que le chantier à l'autre bout du monde...puis ma garderie, elle ouvrait à 6h. Fak, à 6h moins quart, je partais de chez nous et à 6h moins 5, j'étais devant la porte de la garderie et j'attendais la fille. Puis, après cela, j'avais 1 heure, 1 heure et quart de route à faire, si j'étais chanceuse, nonobstant le trafic. Fak là, je m'étais arrangée avec lui...puis je lui ai dit au début que j'allais travailler une demi-heure de plus...Mais, il ne voulait pas, parce que lui voulait fermer le chantier...nan nan nan...Fak, on s'est entendu que je perdais une demi-heure par jour. Fak, ça faisait deux heures et demie à la fin de ma semaine, mais au moins je travaillais ». (Participant # 12)

« Et c'était correct pour les collègues? ». (Animatrice du groupe # 1)

« Pour lui, c'était correct. Puis, à cette époque-là, on était trois, dont le monsieur avec qui je m'attendais super bien, puis le fils du boss. Fak sté, à ce moment-là, ça l'a été possible de le faire. Mais ça, c'est vraiment dans les mains de l'employeur ». (Participant # 12)

« On n'est pas beaucoup, on est 4 employés ». (Participant # 7)

« Puis, elle a été partie deux ans de temps elle ». (Participant # 9)

« Oui, mais elle ne travaillait pas pour cette compagnie-là avant. Elle s'est faite évidemment slaquée ou quelque chose comme ça. Puis, elle s'est trouvée

cette job-là après et elle l'a dit à mon boss quand il l'a engagée. Et il a dit pas de problème, parce que lui il est tout le temps parti pour les cours de ses enfants, de natation. Fak, il comprend ». (Participante # 7)

En conséquence, afin de bien intégrer les femmes dans les métiers, en parallèle d'une baisse des agressions, il est vital d'agir sur une meilleure conciliation travail-famille et d'intégrer les différences et les situations particulières des travailleurs.

d) Difficulté d'accès aux toilettes restreignant davantage les femmes

Un dernier aspect souvent relaté par les femmes participantes à l'étude pour la faible intégration des différences concerne directement l'accès aux toilettes sur les chantiers. L'anatomie des femmes diffère des hommes et l'accès aux toilettes est d'autant plus important dans leur intégration. Encore en 2018, cette différence entre hommes/femmes en regard des toilettes peut occasionner des problématiques.

« Le point le moins le fun pour les femmes. Vu qu'on est dans une machine, on est toujours loin des roulettes des chantiers. Donc, les toilettes, ils les promènent, car on n'est pas toujours à la même place. Fak qu'au moins une fois par semaine, je dois dire à mon boss : Il n'y a pas de toilettes dans le coin. Si tu ne veux pas que ça me prenne 20 minutes d'aller aux toilettes, tu peux-tu m'en amener une à côté stp? Ou les toilettes chauffées sont à des endroits stratégiques. Est-ce qu'il y a moyen de mettre l'électricité proche d'où que je travaille? Je ne bouge pas beaucoup et je suis pas mal tout le temps à la même place. Ça fait deux semaines que je suis à la même place. Est-ce que ça te tente de m'amener une génératrice? Elle n'est pas encore là. Donc, ça me prend 20 minutes pour aller aux toilettes. Fak moi, je ne m'obstine pas avec eux autres, même s'il en a une pas chauffée à côté de moi. Je ne suis pas un gars et je ne suis pas capable de pisser debout à côté de ma machine, faut que je m'assoie. Quand le banc est frette, ça ne me tente pas. Ça c'est une chose avec laquelle je dois me battre encore aujourd'hui, mais sté je me trouve chanceuse, car c'est seulement là-dessus que je dois me battre. Je n'ai pas d'autres difficultés ». (Participante # 2)

« Je pense, des fois, les conditions de travail. Elles sont assez extrêmes à -30 dehors ou euh des fois, il n'y a pas de toilettes ou...Mais, je te dirais que c'est plus des conditions extrêmes où que c'est plus poche ». (Participante # 14)

Outre ces témoignages et les résultats significatifs d'une faible intégration des différences sur la prédisposition à subir une agression, les analyses quantitatives soutiennent que les équipes hétérogènes composées de métiers différents se caractérisent par des niveaux plus élevés d'agressions psychologiques et physiques selon les Tableaux 20 et 21. L'aspect de l'intégration des différences doit être central dans les futures pratiques d'intervention. En plus de cet accent sur l'intégration des différences, il est important d'étudier les conditions de travail comme facteur fragilisant l'identité professionnelle des travailleurs de métiers. Leur impact est déterminant sur les comportements des travailleurs et leur santé et sécurité.

Les sous-sections subséquentes se consacrent à recenser les principaux éléments abordés dans les groupes de discussion en regard des conditions de travail.

5.5.1.5-L'influence déterminante des conditions de travail sur les agressions comme facteur fragilisant l'identité professionnelle des métiers spécialisés

À l'instar des analyses quantitatives, les témoignages des femmes dans les groupes de discussion et les entrevues individuelles ont souligné le rôle de l'utilisation des compétences, du soutien social, des demandes au travail et de l'insécurité d'emploi, alors que le rôle de l'autorité décisionnelle n'a pas été exposé.

a) Une utilisation des compétences risquée dans les métiers spécialisés

Dans une première perception, en regard de l'utilisation des compétences, il s'agirait d'un facteur positif du choix de carrière de plusieurs femmes. Un premier élément relaté consistait justement à la diversité des tâches dans la profession des métiers spécialisés.

« Ça avait l'air le fun et tout le temps des défis. Tout le temps des nouvelles choses. Il a fait des projets écaeurants. Fak moi, ça m'attirait. L'aspect cassette-tête. L'aspect connaître tout un peu aussi. De bâtir une maison ou une autoroute, ou peu importe, de A à Z ». (Participante # 14)

« C'est que ça varie tout le temps. C'est toujours différent. Tu peux souder n'importe quoi, différentes techniques. Si tu n'aimes pas une technique, tu en prends une autre. Tu peux triper construction, comme tu peux triper vraiment juste soudure ». (Participante # 1)

« [...] *Puis, tu ne fais pas toujours la même chose. Puis, ça change et ce n'est pas toujours monotone. Puis, c'est manuel aussi* ». (Participante # 12)

Toutefois, cette diversité des tâches et cette possibilité d'utiliser ses compétences et de se développer ne sont pas toujours possibles pour les femmes.

« *Le débitage des plans, c'est toujours les jobs que j'ai eues* ». (Participante # 10)

« *Moi, c'est checké les autres travailler et je déteste cela. Moi, après quatre jours, j'ai pogné mon boss [...]. Là, il a dit : Ok, tu veux faire quoi, tu veux bouger? Ils l'ont envoyé bouger et après cela, il bougeait* ». (Participante # 8)

Les analyses quantitatives des modèles multiniveaux (Tableau 22) ont notamment suggéré que les travailleurs utilisant davantage leurs compétences sont plus à risque d'être la cible d'agressions sexuelles dans les métiers. Dans ce contexte, il se peut qu'il y ait une certaine compétition pour la diversité des tâches, justifiant des réactions plus hostiles envers ceux qui utilisent leurs compétences.

« *C'est beaucoup pour la répartition des tâches. Je pense que c'est plus le fait que je sois apprentie qui fait que mon boss va moins me faire confiance pour faire certaines tâches, parce que c'est le manque d'expérience. Sté, ce n'est pas nécessairement le fait que je sois une fille. Mais sinon, quand que je travaille en équipe avec d'autres gars. Avec mon boss que j'ai là, des fois on est 2-3 à travailler sur une mezzanine. Puis, je pense qu'on se partage bien tout ce qu'il y a à faire. Je ne pense pas qu'il y a de la discrimination à ce niveau-là. Je ne suis pas la fille qui fait le ménage pendant qu'eux autres construisent des choses. Tout le monde participe* ». (Participante # 14)

« *Bien, en fait, moi j'ai un boss qui répartit bien les tâches. C'est mon meilleur boss à vie. Malheureusement, il n'a pas de job à me donner présentement, mais dès que ça recommence, je vais y retourner. Mais lui, il connaît les forces et les faiblesses de tout le monde* ». (Participante # 7)

Cet aspect arbitraire dans la répartition des tâches peut occasionner des tensions entre les travailleurs et prédisposer aux agressions. Bien que l'aspect de l'utilisation des compétences soit considéré théoriquement comme un aspect positif du métier, il ne semble pas s'associer à un effet réducteur à l'égard des agressions. L'utilisation des

compétences peut même causer des mésententes dans la répartition des tâches pour avoir davantage de tâches diversifiées et privilégiées. Les travailleurs veulent des tâches formatrices pour se développer. De plus, la préservation de l'estime privée dans son métier s'est avérée importante et l'utilisation des compétences peut occasionner des craintes dans cette recherche d'augmentation d'estime du métier en ne voulant pas paraître incompetent si autrui utilise de nouvelles compétences.

« *Tu le contredis, mettons. Juste ça, avoir une opinion différente de la sienne. Prouver* ». (Participante # 9)

« *Avoir une meilleure idée que la sienne* ». (Participante # 6)

« *En fait, moi, tous les gars avec qui je travaille, ce qui me reproche c'est : Ah c'est tellement fatiguant de travailler avec toi, tu as toujours raison. Je me fais dire cela tout le temps parce que si je dis quelque chose, pour eux, des fois, il en a qui sont frustrés de cela et c'est pour cela qui pompe à mettons* ». (Participante # 9)

« *Leur masculinité* ». (Participante # 10)

« *Si on était poche, ça ne les ferait pas chien tant* ». (Participante # 7)

« *Non, c'est cela* ». (Participante # 9)

« *C'est parce qu'on est bonne et on réfléchit plus* ». (Participante # 7)

« *Tu avais raison. Je les entends. Moi, je vois le truc et je leur dis : Ça ne marchera pas les gars, il y a telle ou telle affaire, ça ne marchera pas. Après cela, je me ferme et je les laisse faire* ». (Participante # 8)

« *Puis, ça ne marche pas* ». (Participante # 6)

« *Puis, ça ne marche pas et il en a un qui dit : Tabarnark, il me regarde, ne me dis pas que tu avais raison (rires des femmes)* ». (Participante # 8)

À ces éléments, une utilisation des compétences peut également prédisposer aux agressions dans le contexte de recherche de contrats et d'insécurité d'emploi.

« *La construction, c'est autant du travail individuel que du travail d'équipe sté. Mais, dans le travail d'équipe, tu as toujours l'espoir de côté : Je dois performer...sté... le : Je suis bon, je suis grand, je suis capable... Il y a beaucoup ce phénomène-là sur la construction [...] C'est sûr que tu dois être performant, ça c'est clair (silence)* ». (Participante # 12)

« *Je dirais que les causes des comportements, oui tu as la jalousie, les gars y veulent le temps supplémentaire. Il y en a qui sont inquiets quand qu'ils voient que tu travailles bien. Ça les insécurise parce qu'ils veulent tel contrat. Ils vont avoir tendance à descendre ton travail. Tu as toujours cette pression-*

là si tu travailles trop bien, bien bon [...] Mais, il y a des choses qui sont universelles, peu importe le métier. Puis ça, je l'ai remarqué parce que je ne comprenais pas pourquoi les gars, ils descendaient mon travail. Moi, je suis soudeuse. Je prends la pièce et je la mets là. Là les gars y sortent le télescope et la loupe, le microscope (rires) et là ils me regardent tous. Pourquoi? Si elle travaille bien, ils ont l'air fou. Il ne faut pas que je travaille mieux qu'eux parce que c'est peut-être moi qui vais faire de l'overtime. [...] Ça y va selon le plus fort au plus poche. Ça y va : Tu joues au hockey avec ou va aux danseuses avec, bien c'est peut-être toi qui va faire de l'overtime. Sté, on n'a pas d'ancienneté. Là, si tu travailles bien, ça les énerve ». (Participante # 1)

b) Rôle protecteur prédominant du soutien social dans les agressions

L'aspect le plus révélateur des modèles multiniveaux des Tableaux 20 à 21 dans les conditions de travail était le soutien social. Ce facteur des relations interpersonnelles est vital dans la protection des agressions dans le contexte de valorisation du groupe et d'un degré élevé de collectivisme. Un manque de soutien peut prédisposer à être la cible d'une agression dans une profession où la protection du groupe est importante dans l'intégration. Les participantes en avaient long à dire sur l'importance du soutien social. Selon les témoignages, il a été possible d'élargir la provenance du soutien social au supérieur, à un mentor, aux collègues de travail et au syndicat.

Soutien du supérieur

Le soutien des superviseurs est une condition favorable à la réduction des agressions. Le pouvoir décisionnel des dirigeants influence les réactions des individus à titre d'exemples des gestes souhaités et des actes répréhensibles au travail.

« Dès le départ, quand qu'il y a quelque chose comme cela, le contremaître devrait intervenir. Puis, si c'est le contremaître qui est comme ça, ça devrait être les collègues qui disent au contremaître : Bien arrête sté, ce n'est pas cool là. Puis, si ça ne va pas bien, tu iras plus haut voir le boss sté... Les contremaîtres ont un rôle essentiel là-dedans... puis tant qu'ils ne l'auront pas compris...sté oui...le Forum des femmes... les femmes chez qui ça allait bien chez leur employeur, disaient que leur employeur quand il engageait, il disait : Nous autres icitt, la discrimination, puis l'intimidation, puis la violence, il n'y en a pas, que ce soit une fille ou un gars. Ce n'est pas toléré. Puis, il n'en avait pas...parce que dès le départ, ça l'avait été dit par le supérieur ». (Participante # 12)

« Si le boss est gentil, les autres vont être gentils avec toi ».
(Participante # 11)

« Le directeur est un ancien lieutenant. Il a été voir le gars et lui a dit : Regarde-moi bien le gros, tu vois les policiers qui sont là, sont pour toi, tu vas en dedans. Moi, je fais la plainte pour assaut nan nan, puis j'appelle tous les syndicats du Canada et tu n'as plus le droit de travailler jamais en construction et annexes ». (Participante # 8)

Soutien d'un mentor

Le rôle d'un travailleur mentor ou d'un protecteur peut tout aussi aider dans l'amélioration du traitement des femmes dans les métiers spécialisés et dans la réduction de comportements hostiles à leur égard.

« Il faut que tu te fasses quelqu'un, un mentor si on veut. Moi, de la façon que je me protège là-dedans, je me choisis une personne dans le groupe. Mettons que j'arrive sur un chantier, il y a quelqu'un que je regarde, je me dis, lui, il n'est pas pire. Il est bon compagnon, compétent, travaillant. Il pourrait me montrer beaucoup de choses. J'essaye de me mettre avec, d'être en équipe avec. C'est sûr qu'il faut que tu le choisisses. Je suis quand même une bonne personne capable de bien choisir quelqu'un. Puis là, je travaille avec. Lui, il peut t'aider aussi à dire à ton boss: Elle est bonne. Le mentorat, je ne sais pas si on pourrait dire ça comme ça. Je trouve qu'avoir un mentor, moi j'y vais le chercher le mentor. Lui, il ne le sait pas qu'il est mon mentor (rires). Mais, comme je te dis, c'est une bonne chose pour une femme, avoir un mentor. Un homme qui va être là pour diriger la femme, puis dire à un gars : Arrête, elle est aussi bonne que toi. Dans le fond, on est aussi forte qu'eux autres, c'est juste qu'ils sont toujours en train de nous bâcler ». (Participante # 13)

« Des fois, tu en trouves un et c'est comme un protecteur, parce qu'il sait c'est quoi les autres gars, puis qu'il a décidé qu'il t'aimait bien. Tu le respectais, il te respectait et il trouvait que tu valais la peine d'être défendue. [...] J'ai vu qu'il m'a défendu. Il y a eu de gros changements. J'ai vu que c'était très facile de tout changer la done ». (Participante # 1)

Soutien des collègues

Le soutien des pairs joue un rôle considérable et se dénote de plusieurs manières, notamment par l'entraide dans les tâches ou par une préoccupation lors de blessures.

« Mon boss est venu me voir et m'a fait assoir sur le pick-up, puis il m'a tout checké et tout essuyé, puis il a dit : C'est bobo ». (Participante # 7)

« Les gars, ils sont tellement bébés avec nous quand qu'on a un bobo, c'est l'enfer ». (Participante # 9)

« Il m'a consolé, il m'a fait un câlin et il m'a dit : Inquiète-toi pas, tu n'es pas défigurée. Puis, tes trous sont bien beaux (rires) ». (Participante # 7)

« Ouais, pour les tâches trop lourdes, ils sont trop derrière nous justement. C'est trop. Ils nous aident, mais c'est parce qu'un moment donné, ce n'est pas eux qui vont faire la job pour nous là. Fak oui, a mettons que je dois lever quelque chose de lourd, un autre gars va venir avec moi et va le faire. Mais, un moment donné, tu ne fais plus rien. [...] Fak ouais, ils sont trop souvent derrière nous ». (Participante # 15)

Principalement, les témoignages suivants suggèrent que le soutien des collègues peut apporter une protection aux femmes envers les agressions sexuelles, particulièrement dans un fort collectivisme du groupe des métiers spécialisés.

« Il y a du monde qui s'est plaint pour toi? ». (Participante # 11)

« Ouais, ils m'ont backée. Il a dit : Il y a des gars qui étaient dans la file de la cantine et ils ont entendu ce que l'autre te dit, j'aimerais ça savoir ce que tu penses, parce que ces gars-là ne sont pas contents. Ils ne veulent pas avoir l'air des maudits tatas à cause de ce gros imbécile-là. Fak, ça l'a quand même bien commencé de savoir que j'avais... ». (Participante # 7)

Nonobstant l'importance du groupe et le fort collectivisme dans les relations dans les métiers spécialisés, certains collègues peuvent défendre les victimes d'agressions et s'opposer aux gestes agressifs du groupe. L'aspect individuel joue également un rôle dans les agressions au travail et les réactions sont relatives à chaque travailleur.

« Ça dépend vraiment des individus...c'est une question d'individus...Moi, j'ai eu des collègues qui n'étaient pas corrects et j'ai eu d'autres collègues qui prenaient clairement ma défense, qui en ont, entre parenthèses, payés le prix. Moi, j'ai un collègue, entre autres, qui m'a défendue à une coupe de reprise sur une coupe de chantiers. Puis, il se faisait dire : Elle doit être un bon coup pour que tu l'aies défendue de même. Puis là, ils se sont mis à le gosser lui avec, parce qu'il me défendait sté... ». (Participante # 12)

« C'est les bons qui nous défendent ». (Participante # 6)

« Fak là moi, ça faisait que les gars du syndicat, puis les gars du chantier, ils savaient que je les avais dans ma poche. Dans le sens que j'avais mon monde. Fak, si jamais il arrivait quoi que ce soit, ça l'arrêta de travailler, tu comprends? Puis là, le chantier n'avancait plus. [...] Fak qu'ils étaient mieux de m'avoir sur leur bord ». (Participante # 4)

« Tu es allée chercher des alliés. Tu as préparé ton affaire ». (Participante # 1)

« Ouais, parce que sinon je n'aurais jamais passé entre du monde et je me serais ramassée dans un shaff d'essence ». (Participante # 4)

« Mais euh, je ne pense pas juste parce que tu es une fille. Je pense aussi que c'est une stratégie pour pouvoir gérer des chantiers. Il faut que tu gères les forces, il faut que tu prennes du soutien. Je pense que c'est universel ». (Participante # 5)

À l'opposé, l'absence de soutien et de défense des travailleurs est un facteur justificatif dans la prolifération des agressions dans un contexte de banalisation et de continuité des comportements agressifs.

« Puis, les gars ne veulent pas tout le temps défendre devant les autres ». (Participante # 10)

« Ouais, il y en a qui le disent, mais le plus souvent ... 90% des gars ... sont comme ouais ... continue ... sté ... des machos ... un après l'autre a mettons ». (Participante # 15)

« Ils ont peur pour leur job en ». (Participante # 5)

« [...] Puis, lui, je ne sais pas s'il était délégué, parce qu'il était pesant, je n'arrêtais pas de m'estimer, puis ils ne l'ont pas arrêté. Sté, on dit toujours c'est plein de bons gars, sont bons, sont fins, mais... ». (Participante # 1)

« Jusqu'à un certain point ». (Participante # 4)

« Mais, ils ne mettront pas leur vie en danger ». (Participante # 5)

« Le gars sait ce qu'un autre gars est capable. Quand qu'il y en a un de fêlé, l'autre le sait qu'il est fêlé ». (Participante # 1)

Globalement, plusieurs raisons peuvent justifier cette absence de défense des victimes d'agressions de la part des collègues. Le contexte précaire et instable, de même

que le fort niveau de collectivisme dans les métiers ne permettent pas toujours aux collègues d'amener un soutien aux personnes ciblées par les agressions au travail.

« [...] Mais, après la pause, les gars m'ont tous dit : Ça n'a pas d'allure, ça n'a pas d'allure. Voir qu'il t'a fait faire ça. Est-ce que tu es correct? Ils sont comme venus me consoler, mais jamais contre l'autre, car il était en position d'autorité. Donc, tantôt, des gens de votre équipe qui prennent votre défense ou un boss, ça c'est vraiment hot parce que quand c'est le dude en autorité contre toi qui est sexiste, il n'a rien à faire. Et en plus tes autres collègues, ils sont autant précaires que toi. S'ils ouvrent leur gueule pour te défendre, ils risquent de se mettre les pieds dans les plats ». (Participante # 10)

« Ils se foutent dans la marde ». (Participante # 6)

« Moi, je peux te dire vite comme ça qu'il n'y a pas de soutien. C'est chacun pour soi. Il faut que tu sois le meilleur et que tu ne fasses pas d'erreurs. Puis, le soutien psychologique, bien tu te débrouilles avec ton cas. On me paye pour faire de l'argent ». (Participante # 4)

Par contre, le soutien des pairs peut entraîner d'autres formes d'agression en réaction à l'agression. En effet, les collègues peuvent adopter des réponses agressives envers les agresseurs dans les métiers. Ce constat peut justifier le résultat d'une association entre de faibles féminités avec les agressions psychologiques (Tableau 20).

« Puis, quand qu'il en a un qui commençait à dire des vacheries. Moi, je disais que j'allais manger dehors. Et quand je suis revenue, il regardait à terre. Il s'était fait avertir. Quand tu en as un de pesant, qu'ils l'avertissent, ils ne viendront pas te le dire : Écoute-nous, ce qu'on fait, c'est qu'on te casse les deux jambes. Ils ne viendront pas te le dire. Ce que je veux dire, c'est que je ne sais pas comment qui vont faire, c'est plus ou moins officiel ok, c'est leur manière. Mais, c'est qu'on dirait que légalement, il n'y a rien qu'ils peuvent faire. Ils ne peuvent pas le mettre dehors [...]. Ce gars-là, c'est un sociopathe esti. Qu'est-ce que tu fais? Tu dis : Toi, mon esti, tu ne travailleras plus sur un autre chantier, puis check tes deux jambes. Puis là, il va comprendre peut-être. Je te fais une fausse scène, mais c'est à peu près comme ça ». (Participante # 1)

« [...] Il est venu me voir et il a dit ok c'est beau, salut, je m'en vais. C'est mieux pour moi. Fak qu'à leur manière, les gars règlent le problème, mais ils ne disent pas comment. Mais cristi le gars, ils le tassent. Moi là, je pensais que ça allait bien dans la job. Ça l'air cool, il n'y en a pas de problèmes ici ». (Participante # 1)

Soutien du syndicat

Le soutien du syndicat est également important dans la prévention des agressions dans les métiers spécialisés, notamment dans l'obligation de défendre la santé et sécurité de tous les travailleurs. Les pouvoirs des organisations syndicales sont d'autant plus importants dans les métiers. Le témoignage suivant met en relief le rôle primordial des délégués syndicaux sur les conditions de travail des travailleurs de métiers.

« Je te dirais qu'en étant syndicaliste, je ne parle pas à mon boss direct de la compagnie, parce que moi, ça passe par mon délégué de chantier. Ça, ça enlève beaucoup. En ayant un délégué sur le chantier, ce n'est pas le patron qui vient de te dire ce que tu as fait de pas correct. Il y a une façon d'approcher qui est mieux. Mettons qu'il y a quelqu'un qui s'est fait pagner avec son cellulaire sur la job. Il va dire: Il n'y a pas de cellulaire sa job. Mais il ne va pas nommer la personne qu'il a pognée avec un cellulaire. [...] Il peut aider pour les femmes. [...] Là, le délégué de chantier, il n'est pas niaisieux, il le voit. Je lui ai dit : Là, ça ne marche pas. Ce qu'il a fait. Il est allé voir mon patron pour lui dire de me changer d'équipe, elle va aller avec l'autre. Il n'a pas nommé pourquoi. On a changé d'équipe, puis tout simplement. Sauf que moi, aller voir mon patron, il m'aurait demandé pourquoi j'aurais voulu changer d'équipe. Fak, il aurait fallu que j'interagisse avec mon patron [...] Tu n'as pas le choix d'avoir une bonne entente avec le délégué. C'est même le délégué qui fait en sorte qu'il y aille une bonne entente dans la job. Mettons, quelqu'un qui se chicane avec quelqu'un d'autre, il va aller le voir et lui dire bien là, c'est quoi qui s'est passé. [...] Il va toujours aller régler les conflits, c'est ça qui est important d'un délégué de chantier ». (Participante # 13)

En revanche, ce fort pouvoir des organisations syndicales sur le chantier peut engendrer d'autres types d'agressions relatives à la discrimination syndicale et à la pression d'adhérer à un syndicat selon le métier exercé.

« La différence quand tu arrives là, c'est vraiment entre les syndicats. [...] Ouais, si tu n'es pas dans ce monopole-là, c'est là que tu risques d'en arracher. Fak...sté...rendu à ce niveau-là, c'est plus entre métiers...Puis là, c'est et de un, on va te bloquer si tu décides de dire que tu as décidé ça et que j'ai le droit de travailler pareil ou c'est soit on va te bloquer ou soit on va y aller avec une campagne de peur. Ok, bien tu ne travailleras jamais débord...sté...Fak qu'il y a beaucoup...beaucoup de discrimination syndicale. Puis, des games qui se jouent entre les syndicats [...] Mais, tu as le choix de dire si un choix te correspond plus, puis parce que ça te correspond, tu arrives en haut et ça ne marche pas, parce que tu n'as pas choisi le monopole. Tu as comme une espèce de sentiment d'injustice et de frustration. Dans la loi, ça ne devrait pas exister. Mais sur le terrain, c'est quand même

cela, il y a de la discrimination syndicale, il y a de l'intimidation...Fak tout cela parce que tu as choisi le syndicat que tu voulais. Sté, c'est un droit fondamental de choisir le syndicat que tu voulais. C'est ton choix...sté ». (Participante # 12)

Concrètement, l'importance du syndicat dans la profession des métiers spécialisés leur octroie un rôle important dans la réduction des agressions selon les témoignages.

« Moi, tu vois, une chance, quand je suis arrivée sur ce gros chantier, je me suis dit que ma seule chance de survie c'est d'être chum avec le monde d'icitt. Fak que je suis allée voir la moitié des gars, les chefs du syndicat venaient me voir et mangeaient avec moi. Ils étaient roffs pourtant. Mais moi, ils étaient là, comment ça va? Ils venaient me voir au café l'autre bord de la rue et ils me parlaient puis tout. Je me suis mis le gars délégué syndical puis tous les autres ». (Participante # 4)

« Il est arrivé de quoi avec un gars, puis j'étais en train de parler au délégué. Puis, c'était un italien et il mangeait avec un gros couteau, gros de même (rires). Puis, il m'aimait bien. On avait le même âge et il était sympathique. Il y a eu un gars qui a dit une connerie, puis finalement bref, ça s'est arrangé assez vite et j'attendais les mouches volées après quand je suis retournée. Fak, s'il y a un délégué, c'est bon. Vous comprenez ». (Participante # 1)

En revanche, un faible soutien du délégué syndical est un facteur prédisposant aux agressions en raison de leur pouvoir formel dans la profession des métiers. Ainsi, l'implication du syndicat est un élément clé dans la prévention des agressions.

« Mais, une autre fois, j'étais sur un chantier, il y avait peut-être un délégué, mais il ne voulait pas m'aider. J'ai été obligée de partir parce que ma sécurité était extrêmement en danger. Fak que sté, ça varie d'une place à l'autre ». (Participante # 1)

« Il y en a eu aussi que c'était les représentants syndicaux qui étaient du bord des harceleurs ». (Participante # 4)

« Puis, le gars, quand qui se sent backé par son syndicat, c'est le king de la planète. S'il n'est pas backé par son syndicat, il s'en va sa queue entre les deux jambes. Fak que le syndicat, c'est la clé de la construction. Il faut qu'ils jouent leur rôle comme il faut, il faut qu'ils aient des cours structurés. Il faut qu'il y aille des lois qui les mettent TELLEMENT dans la marde s'ils ne les respectent pas. Je te jure que sté, dans la convention collective, dans la ...

(elle sacre) de page, le harcèlement c'est ça. Il faut que les gars aillent ce cours-là, parce que c'est gros le truc ». (Participante # 1)

La longueur des propos et des discussions uniquement sur le soutien reçu de la part du supérieur, d'un mentor, des collègues et du syndicat suggère qu'il s'agit d'un aspect très vital pour réduire les agressions dans les conditions de travail. Un faible soutien social fragilise l'identité professionnelle dans les métiers, surtout dans un contexte de collectivisme élevé, du pouvoir du groupe et de l'acceptation des normes.

c) Demandes au travail très élevées comme une norme dans les métiers

Les secteurs des métiers sont ancrés dans une culture de performance et de rapidité s'inscrivant dans de fortes demandes à accomplir le travail en peu de temps. Il s'agit d'une condition de travail imbibée dans ces secteurs. Les résultats des analyses ont associé de fortes demandes avec des niveaux plus élevés d'agression à caractère psychologique selon le Tableau 20. Il est possible de diviser les demandes au travail en deux types : les demandes psychologiques et les demandes physiques.

Demandes psychologiques

La charge psychologique et le nombre d'heures sont très élevés dans les métiers selon les témoignages collectés lors des groupes de discussion et des entrevues individuelles.

« Oui, parce qu'on fait des 15 heures de temps pour le montage. Non-stop ». (Participante # 10)

« 27 heures que j'ai vues à une place ». (Participante # 8)

« Je suis une fille qui ne travaillait pas autant. Je faisais juste 55 heures, non peut-être plus, 60, peut-être 65, je ne sais pas. Mais, les gars, c'est 12 heures par jour, 7 jours semaine. Eux, ils arrivent le ménage est fait. Moi, j'arrive, puis il y a plein de sacs de poubelle dans l'appartement. Y'a des fourmis qui se promènent, ça fait 3 jours, je n'ai pas eu le temps. Parce que moi ça me prendrait une femme ». (Participante # 1)

Les fortes demandes au travail peuvent s'inscrire dans une pression élevée des supérieurs pour une exécution des tâches plus rapide dans un contexte d'objectifs à atteindre dans de courts délais.

« [...] Puis, j'ai dit, écoute, arrête de nous pousser, ralentissez. Il dit : Je ne peux pas, le boss il veut qu'on aille vite. Je lui ai dit, je vais vous ralentir, pour que vous puissiez avoir vos semaines de chômage, mais laissez-nous tranquilles un peu. [...] ». (Participante # 1)

« Fak que tu entres sur le chantier au début et ils ne savent pas trop où qu'on doit mettre les choses. Et quand qu'ils catchent, il est rendu 3h du matin et ça doit se terminer à 5h. Fak là, tu as le directeur technique qui te crie : Go go go. Fak moi, je crois que les fois, où j'ai le plus risqué, où que je me suis faite mal, c'était le temps, soit le nombre d'heures consécutives que j'avais travaillées ou la pression ». (Participante # 10)

« Grouille, on attend après toi, c'est long, c'est long.... ». (Participante # 6)

Cet aspect est ancré dans une culture comme signe de valorisation du métier.

« La construction, les gars, ils veulent travailler. Ils s'en foutent ce qu'ils mangent, puis de tout le reste. C'est la job ». (Participante # 1)

Néanmoins, le témoignage suivant démontre qu'il ne s'agit pas toujours d'un choix volontaire de travailler autant d'heures par semaine. À nouveau, une opposition à ces règles des 60 heures par semaine peut nuire à l'image de la profession en cette capacité des travailleurs de pouvoir prendre des charges très lourdes au travail.

« Nous autres, un moment donné, ils nous ont menacés, si on peut dire. Dans un meeting, ils sont arrivés et on dit : Écoute, on est dans le génie civil. On a des dates à respecter. Si vous ne voulez pas faire d'overtime, mais c'est bien de valeur, mais on va vous remplacer. Si vous dites toujours non à l'overtime, on va en trouver d'autres ». (Participante # 2)

« Un moment donné, j'ai vu des fourmis et je me suis wo, c'est quoi qui se passe là. Il fallait que je m'occupe des poubelles, j'avais passé tout droit. Puis, tu manges en dessous de la douche puis là, je n'étais plus capable un moment donné surtout les changements de chiffres. Puis euh les gars arrivent reposés, je ne sais pas. Ils ne font pas le ménage et ils ne commencent pas à faire la bouffe sté super loft. Fak moi je fais les lunchs, parce que ça prend du manger, mais ça me prend du temps, mais je n'en ai pas de temps. Je travaille moins parce que j'essaye de bien manger. Il y avait des gars qui étaient verts

à peu près de même parce qu'ils mangeaient de la pizza, puis du poulet 3 fois par jour, 7 fois par semaine. C'est ça qui mange les gars. Ils sont verts. Moi, je ne peux pas vivre comme ça. Fak, je faisais moins d'heures, 55 heures, 60 heures. Toi là, on sait tu ne travailles pas. Il y a un petit jeune qui m'a dit ça l'autre fois. Bien j'ai dit : Écoute, moi, je ne peux pas manger ce que tu manges, je vais mourir. Moi, une frite par-dessus une pizza, 6 jours par semaine. Moi, je ne sais pas comment vous faites les gars ». (Participante # 1)

Sommairement, un nombre d'heures très élevées et le temps supplémentaire sont des aspects du travail dans une culture de performance bien ancrée dans les métiers.

« Habituellement, je fais des 10 heures [...] C'est la norme. On fait des 10 heures, 2 heures de temps double quand c'est un shut down qu'on appelle, parce que moi je suis en construction industriel ». (Participante # 13)

« Oui oui, ils la payent l'overtime. Mon contrat c'est 45 heures et dès que tu dépasses. Mais, dans le fond, nous c'est 4 jours semaine 10 heures et le vendredi c'est 5 heures. Donc, si tu dépasses tes 10 heures, tu es payé temps double. Le vendredi après 11h30, tu es payé temps double. Au moins, ils le payent, ça, [...], mais ils abusent [...] ». (Participante # 2)

Demandes physiques

Les demandes physiques dans les métiers spécialisés ont également été mentionnées de nombreuses fois par les femmes œuvrant dans ces secteurs des métiers. Les efforts physiques ont d'ailleurs été abordés dans la première sous-section d'une apparence de force physique comme trait typique des travailleurs de métiers. La disposition à effectuer des tâches physiques est valorisée et constitue un signe de compétences de la profession et donc une protection contre les agressions dans les métiers, toujours afin de ne pas nuire à cette image de capacité d'efforts physiques.

« Parce qu'un moment donné, tu es testée, tu es testée. Mon physique...mes jointures ne veulent plus. Mais sinon, j'aime encore ça ». (Participante # 6)

« Mais, je pense que c'est juste des préjugés sur la force physique, sur la capacité à travailler une grosse journée. Puis aussi, les préjugés, ça tourne surtout autour du elle est faible, pas assez forte pour faire ce qu'il y a à faire ». (Participante # 14)

Les exigences physiques demandent une interdépendance et une collaboration dans les tâches. Les interactions plus fréquentes au travail constituent des situations propices aux agressions en raison de la proximité et de l'obligation du travail d'équipe.

« Là moi, ils me mettent en équipe avec et ce n'est pas drôle, tatata. Parce que veux, veux pas, parfois on peut tirer du câble et les patrons mettent deux personnes pour tirer du câble, mais déjà là, ils ne sont pas assez à deux. Mais, s'ils me mettent une femme plus un homme pour tirer du câble. Je ne veux pas dire que je fais la moitié de la job d'un homme, mais l'homme a raisonné deux fois plus que moi, donc moi, je dois me donner plus. Mais, il est censé d'avoir trois personnes déjà d'avance, tu comprends. Sté, c'est un peu cela l'industrie, on coupe un peu partout dans les employés puis. Fak, c'est à peu près cela ». (Participant # 13)

d) Insécurité d'emploi comme facteur fortement prédictif des agressions

L'insécurité d'emploi est une condition de travail au centre de la relation d'emploi dans les métiers, surtout dans le secteur de la construction. Les résultats des analyses du Tableau 20 ont associé les agressions psychologiques à l'insécurité d'emploi. Une condition importante de travail dans la composante de l'insécurité d'emploi est relative au statut professionnel, caractérisé par des contrats temporaires. La norme, sur les petits chantiers, tout du moins, est de travailler sur plusieurs petits contrats pour réussir à avoir un salaire annuel complet.

« Moi, j'ai toujours été là. J'ai calculé, j'ai fait 17 shops différentes. Quand tu arrives, tu es toujours la première. Deux fois, je n'ai pas été la première femme ». (Participant # 1)

« Non, en deux ans, j'ai fait trois chantiers. Bien, j'ai travaillé pour trois employeurs différents ». (Participant # 14)

Les contrats sont majoritairement temporaires et à court terme dans le secteur de la construction. Ce contexte précaire exige pour les travailleurs une recherche continue de contrats futurs et de préservation de leurs propres contrats.

« Mais, depuis deux ans, je travaille comme peintre. Donc, c'est 6 à 7 mois par année. Fak, tu vois, là j'ai fini au mois de novembre. Là normalement, je pourrais faire du chantier jusqu'au mois de mars ». (Participant # 5)

« Ce serait tellement trippant, une compagnie que tu ferais tout le temps. À date, j'ai toujours fait des 6 mois. Déjà là, c'est bon ». (Participante # 6)

Quelques témoignages indiquent que dans certains cas, il a été possible pour les travailleuses de demeurer avec le même entrepreneur. Néanmoins, cette stabilité n'est pas la norme et s'inscrit davantage dans un espoir inatteignable des travailleurs.

« Moi, j'ai été 10 ans sur la construction, ça m'est arrivé de retourner dans des compagnies que j'avais déjà faites. Mais, j'ai travaillé dans d'autres places entre temps. Pour faire ça, il faut vraiment que tu travailles pour une grosse compagnie. Mais, il y a 85% des compagnies que c'est cinq employés et moins. [...] Fak, tu n'as pas grand chance de travailler toute ta vie pour le même employeur ». (Participante # 12)

« [...] Fak, moi là, j'ai eu quelques employeurs, mais ça n'a pas été, car ça l'a été roff sur un chantier. [...] Fak moi, je revenais. Ils me slaquaient au mois de novembre et me rappelaient en février ». (Participante # 1)

De nombreux témoignages abordaient cet aspect des contrats temporaires et de l'insécurité d'emploi dans le secteur spécifique de la construction. Il est difficile pour les travailleurs d'être en contrôle de leur statut professionnel et d'obtenir une stabilité d'emploi. Le phénomène du "slack" consistant à la mise à pied est très présent.

« Bien écoute, avant je changeais à tous les 6 mois, à chaque fois qu'il y avait des slacks. J'étais bien contente, sur le chômage, après 2 semaines, je me trouve une nouvelle compagnie, mais là je viens de tomber sur une compagnie et eux, [...] c'est le genre de compagnie que je sens que je vais être capable de faire une couple d'années avec eux ». (Participante # 9)

« Puis, oui, je travaille sur des chantiers. Présentement, je travaille pour une compagnie, mais à cause de l'hiver et tout, j'ai comme été slaquée. Puis, ouais, je peux te dire que de tout ce qui est de travailler là-dedans. C'est compliqué de se trouver un travail...C'est compliqué de trouver un entrepreneur qui va nous faire confiance. Moi, j'ai été chanceuse. J'ai travaillé. J'ai été un an au...puis, je peux te dire que cela m'a pris un bon un an avant de me trouver un emploi ». (Participante # 15)

Globalement, ce contexte de contrats à court terme s'inscrit dans une relation d'emploi caractérisée de temporaire et d'incertaine dans les métiers. L'insécurité d'emploi est une condition fortement représentative des conditions dans les métiers.

« Puis moi, je l'ai vécu, je me suis retrouvée les deux pieds dans l'eau un moment donné parce que tu te dis : Ok, j'ai été pour un entrepreneur pendant 6 mois. Puis, après ça pouff, ok, je n'ai pas personne. Je ne connais personne. Trouve une job men. Bonne chance ». (Participante # 5)

« Non non écoute, la loi, elle dit qu'ils doivent te garder 5 jours, après cela, ils te mettent dehors (rires des femmes) ». (Participante # 8)

D'ailleurs, une comparaison aux travailleurs autonomes peut même être effectuée pour comparer les travailleurs de métiers afin de définir cette grande insécurité d'emploi. L'informalité et les contacts sont la première porte d'entrée dans le secteur.

« Moi, je trouve que dans la construction, même quand tu es compagnon, tu n'es pas stable. [...] Tu es un travailleur autonome avant tout. Sté, on a l'impression, moi quand je suis sortie de l'école, j'avais l'impression que j'allais avoir mon métier et que j'allais faire partie d'un groupe. NON NON, tu es travailleur autonome. Arrange-toé. Tu ne peux même pas travailler à 2-3 vitesses, il faut que tu aies 2-3 entrepreneurs qui vont te rappeler. Il faut que tu roules à trois clients par année quasiment. À moins que tu aies quelqu'un pour te brancher sté. Il faudrait l'expliquer ça aux gens qui sont à l'école, sté leur dire : Vous allez sortir de là, il n'y a peu de chances que vous soyez stables avec un entrepreneur ». (Participante # 5)

« J'ai fait 14 000 heures travailleur autonome, parce que je ne connais pas de vrai chantier et je ne connais pas de mononcle ». (Participante # 6)

L'ensemble de ce contexte de contrats temporaires et d'insécurité d'emploi peut mener à un non-respect des droits des travailleurs. Cette facilité à mettre à pied les travailleurs selon le travail à effectuer complexifie la possibilité des travailleurs des métiers à porter plainte lors d'abus. Les travailleurs ne s'opposeront pas, peu importe les conditions, même dans les cas d'agressions au travail, dans un contexte de contrats à court terme afin de réussir à trouver un autre emploi à la suite du "slack".

« Puis, même si tu fais ça, tu peux travailler pour lui pendant 10 ans...si au bout de 10 ans, je ne sais pas, tu es fatigué, tu te claques une dépression, tu te

blesses, tu n'as plus la même performance que tu avais avant à cause de cela... regarde... du jour au lendemain, il va te mettre à la porte là. Il s'en fout que ça fait 10 ans, parce que tu n'as pas de sécurité d'emploi...Fak, il va te mettre à la porte là. Fak, c'est sûr que ça, ça joue énormément, ça crée le harcèlement, ça crée l'intimidation [...] Sté, moi je regarde, des fois, c'est du non-respect et de l'intimidation, clairement, il en a là, probablement aussi sté. Puis, ce qui faut comprendre, comme on n'a pas de sécurité d'emploi...tu as toujours une espèce de sentiment de : Bien, il faut que je fasse bien ma job, parce que si je ne fais pas bien ma job, il ne va pas me rappeler, je vais me ramasser sur le chômage, il va me slaquer. Tu es toujours dans un esprit de compétition de productivité très intense. Fak, comme la construction, c'est beaucoup l'été et l'automne, tu as un certain nombre de temps dans l'année pour réussir à faire ton nombre d'heures pour minimalement avoir droit au chômage. Fak, c'est presque une question de survie, parce que si tu ne fais pas tes heures dans le temps, tu n'as pas le droit au chômage ».

(Participant # 12)

En somme, la peur de perdre son emploi justifie les agressions dans ce contexte d'insécurité d'emploi et de période de "slack" sans obligation de rappels pour les travailleurs et sans possibilité de stabilité financière.

« [...] Parce que la peur de la construction, c'est le slack. Quand que là ça commence le slack...oh oh...là ça se sent, là tu ne dois pas être dans le target. Fak, tu essayes de t'éloigner du target, mais c'est à peu près ça. Sté, quand que le slack arrive, là, tout le monde change. Ce n'est pas tout le monde, mais il faut que tu aies quelqu'un de confiance avec toi dans la roulotte, que tu sois capable d'en parler aux autres ». (Participant # 13)

« [...] Ils sont contents de m'avoir sur l'industrie, sauf que quand que le slack arrive, il n'en a plus, c'est la jungle qu'on appelle. [...] Les gens quand qu'ils arrivent à la maison, c'est le chômage quand qu'il y a le slack. Parce que le chômage, c'est quand même la moitié de leur paye qui s'en va. Fak eux, ils ont peur de passer dans le slack. Que ce soit moi qu'ils bitchent, ils bitchent leurs confrères aussi, pas juste la consœur qu'ils bitchent. C'est vraiment tous les gens ou la personne que tu vois qui se donne plus que d'autres ». (Participant # 13)

Le rappel des travailleurs après les fins de contrat explique autant les agressions envers les femmes qu'envers les hommes selon le témoignage suivant.

« Il y a un gars qui s'est fait intimider à cause de moi. On a été slaqué et je reviens en février [...] Puis, selon leur calcul savant, c'était moi qui étais

supposée entrer avant. C'était à une journée de près, il n'y avait pas de panique [...] Fak que le gars qui était là, il capotait là. Il est venu me voir. Moi aussi, j'ai le droit de travailler sté. Il s'était fait un peu brassé sté, c'est des gars ». (Participante # 1)

Les nombreux témoignages relatifs à l'insécurité d'emploi soutiennent la préoccupation des travailleurs à l'effet de cette pensée constante de la peur du "slack", la hausse de tension et même des comportements agressifs dans ce contexte de précarité. Outre les composantes identitaires des dernières sous-sections, d'autres éléments, abordés ci-dessous, peuvent fragiliser l'identité des travailleurs et engendrer des agressions.

5.5.2-Nouveaux éléments pertinents dans l'étude des agressions

À la suite de la recension des propos relatifs aux réponses agressives et aux facteurs identitaires dans les métiers, il s'avérait judicieux de s'intéresser aux autres causes pouvant fragiliser l'aspect identitaire des travailleurs de métiers. Cette section s'intéresse à ces nouveaux éléments non étudiés dans les analyses quantitatives des agressions. Dans les témoignages, les propos des femmes sur la description des agressions ont mis en relief d'autres causes des agressions au travail pouvant fragiliser l'identité des travailleurs de métiers, telles que la jalousie entre travailleurs, la compétition pour le temps supplémentaire dans un contexte de recherche de contrats, en plus d'une lacune au niveau de la gestion des plaintes de harcèlement et des mesures de sécurité.

5.5.2.1-Jalousie entre les travailleurs et compétition dans un contexte de précarité

La jalousie entre les collègues ainsi que la compétition pour le temps supplémentaire dans un contexte d'insécurité d'emploi et de recherche de contrats sont des éléments souvent relatés lors des groupes de discussion et des entrevues individuelles.

a) Jalousie entre les travailleurs comme facteur très prédictif des agressions

La jalousie entre les collègues constitue une cause directe des agressions dans les métiers spécialisés selon l'échantillon de la présente étude. Le contexte identitaire d'insécurité d'emploi favorise et fortifie ce climat compétitif et la jalousie au travail.

« Ils peuvent en avoir plein de raisons de te tomber dessus. Mais, ce que je veux dire en bout de ligne, c'est que quand qu'ils commencent à se décider à te tasser, ils n'ont pas besoin de parler. Moi, il y a une fille que j'ai été obligée d'avertir. Un moment donné, j'ai dit : Il faut que tu arrêtes de te vanter de ça, puis ça, parce qu'elle était autochtone et elle avait le droit à certaines réductions, je ne sais pas trop. Je lui ai dit, sté quand tu travailles avec les gars, il ne faut jamais les rendre jaloux parce qu'ils deviennent bébés et bizarres sté. Puis, un moment j'essaye d'avoir des nouvelles d'elle. Elle avait mangé un crochet sur le coco. [...] Elle en avait un direct en arrière de la tête, un crochet. Puis là, je lui ai dit : Là écoute, tu es avertie, les gars, si tu les gosses trop...comme par hasard, tu vas te blesser...comme par hasard, l'échelle va tomber ». (Participant # 1)

« C'est ça, c'est des jaloux aussi, ils veulent que je me blesse parce que j'ai un plus gros salaire qu'eux. Mais ça, c'est parce que le boss ne comprend pas. On ne fait pas des chichis pour des chichis ». (Participant # 11)

Cette jalousie entre collègues peut aussi provenir dans le but d'avoir les meilleurs équipements de travail, toujours dans l'aspect identitaire de recherche de prestige.

« Il y a ça. Un moment donné, ça peut être un truck. Tu as des vieux trucks, des bons trucks et des trucks poches. Fak là, ça se bat ». (Participant # 1)

« N'importe quel équipement ». (Participant # 5)

« C'est ça, les gars c'est bien jaloux ennnn. Garder des enfants de 10 ans et deux verres de lait, il faut que les deux soient égaux parce que ahhhh (rires). C'est première année. Moi, j'ai travaillé au club med avec des enfants, j'ai gardé des enfants, c'est la même affaire ». (Participant # 1)

« On a chacun un camion, puis moi j'ai le plus vieux camion. Puis lui, il voulait son camion plus récent. Puis là, il dit à tout le monde : Regarde c'est toi qui va l'avoir et c'est moi le plus vieux icitt. Une chance je suis allé voir le boss et je lui ai demandé qu'elle ne l'aille pas l'esti de camion (propos du gars) ». (Participant # 5)

En complémentarité, un des éléments qui est ressorti des discussions et des entrevues était la compétition pour le temps supplémentaire comme cause de jalousie entre les travailleurs, surtout dans un contexte de recherches de contrats et de précarité. À nouveau, le temps supplémentaire est ancré dans l'aspect identitaire de la profession de métiers dans cette capacité à prendre une forte charge de travail.

b) Compétition pour le temps supplémentaire comme autre facteur explicatif

L'obtention de contrats et le fait de travailler davantage d'heures constituent la base des relations d'emploi dans les métiers spécialisés. Il y a vraiment une culture valorisant le temps supplémentaire et l'importance d'en faire le plus possible selon les valeurs qui sont privilégiées par la direction. Ce contexte fortifie cette compétition pour travailler le plus d'heures possibles. Ces relations d'emploi engendrent un climat compétitif entre collègues, pouvant justifier les agressions de type horizontal entre pairs.

« Ok, fak écoute ça. Pour arriver à couper le trois quarts des problèmes, c'est la même chose pour un truck. Quand les gars veulent tous le même truck et pas celui-ci. Faut que tu réassures la bête, que tu calmes la bête dans son ensemble. Fak que là j'arrivais, [...] moi les gars de l'overtime je n'en veux pas. Je n'en ferai pas. Je l'ai dit aux boss sauf si c'est urgent puis que tout le monde doit travailler. Ce n'est pas vrai que je vais laisser tomber mon boss sté. Mais, je vous le dis, vous êtes tous plus qualifiés que moi, meilleurs que moi et vous faites tous de l'overtime. Si j'en fais, c'est que la planète en fait. Fak, foutez-moi la paix (rires) ». (Participante # 1)

D'ailleurs, la compétition pour le temps supplémentaire a spécifiquement été associée aux agressions, notamment par des actes de discréditation des collègues.

« Puis, des fois, il n'y a pas beaucoup d'overtime. Comme moi, c'était une shop, il n'y avait pas beaucoup d'overtime, à part dans quelques moments stratégiques. Fak que le monde se battait pour l'overtime parce qu'on discrédite ta job, on fait des coups chiens. Sté, tout ça pour avoir le maudit overtime. C'est pour ça que pour ne pas avoir de problème et de coups chiens, je disais aux gars que je n'en veux pas. Foutez-moi la paix. Sté, tu les avertis, parce qu'un moment donné j'ai cliqué qu'ils essayent de te tasser et de te discréditer pour l'esti d'overtime ». (Participante # 1)

Un autre élément distinct de la jalousie et du temps supplémentaire autant valable pour justifier les agressions dans les métiers spécialisés consiste à une lacune au niveau du processus de plaintes dans les cas de harcèlement dans ces milieux.

5.5.2.2-Plusieurs obstacles à une gestion saine des plaintes de harcèlement

Au cœur de plusieurs études sur les agressions, les mécanismes de plaintes sont la base pour protéger les travailleurs des agressions. Dans les métiers spécialisés, ces mécanismes ne sont pas toujours adéquats et peuvent comporter plusieurs lacunes.

« Mais, pour le processus de plaintes, je pense que quand tu es tout seul avec la personne et si tu veux vraiment mener ça loin, mais c'est la police vers qui tu peux te tourner. Mais, est-ce que tu as envie d'embarquer là-dedans [...] Les gens ne vont pas faire des plaintes ». (Participante # 14)

« Moi, j'ai réglé des problèmes de harcèlement, les filles enduraient. Elles pensaient que les gars allaient changer. Fak là tu dis, la première chose que tu dis aux filles, c'est que les gars ne changent pas. Si tu lui as demandé une fois, puis qu'ils n'arrêtent pas, attache ta tuque. Fak que les filles enduraient longtemps, elles prenaient des notes et ensuite, elles tombaient en dépression. Il faut qu'il y aille des boîtes de notes pour que les gars disent sak. Fak, faut qu'il y aille quelque chose de mis en place ». (Participante # 1)

a) Lacune au niveau de la gestion des plaintes de harcèlement

Une mauvaise gestion des plaintes, tant du côté patronal que syndical, est un facteur aggravant ressorti des expériences des femmes participantes de l'étude pour expliquer les agressions dans les métiers spécialisés. Ces lacunes occasionnent de nombreux obstacles aux victimes et le choix de ne pas porter plainte dans la majorité des cas.

« Oui, je l'ai barré et j'ai dit à tout le monde : Ce gars-là, les filles faites attention. [...] Il faut que ça reste en dedans ». (Participante # 8)

« Mais, il aurait fallu qu'elle fasse 14 plaintes qui ne servent jamais à rien, que tout le monde rit d'elle de toute façon ». (Participante # 6)

b) Complexité de la gestion des plaintes de harcèlement pour les syndicats

Le rôle des syndicats est primordial dans la gestion des plaintes. Ils sont les premiers représentants des travailleurs. Les associations syndicales ne sont pas toujours bien outillées pour gérer les cas complexes lorsque leur fonction exige une défense autant de l'agresseur que de la victime si les deux personnes sont syndiquées.

« [...] Quand qu'il y a deux syndiqués qui se pognent, le syndicat s'est fait dire de faire quelque chose avant que ça tombe en plainte. Parce que tu vas

défendre le gars vs la fille? C'est sûr que le gars joue au hockey avec toi, mais un moment donné, non [...] ». (Participante # 1)

« Elle, elle a fait une plainte, elle a vécu du harcèlement, elle a perdu sa job. Elle est chez elle, sans emploi. Et elle est allée demander de l'aide à son délégué syndical. Elle s'est fait dire : Ça ne passera pas, oublie ça, ce n'est pas pour toi, on ne peut pas t'aider nan nan nan. Elle, elle ne savait pas qu'elle avait deux semaines pour aller plus haut. Les deux semaines se sont passées. Elle ne le savait pas, on ne le sait pas ». (Participante # 15)

« Qu'elle fasse une plainte au syndicat? ». (Participante # 4)

« C'est ça, fak là, elle s'est prise une avocate, puis elle va aller contre le syndicat qui ne l'a pas aidé dans sa situation. On est rendu là ».
(Participante # 5)

c) Représailles à la suite d'un dépôt d'une plainte de harcèlement

En plus de la gestion des plaintes, des représailles à titre de conséquences suite à un dépôt d'une plainte sont très probables, surtout dans un contexte identitaire d'insécurité d'emploi et de contrats temporaires sans aucun lien d'emploi à respecter.

« Tu te fais barrer à vie de la construction ». (Participante # 7)

« C'est ça qui arrive ». (Participante # 11)

« Tout dépend de la situation, parce que faire officiellement des plaintes de harcèlement sexuel et psychologique dans l'industrie de la construction, chez les femmes, il n'y en a pratiquement pas. C'est presque zéro, parce qu'elles n'ont pas de sécurité d'emploi. Sté, elles vont aller se plaindre. Ça va leur prendre une semaine et ils vont la crisser dehors, parce que c'est bien plus facile, et ça les boss le disent, c'est bien plus facile d'écarter la fille que de gérer l'équipe au complet [...] Et quand que tu n'as pas de sécurité d'emploi, tu t'appuies sur quoi? [...] Puis, si elles font une plainte contre un employeur, l'autre employeur, il va aller parler à l'employeur...oublie ça...elle va être sur la blacklist. Fak, c'est sûr qu'elle n'a pas le goût de porter plainte elle. Ça lui a pris, je ne sais pas combien de temps, pour finir par réussir à se trouver une job... Puis là, elle en a une et ça ne va pas bien... Et elle le sait qu'elle a de bonnes chances de se faire mettre à la porte si elle se plaint ou que si elle fait une plainte officielle. Il y a de maudit de bonne chance qu'elle soit sur la blacklist, puis que ce soit encore plus dur de se trouver une job que ça l'était [...] C'est s'acharner, il n'y a pas d'options. Tu t'acharnes, tu t'acharnes...tu endures. Puis, si tu n'es plus capable d'endurer un moment donné : Regarde, tu cherches ailleurs, tu t'en vas ailleurs ». (Participante # 12)

d) Résultats positifs à la suite d'une bonne gestion des plaintes de harcèlement

À l'opposé, des témoignages ont affirmé qu'une bonne gestion des plaintes et des mesures de sécurité permettent de prévenir les agressions dans les métiers spécialisés.

« J'ai fini par la faire ma plainte. Ça l'a pris une semaine avant que je puisse ramasser assez de monde, assez de témoins pour que ça passe, même si c'était juste mon nom qui était affiché sur la feuille. Puis, il y a peut-être 4-5 gars de la santé et sécurité et de la partie patronale qui sont venus me voir parce qu'en plus j'étais sur un chiffre de nuit et il faisait noir dans le parking. Puis, ils m'ont dit : Tu n'es jamais toute seule, tu as toujours un civi sur toi (elle réfère à un outil) ». (Participant # 2)

« Tu te traînes une pelle (rires des femmes) ». (Participant # 5)

« Bien, ça tombe bien parce que j'avais toujours mes caps d'acier, mais ça l'a donné que ce gars-là s'est tenu tranquille. J'étais bien contente, mais je peux dire que les gars de sécurité, il y en avait toujours un près de moi et ils se renseignaient pour savoir où que j'étais ». (Participant # 2)

« Il faut faire attention, il faut que tu sois prête à le vivre. Moi, dans mon cas non. J'aurais 78 plaintes à faire, puis euh, crée-moi que je les ferais, puis j'irais en cour, puis je retournerais au chantier [...] Je le ferais et je montrais l'exemple, mais en même temps, les filles qui sont sur le chantier, quand je les ai toutes rencontrées pour l'agression qu'il y a eue dans les sous-sols, parce que personne ne voulait parler. [...] Mais, après ça, ça n'a pas pris de temps. On a mis un bureau fermé à leur disposition. On a conté des menteries à leur patron entrepreneur et finalement, on a réussi à aller en dessous de la bande, puis elles ont été parlées et elles ont été faire leurs témoignages [...] Mais, il a fallu que je bâtisse ça. Autrement, je n'aurais jamais trouvé la fille, l'aider. Et le gars s'en serait sorti. Puis là, on aurait eu un cas d'agression et d'autres se seraient propagées. Pour arrêter ça, on a fait un message. [...] C'est parce qu'on cherchait une victime. Mais là, ça l'a soudé les filles. Les filles se sont retournées. Elles ne se parlaient pas, mais avec cet événement-là, elles étaient beaucoup plus sensibilisées à leurs consœurs de travail, même si elles étaient dans d'autres disciplines ». (Participant # 4)

e) Mécanismes complémentaires de mesures de sécurité dans les métiers

Au-delà d'une bonne gestion des plaintes, des chantiers sont même proactifs en incluant des pratiques de sécurité, notamment envers les femmes, afin de réduire le plus possible le risque d'agressions. Plus précisément, des règles de sécurité interdisent les batailles sur les chantiers, ce qui peut limiter la dégradation des actes agressifs.

« Bien ouais. Entre eux. Ils vont briser...Je veux dire...quand ils sont en colère, ils brisent des affaires, mais ils ne vont jamais se battre. Parce que

sur un chantier, si tu te bats, automatiquement, ils t'enlèvent du chantier. Mais, c'est plus qu'ils vont se lancer des objets ou péter des affaires. C'est pas mal cela ». (Participante # 15)

« Des fois, il y en a qui pompent et tu sais qu'ils peuvent te pousser, puis tout, mais pas de frapper en pleine face, quand même parce qu'il va être renvoyé chez eux [...] Ça l'arrête avant. Moi, je ne vais pas pomper avec l'autre, mais tu le vois dans sa face qu'il est rendu à ce stade-là ». (Participante # 9)

La province de l'Alberta prend notamment des mesures de sécurité spécifiques pour défendre les femmes des agressions sur les chantiers.

« Mais, quand j'arrive sur un chantier et que je demande ils sont où les toilettes féminines, c'est tout de suite, je vais m'inscrire et ils te donnent une clé. Eux, ils ne veulent vraiment pas de harcèlement. Puis, même en Alberta, dans les camps, c'est des campus sté quand tu dors ... euhhh... s'ils ont vu que ta carte n'a pas passé dans la soirée, là ils vont t'appeler. Ils vont dire : Est-ce qu'il y a de quoi qui se passe? ». (Participante # 13)

Tous les éléments mentionnés dans cette dernière section ont mis en valeur le rôle important de la jalousie et de la compétition pour les heures supplémentaires comme autres causes identitaires directement reliées aux agressions dans les métiers, en plus d'une mauvaise gestion des plaintes et des représailles à la suite d'une dénonciation. Ces éléments doivent être considérés dans un objectif de prévention des agressions dans les milieux de travail.

Le prochain chapitre discute de l'ensemble des résultats quantitatifs et qualitatifs de la thèse doctorale afin de bien interpréter le rôle des facteurs identitaires et culturels sur les agressions chez les travailleurs des métiers spécialisés.

Chapitre 6 : Synthèse des résultats

Le présent chapitre présente une synthèse des résultats avancés dans le Chapitre 5. La stratégie de la méthode mixte utilisée englobe un ensemble de données quantitatives collectées par questionnaires, complétées par des données qualitatives de témoignages de femmes œuvrant dans les métiers spécialisés. La complexité à bien discerner les effets de l'identité professionnelle sur les agressions dans le contexte culturel particulier de valorisation des masculinités dans les métiers spécialisés nécessite cette triangulation des données. Les deux secteurs de la construction et manufacturier ont été ciblés afin d'octroyer une possibilité de comparaison et de triangulation des données pour mieux étudier le phénomène des agressions dans la profession des métiers spécialisés. De plus, l'intégration des données à deux niveaux, tant au niveau des travailleurs que des équipes de travail dans des modèles multiniveaux, permet une meilleure compréhension élargie de l'influence de l'identité professionnelle sur les agressions dans les métiers.

Les résultats obtenus apportent un soutien au rôle du sexe féminin et du genre masculin comme facteurs prédictifs des agressions dans les métiers, en plus de soutenir la contribution de l'identité professionnelle par l'influence des dimensions identitaires et culturelles. La fragilisation de l'identité professionnelle, notamment par les conditions de l'organisation du travail, ajoute une meilleure compréhension de la manière que le contexte identitaire prédispose aux agressions. Tous ces effets des facteurs identitaires dépendent principalement des divergences entre les 282 travailleurs en raison d'une très faible variation (entre 5% à 10%) des niveaux d'agressions entre les 54 équipes de travail.

De façon générale, les résultats obtenus permettent seulement de nuancer le modèle empirique en regard du rôle médiateur des réponses agressives dans la relation entre la structure de l'identité professionnelle et les agressions au travail. Le modèle théorique de la recherche posait que les éléments de la structure et de la fragilisation de l'identité, ancrés dans les modèles d'identité au travail, prédisposaient à des réponses agressives. L'adoption de ce type de comportements nuisibles devait occasionner des victimes d'agressions, spécifiquement les femmes. Dans le cadre de l'échantillon de l'étude, les résultats n'ont toutefois pas pu être validés pour les effets médiateurs de la déviance interpersonnelle et du sexisme au sein de l'équipe de travail. Les analyses ont cependant

permis de soutenir les hypothèses relatives aux associations significatives de certaines composantes de la structure de l'identité professionnelle et de la fragilisation de cette identité sur les agressions dans les métiers, principalement l'intégration des différences au sein de l'équipe, l'utilisation des compétences, le soutien social et l'insécurité d'emploi.

Nonobstant le rôle primordial du sexe féminin et du genre masculin dans la justification des agressions, les facteurs des relations intergroupes, notamment les processus identitaires d'identification et de différenciation sont des éléments prioritaires dans la prédisposition à être la cible d'une agression dans les métiers spécialisés. La prise en compte des différentes formes d'agression (psychologique, physique et sexuelle) assure une analyse plus précise, objective et intégrée de l'influence des dimensions identitaires et culturelles sur les agressions au travail. Cette discussion finale se concentre sur un sommaire du portrait des agressions dans les métiers, de même qu'à la contribution de chacune des variables explicatives du sexe, du genre, des variables contrôles et de l'identité professionnelle, en plus du rôle réfuté des effets médiateurs des réponses agressives dans la problématique des agressions dans les milieux de travail.

6.1-Portrait de la prévalence des agressions: des résultats similaires entre les deux secteurs et divergents entre les deux sexes

À la lumière des résultats de l'étude, les témoignages des groupes des discussions et des entrevues individuelles expriment que les agressions dans les métiers sont autant psychologiques, physiques et sexuelles. L'Annexe X a suggéré que la moitié des travailleurs de métiers a subi certaines manifestations de l'agression psychologique associée à la tâche dans la dernière année, notamment une rétention de l'information et une exécution de tâches en deçà de leurs compétences. Les agressions psychologiques associées à la personne, surtout les rumeurs, les potins et les taquineries déplaisantes, étaient moins courantes pour une proportion d'environ 25% à 40% des travailleurs des métiers spécialisés. Ce type d'agression psychologique vis-à-vis la personne affecte davantage les femmes, alors que les agressions psychologiques associées à la tâche sont plus élevées chez les hommes. Selon les résultats de l'Annexe XI, approximativement la moitié des femmes a été la cible d'insultes ou de remarques désobligeantes envers leur personne ou leur vie privée, d'insultes à leur égard, de rumeurs répandues à leur sujet, de

blagues ou de taquineries malsaines, ainsi que d'avoir été ignorées ou mises à l'écart du groupe dans les métiers spécialisés au courant de la dernière année.

Globalement, en référence au Tableau 18, selon les seuils établis de l'échelle du questionnaire des actes négatifs utilisée dans le cadre de cette recherche pour mesurer l'ensemble des agressions psychologiques et physiques (Notelaers & Einarsen, 2013), une proportion préoccupante de 29,1% des travailleurs de métiers ont été agressés psychologiquement et physiquement de manière occasionnelle et 10,6% l'ont été de manière courante lors de la dernière année. Ainsi, similairement entre les deux secteurs de la construction et manufacturier, environ 40% des travailleurs des métiers spécialisés ont été ciblés, occasionnellement ou couramment, par des agressions psychologiques et physiques dans les douze derniers mois. Il s'agit d'une problématique préoccupante.

Uniquement pour l'agression physique, une proportion non négligeable de 37,5% de travailleurs du secteur de la construction et de 26% dans le secteur manufacturier a été la cible d'une colère ou rage au travail, alors que les résultats sont respectivement de 24,3% et de 22,6% pour les bousculades et l'invasion de l'espace selon l'Annexe X. Enfin, suivant ces mêmes résultats des analyses descriptives, l'agression à caractère sexuel affectait une proportion moindre d'approximativement 7% des travailleurs, nonobstant le sexe des répondants où les proportions sont significatives pour 4,6% des hommes victimes et 38,1% des femmes victimes.

En lien avec les résultats précédents, les scores globaux des trois types d'agressions suggèrent que les agressions physiques sont mêmes plus élevées que les autres types d'agressions dans le secteur de la construction, soit 12,5% de victimes, comparativement à 10,3% d'agressions à caractère psychologique selon les résultats obtenus dans la Figure 4 du Chapitre 5.

En complémentarité des données statistiques, la partie qualitative de la recherche a permis de bien distinguer les différentes manifestations courantes pour chaque forme d'agression, de même que de déterminer l'objectif des travailleurs. Les agressions à caractère psychologique s'inscrivent dans une intention de décourager, de rabaisser, de faire sentir inférieur autrui. Ces gestes à caractère psychologique sont ancrés dans les coutumes et le quotidien des travailleurs des métiers spécialisés. L'objectif des agressions psychologiques consiste à rabaisser, à diminuer et à atteindre l'intégrité psychique d'une

personne pour la dépasser, surtout dans un contexte compétitif de recherche du prestige au sein de son métier par les valorisations des masculinités.

En revanche, pour les agressions à caractère physique, la création d'un climat s'insécurité et de menaces à la sécurité physique a souvent été relatée par les participantes, de même que d'avoir été victimes d'une rage ou d'une colère. Ce climat de menaces à la sécurité est fort présent dans les métiers et s'inscrit davantage dans un type d'agression de nature physique. Concrètement, les agressions à caractère psychologique visent une diminution et une discréditation du travail d'autrui, alors que les agressions physiques tendent à menacer l'intégrité physique d'autrui.

Outre les agressions psychologiques et physiques, les agressions à caractère sexuel se manifestaient par des blagues sexistes ou des propositions sexuelles non désirées dans le cadre du travail. Ainsi, les témoignages suggèrent des intentions totalement différentes dans l'adoption d'agressions à caractère sexuel. Ce type d'agression s'inscrit davantage dans un objectif de rendre inconfortable les personnes ciblées.

En définitive, les trois formes d'agressions ne sont pas isolées les unes des autres et, à l'instar des résultats des analyses bivariées présentés dans la matrice de corrélation du Tableau 19, la présence d'un type d'agression est corrélée avec les autres types d'agression. Ainsi, même si l'objectif de l'agression sexuelle n'est pas nécessairement dirigé dans une visée de compétition, rien n'empêche les travailleurs d'adopter d'autres types d'agression à caractère psychologique et physique dans une intention de rabaisser et dépasser la personne ciblée par les actes agressifs. Suivant la théorie de l'interaction sociale (Tedeschi & Felson, 1994), les données qualitatives ont mis en relief l'aspect important de l'objectif des travailleurs dans l'adoption de réponses agressives. S'inscrivant dans la théorie de l'identité sociale de Tajfel et Turner (1986), un aspect central de cette thèse doctorale consiste principalement à cet objectif du maintien ou de l'acquisition d'une identité professionnelle favorable. Selon la théorie de la menace intégrée des préjugés de Stephan et Stephan (2000), par une crainte de déqualification de leur métier, les travailleurs peuvent adopter des réactions hostiles envers les gens pouvant nuire à l'image du métier valorisant la masculinité et la force.

6.2-Contribution du sexe et du genre à la problématique des agressions dans les métiers

Dans un premier temps, la présente recherche tend à démontrer la contribution du sexe et du genre masculin ou féminin des répondants sur les agressions dans les métiers spécialisés. Le modèle théorique, illustré à la Figure 2 du Chapitre 3, s'est construit sur ce concept d'agression fondée sur le sexe et sur le genre pour les trois formes d'agressions (psychologique, physique et sexuelle). Le Tableau 25 présente une synthèse des résultats des modèles multiniveaux en lien avec ces variables du sexe et du genre sur les agressions dans les métiers spécialisés.

Tableau 25 – Synthèse des résultats obtenus pour les variables explicatives du sexe et du genre (N = 282)

Variables du sexe et du genre	Agression psychologique	Agression physique	Agression sexuelle
Sexe (femme)	ns	+	+
Masculinité	ns	ns	ns
Féminité	ns	ns	ns

+ = relation positive;
 - = relation négative;
 ns = non significative

a) Les effets du sexe des répondants sur les agressions

La première prémisse de cette recherche s'intéressait au concept d'agression fondée sur le sexe. Le sexe des répondants occupe une place centrale dans le modèle théorique de cette étude. Les théories recensées dans le cadre de cette thèse doctorale ont notamment expliqué les agressions envers les femmes par les rapports inégalitaires dans les structures institutionnelles de la société patriarcale (Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1999a). De plus, la socialisation basée sur les rôles traditionnels entre les hommes et les femmes tend à justifier les agressions des hommes envers les femmes (Betz & Fitzgerald, 1993; Crossman, Stith, & Bender, 1990; Finn, 1986; Sugarman & Hotaling, 1991), spécialement dans les métiers non traditionnels où les femmes peuvent changer l'identité professionnelle des travailleurs (Harway & O'Neil, 1999). Le

mécanisme qui lie le sexe aux agressions est d'autant plus important dans les secteurs à prédominance masculine des métiers spécialisés.

Le portrait des agressions de notre échantillon, interprété selon le sexe dans la Figure 5 du Chapitre 5, a suggéré une très forte divergence entre les hommes et les femmes. Les femmes sont plus prédisposées à vivre une agression physique ou sexuelle dans les métiers spécialisés. La synthèse des résultats du Tableau 25 sur les analyses multiniveaux tend à soutenir que le fait d'être une femme s'associe positivement et directement aux agressions physiques et sexuelles. Ce constat d'effets directs entre le fait d'être une femme et les agressions au travail est conforme aux études antérieures (Leclerc, Le Blond, & Roussin, 2000; Vézina et al., 2011), ainsi qu'aux résultats des analyses descriptives de cette étude. Plus précisément, dans les résultats des scores globaux des agressions de la Figure 5, les femmes sont davantage la cible d'agressions physiques et d'agressions sexuelles dans des proportions respectivement égales à 14,3% et 38,1%, comparativement à 10,3% et 4,6% pour les hommes. Cette conclusion s'inscrit dans un contexte inégalitaire entre les sexes dans les métiers à prédominance masculine (Maass, Cadinu, Guarnieri, & Grasselli, 2003), en raison d'une perception de pouvoir insuffisant chez les femmes qui réduit leur recours de défense ou de vengeance à la suite d'une agression (Brodsky, 1976).

Les agressions à caractère sexuel sont un phénomène pouvant également se manifester entre les hommes. Cependant, les données collectées, tant qualitativement que quantitativement, ne permettent pas de bien représenter ce phénomène, que ce soit par les tabous relatifs aux hommes agressés ou par une meilleure capacité des hommes à se défendre vis-à-vis ce type d'agression. La littérature scientifique constate cette plus forte divergence basée sur le fait d'être une femme et la prédisposition à vivre notamment des agressions sexuelles (Aggarwal, 1992; Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997; Hutchinson & Eveline, 2010; O'Leary-Kelly et al., 2000).

Ainsi, l'objectif des actes à caractère sexuel non désirés n'est peut-être pas toujours guidé par l'obtention d'un avantage. Il peut s'agir d'une stratégie pour démontrer davantage de masculinités et de pouvoir par les malaises occasionnés dans les atteintes au corps physique et à la vie sexuelle. Le niveau juridique nomme ce phénomène d'environnement de travail toxique où l'intention n'est pas de causer du tort (Aggarwal,

1992; Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997). Néanmoins, une ambiance de travail sexiste et hostile envers les femmes peut autant conduire aux gestes de rejet et d'isolation des femmes, les rendant plus vulnérables aux agressions, notamment lors du phénomène de groupe de solidarité masculine envers les agresseurs (Beeman, 2011) et surtout au sein de cultures tolérantes aux actes et aux blagues sexistes (Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Fitzgerald et al., 1997; Keyton et al., 2001).

Pourtant, pour les agressions de type psychologique, autant les hommes que les femmes y sont exposés. Cependant, les analyses descriptives de l'Annexe XI avaient notamment conclu à des proportions plus élevées d'agressions psychologiques associées à la tâche pour les hommes et des agressions psychologiques associées à la personne plus élevées pour les femmes. Ce constat peut justifier cette nuance d'exposition égale.

En conséquence, suivant les témoignages qualitatifs des travailleuses et les résultats des analyses descriptives et multiniveaux, le sexe des répondants est un facteur prédominant pour justifier les agressions, notamment à caractère physique et sexuel, dans les métiers à prédominance masculine. Depuis les trois dernières décennies, la littérature ne semble pas montrer clairement d'avancement sur les conditions des femmes dans ces secteurs selon les résultats d'études de l'époque portant déjà sur les agressions plus courantes envers les femmes dans les emplois où la proportion d'hommes est fortement majoritaire (Mansfield et al., 1991). Le concept d'agression fondée sur le sexe est, de ce fait, très approprié dans les futures recherches pour les métiers des secteurs de la construction et manufacturier.

b) Les effets du genre des répondants sur les agressions

Dans le cadre de cette recherche, une ouverture du sexe au genre masculin ou féminin s'est avérée nécessaire dans l'optique que les agressions peuvent être dirigées vers des buts spécifiques des travailleurs (O'Leary-Kelly et al., 2000) selon la théorie de l'interaction sociale (Tedeschi & Felson, 1994), particulièrement dans la sauvegarde des normes et de la structure sociale en place dans les métiers à prédominance masculine. La hiérarchie sociale, ainsi que la recherche du prestige et d'une meilleure estime du métier constituent une hypothèse peu étudiée dans l'explication des agressions dans les métiers. Le maintien et la valorisation des masculinités dans ces secteurs, notamment la force

physique, la virilité et l'affirmation, sous-entendent l'importance d'élargir les agressions fondées sur le sexe au genre masculin et féminin des victimes.

Pourtant, les hypothèses ne peuvent pas être soutenues quantitativement pour l'association entre la prédisposition à vivre une agression dans les métiers spécialisés et le genre féminin qui s'oppose aux normes des masculinités des travailleurs. À l'opposé de l'hypothèse d'une association positive avec un genre féminin, la partie quantitative de la recherche a mis en relief une association entre un niveau moins élevé de féminités et les agressions psychologiques dans les premiers modèles lorsque les dimensions identitaires ne sont pas incluses dans les analyses selon le Tableau 20. Ainsi, les travailleurs avec des niveaux moins élevés de compréhension, de douceur et de tendresse sont plus prédisposés à être la cible d'une agression. Ce résultat contradictoire peut s'expliquer dans l'esprit compétitif de démontrer le plus de masculinités entre les travailleurs de métiers, notamment par une perception plus grande de menaces à l'ego vis-à-vis les travailleurs avec les niveaux les plus élevés de virilité, de force et d'affirmation de soi. La partie qualitative de la recherche a également suggéré une compétition entre les travailleurs pour acquérir davantage de masculinités, alors que les traits féminins de l'empathie, de la douceur et de la considération des besoins d'autrui n'étaient simplement pas acceptés et communs dans les métiers spécialisés. Globalement, les réponses agressives des travailleurs peuvent résulter d'une peur des hommes de perdre leur masculinité (Harway & O'Neil, 1999). Une étude a d'ailleurs suggéré qu'une perception moindre à l'adhérence aux normes et aux comportements masculins représente davantage une menace pour les travailleurs les plus identifiés au genre masculin (Schmitt & Branscombe, 2001).

Plus précisément, l'étude de Berdahl (2007) en arrive au même constat que les agressions étaient davantage dirigées vers les femmes masculines en vue de prévenir un changement de la structure sociale et des valeurs déjà en place dans les métiers à prédominance masculine, alors que les travailleuses aux traits féminins étaient moins ciblées par les agressions. Toutefois, dans la présente thèse doctorale, ces résultats sur la prédisposition à vivre moins d'agressions pour les travailleurs aux traits moins féminins sont uniquement significatifs lorsque les dimensions de l'identité professionnelle ne sont pas incluses dans les modèles multiniveaux selon les résultats du Tableau 20. Une interprétation de l'absence d'effets directs de la masculinité et de la féminité des

travailleurs dans le Tableau 25 peut consister qu'autant les traits de l'affirmation de soi et de la compétition que les traits de l'empathie et de la tendresse peuvent correspondre aux caractéristiques personnelles des travailleurs selon les données descriptives des Tableaux 15 à 17 du Chapitre 4.

Néanmoins, les résultats de l'Annexe XIV ont associé positivement l'adoption de réponses agressives, notamment de déviance interpersonnelle, de sexisme hostile ainsi que de sentiments de colère et d'hostilité, au genre plus masculin des travailleurs. Les travailleurs avec des traits de caractère agressif sont plus prédisposés à répondre plus promptement aux situations provocantes avec hostilité et agressivité (Glomb & Liao, 2003). Cette masculinité hostile peut s'ancrer dans des attentes et des comportements appropriés pour les hommes dans une socialisation basée sur le rôle de genre de virilité et de puissance chez les hommes (Good et al., 1995; Harway & O'Neil, 1999). Au niveau sociétal, ce facteur prédictif du trait de personnalité du caractère agressif peut expliquer la violence des hommes à l'égard des femmes (O'Neil & Harway, 1997). Ainsi, outre l'absence d'effets sur les agressions au travail, les résultats complémentaires de l'Annexe XIV reconnaissent que la masculinité des travailleurs influence positivement les réponses agressives dans les métiers spécialisés des secteurs de la construction et manufacturier.

6.3-Contribution de la structure de l'identité professionnelle à la problématique des agressions dans les métiers

Au-delà de l'étude des effets du sexe et du genre sur les agressions, la présente thèse s'intéresse principalement aux effets directs de l'identité professionnelle sur les agressions dans les métiers comme première hypothèse de recherche. La structure de l'identité professionnelle a été examinée sous l'angle de trois composantes principales : l'estime collective du groupe, le métier genré et la culture des métiers spécialisés. L'estime du groupe représente l'image de la population (estime publique), l'image personnelle des travailleurs vis-à-vis leur métier (estime privée), ainsi que l'adhésion et le membership (sentiment d'appartenance), de même que la valeur et signification émotionnelle au métier (sentiment d'identification) (Crocker & Luhtanen, 1990). Ces quatre composantes de l'estime collective du groupe s'établissent parfaitement dans la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981), en raison de l'objectif des groupes

professionnels d'acquérir une identité positive de leur métier. Ces dimensions d'estime collective se déterminent notamment par les dimensions culturelles associées à la profession. Dans le cadre de cette étude, les valeurs masculines (métier genré masculin), les valeurs féminines (métier genré féminin) complètent les composantes de la culture de métiers composée du collectivisme (préoccupation pour le groupe, acceptation des normes et priorité des objectifs du groupe), de la distance hiérarchique et de l'intégration des différences dans l'équipe pour un total de onze variables. Le Tableau 26 présente une synthèse de ces résultats pour chacune de ces composantes.

Tableau 26 – Synthèse des résultats obtenus pour les variables de la structure de l'identité professionnelle (N = 282)

Variables de la structure de l'identité professionnelle	Agression psychologique	Agression physique	Agression sexuelle
<i>Estime collective du groupe</i>			
Estime publique	ns	-	ns
Estime privée	ns	ns	ns
Sentiment d'identification	ns	ns	ns
Sentiment d'appartenance	ns	ns	ns
<i>Métier genré</i>			
Métier genré masculin	ns	ns	ns
Métier genré féminin	ns	ns	ns
<i>Culture de métiers</i>			
Préoccupation pour le groupe	ns	ns	-
Acceptation des normes	ns	ns	ns
Priorité des objectifs	ns	ns	ns
Distance hiérarchique	ns	ns	ns
Intégration des différences	-	-	ns

+ = relation positive;

- = relation négative;

ns = non significative

a) Les effets de l'estime publique du métier sur les agressions

Les résultats du Tableau 26 indiquent une association négative entre l'estime publique et les agressions physiques. Une mauvaise image du métier de la part de la population se présente comme un élément susceptible d'occasionner des agressions physiques, contrairement à l'explication théorique de cette étude. Théoriquement, des agressions et une exclusion des personnes pouvaient être davantage courantes envers les individus des groupes professionnels avec l'estime privée et publique plus élevée afin de ne pas nuire à

cette image positive (Branscombe & Wann, 1992; Crocker & Luhtanen, 1990). Par contre, les données qualitatives de la recherche justifient la manière qu'une mauvaise estime publique du métier occasionne des agressions. Le caractère dur et les manières rustres, de même que les antécédents criminels et violents des travailleurs jouent sur cette mauvaise réputation de la profession des métiers spécialisés. La recension de la revue de littérature du Chapitre 2 en arrive aux mêmes constats que les éléments d'un passé criminel s'associaient aux agressions, notamment pour la consommation d'alcool (Anderson & Bushman, 2002; McFarlin, Fals-Stewart, Major, & Justice, 2001), ainsi qu'un passé de violence (Felson, 1992; Greenberg & Barling, 1999). Donc, dans la présente recherche, la mauvaise opinion de la population, soit une faible estime publique, se justifie par ces manières rustres et des antécédents criminels chez les travailleurs de métiers, pouvant suggérer des niveaux plus élevés d'agressions physiques dans cette profession. Ces éléments n'ont cependant aucun effet sur les autres formes d'agressions selon les résultats obtenus, de même que la communauté scientifique n'a pas clairement établi ce rôle.

b) Les effets de l'estime privée du métier sur les agressions

À l'instar de la variable de l'estime publique du métier, les résultats ne sont pas soutenus pour l'estime privée, bien que les témoignages relatés par les femmes lors des groupes de discussion suggèrent des niveaux d'estime privée élevés. L'image que les travailleurs ont de leur métier n'apparaît pas comme un facteur susceptible d'occasionner des agressions. Ce constat réfute l'hypothèse de l'étude s'inscrivant dans la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981) dirigée par l'objectif des travailleurs d'atteindre une identité personnelle et sociale positive (Aquino & Douglas, 2003; Tajfel & Turner, 1986), surtout au travail (Dutton, Roberts, & Bednar, 2010; Turner, 1982). Ainsi, selon l'échantillon de l'étude, des réponses agressives envers ceux pouvant nuire à ce prestige du métier ne peuvent être soutenues, contrairement aux études antérieures (Aquino & Douglas, 2003; Baumeister et al., 1996; Felson & Steadman, 1983; O'Leary-Kelly et al., 2000; Tedeschi & Felson, 1994).

c) Les effets du sentiment d'identification au métier sur les agressions

De manière générale, le sentiment d'identification au métier ne semble pas être un élément associé aux agressions dans les métiers. Néanmoins, le sentiment d'identification au métier s'associe positivement aux agressions sexuelles dans le troisième modèle du Tableau 22 du Chapitre 5 où seulement les variables de la structure de l'identité professionnelle, du sexe, du genre, de l'âge, du type d'équipe et du secteur sont incluses dans le modèle, alors qu'aucun autre effet direct n'est conclu dans les résultats du présent Tableau 26. Cette conclusion peut signifier que les travailleurs les plus ciblés par les agressions sexuelles, notamment les femmes, sont ceux qui ont des niveaux plus élevés de sentiment d'identification au métier. Les femmes caractérisées par des niveaux plus grands d'identification au métier peuvent nuire à l'image et au prestige du métier basé sur la valorisation des masculinités. Les agressions sexuelles sont donc une résultante face à l'hostilité et l'exclusion des femmes. Une étude a notamment démontré que l'agression sexuelle au travail ne visait pas l'atteinte d'un désir sexuel (Berdahl, 2007). Même pour les femmes adoptant les traits masculins, le simple fait d'être une femme dans un métier à prédominance masculine peut justifier des agressions spécifiquement fondées sur le sexe selon la théorie de renversement des rôles basés sur le sexe (Gutek & Morasch, 1982; Hemming, 1985; Lengnick-Hall, 1995; Popovich & Licata, 1987).

Du point de vue de l'agresseur, les résultats obtenus dans l'Annexe XIV suggèrent que les travailleurs les plus identifiés au métier ont davantage adopté des actes de sexisme hostile. Ce constat est cohérent avec les suggestions de la théorie de l'identité sociale. Les travailleurs les plus identifiés à leur groupe professionnel sont davantage prédisposés à percevoir une menace en regard de l'image de leur métier (Branscombe et al., 1999; Ellemers et al., 2002). D'ailleurs, spécialement dans les situations de menaces envers la masculinité, les études antérieures ont mis en évidence une forte identification au genre masculin à la problématique des actes sexuels non désirés (Maass et al., 2003; Schmitt & Branscombe, 2001; Wade & Brittan-Powell, 2001).

d) Les effets du sentiment d'appartenance au métier sur les agressions

Pour sa part, aucune association dans les résultats du Tableau 26 entre le sentiment d'appartenance au métier et les agressions n'a été mise en valeur. Similairement, dans les

témoignages des femmes lors de groupes de discussion, les propos relatifs à l'appartenance au métier référaient davantage à l'identification au métier qu'à l'appartenance. Il s'agissait des normes ancrées chez les travailleurs de métiers, plutôt qu'une appartenance à la profession.

Bref, tous ces résultats relatifs à l'estime publique et privée du groupe ainsi qu'au sentiment d'identification et d'appartenance au métier suggèrent un rôle limité de ces éléments identitaires, nuancant l'explication théorique de la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981) sur la recherche d'un maintien ou d'une acquisition d'une meilleure identité collective à tout prix. D'autres dimensions culturelles associées à la profession, telles que le métier genré, le degré de collectivisme, d'intégration des différences et de distance hiérarchique, pourraient s'avérer de meilleures pistes dans la problématique des agressions dans les métiers spécialisés. Les prochaines variables traitent notamment des valeurs dans un métier genré masculin et/ou féminin dans les métiers.

e) Les effets du métier genré masculin et/ou féminin sur les agressions

Dans les composantes de l'identité professionnelle des travailleurs des métiers spécialisés, il s'avérait pertinent d'agréger les traits personnels des masculinités et des féminités des travailleurs au niveau de leur équipe de travail afin de déterminer l'influence du métier genré masculin et du métier genré féminin sur les agressions. Les résultats exposés dans le Tableau 26 ne semblent pas démontrer que le type de genre du métier est susceptible de prédisposer à des niveaux plus élevés d'agressions. Par contre, un aspect important des causes des agressions soutenues dans les groupes de discussion des données qualitatives consistait aux valeurs masculines de pouvoir, de compétition et de démonstration de virilité entre les travailleurs dans le contexte des milieux de métiers où les normes déterminent les rôles sociaux des hommes et des femmes au travail (Richardson & Hammock, 2007). Les propos relatés s'enlignaient dans le même sens de la littérature scientifique à l'effet que les agressions s'inscrivent dans un moyen de défense des travailleurs pour préserver une identité masculine dans des rôles distincts entre les hommes et les femmes (Backhouse & Cohen, 1981; Betz & Fitzgerald, 1993; Crossman et al., 1990; Finn, 1986; Sugarman & Hotaling, 1991). Cette idéologie masculine par la valorisation des valeurs de la force et de la compétition peut expliquer

les agressions selon les hypothèses théoriques et les études antérieures (Good et al., 1995; Harway & O'Neil, 1999). À la lumière de la théorie de l'apprentissage social (Bandura, 1973), les groupes établissent des normes, des valeurs et des comportements acceptables. Les réponses agressives résulteraient de l'imitation des collègues par des modèles d'apprentissage antérieurs (Anderson & Bushman, 2002; Bandura, 1973), ainsi que d'une tolérance aux agressions (Bandura, 1978; O'Leary-Kelly et al., 1996). La préférence d'adopter des comportements masculins peut prédisposer à opter pour des réponses davantage agressives.

En ce qui concerne le métier genré féminin et les valeurs de la tendresse, de l'affection, de la sensibilité envers les besoins d'autrui, ces éléments n'ont pas été abordés en soi dans les témoignages de la partie qualitative, à l'exception que la tristesse et les pleurs n'étaient pas des émotions courantes dans les métiers. Ainsi, toutes les valeurs des féminités dans les métiers, telles que la tendresse et la sensibilité aux besoins des autres, ne semblent pas affecter les niveaux d'agressions, tant au niveau de l'interprétation des données quantitatives que qualitatives. L'hypothèse théorique relative à une plus faible prédisposition à adopter des réponses agressives dans les métiers de type féminin en raison de l'inadéquation de ce type de comportements dans les normes ne peut donc pas être soutenue dans l'échantillon de l'étude. Au contraire d'une recherche d'un prestige et d'une plus forte estime du métier, par une valorisation des masculinités, il peut être suggéré que les métiers genrés féminins ne représentent pas de menaces et ne sont pas la cible d'agressions. De même, dans les métiers favorisant davantage les caractéristiques féminines, telles que l'empathie, la douceur et l'affection, les comportements déviants des travailleurs peuvent être moins présents et y avoir moins de victimes au sein de l'équipe, étant donné à l'absence des réponses agressives des travailleurs dans ces groupes professionnels.

Enfin, l'explication complémentaire d'une perception de menaces envers les valeurs (menaces identitaires) et envers une perte monétaire ou un avantage (menaces réalistes) avait été soustraite des analyses quantitatives dans le Chapitre 4, en raison du manque de fidélité de ces variables créées maison. Cependant, les témoignages des groupes de discussion semblent soutenir que cet élément ne doit pas être soustrait dans les prochaines études sur les agressions dans les métiers.

Les sous-sections suivantes finalisent le portrait des résultats des dimensions culturelles par la culture de métiers (collectivisme, distance hiérarchique et intégration des différences) déterminante dans la manière dont les travailleurs s'identifient à leur métier.

f) Les effets du collectivisme (préoccupation pour le groupe, acceptation des normes et priorité des objectifs du groupe) sur les agressions

Des études ont notamment associé un degré plus élevé de collectivisme au niveau sociétal à un niveau plus faible d'agressions au travail, en raison d'une protection accordée par le groupe (Hofstede, 1980, 1984). Dans la profession des métiers, le *poids de l'effort répétitif au travail* conditionne les rapports sociaux du travail en usine, pouvant engourdir le système nerveux et l'esprit des travailleurs de métiers (Sainsaulieu, 2014). Les enquêtes des années 60 du sociologue Sainsaulieu ont particulièrement expliqué le fort collectivisme dans les métiers par les luttes des classes sociales où les pouvoirs de négociation se limitaient à une action collective en raison d'un faible pouvoir individuel des ouvriers (Sainsaulieu, 2014).

Les résultats quantitatifs du Tableau 26 soutiennent uniquement une association négative entre la préoccupation pour le groupe et les agressions sexuelles, alors qu'aucune association significative ne résulte pour l'acceptation des normes et la priorité des objectifs du groupe. Ainsi, les travailleurs des métiers adhérant moins au groupe sont plus prédisposés à être la cible d'une agression sexuelle. Les données descriptives ont notamment indiqué que ce sont les femmes les plus ciblées par les agressions sexuelles. Dans la même optique, les témoignages des groupes de discussion ont abordé l'appartenance au groupe comme facteur de protection contre ce type d'agression. Certains auteurs suggéraient une prédisposition aux sentiments de victimisation et d'agressions pour les travailleurs avec un sentiment d'identification plus faible avec la culture, les structures et les politiques de l'organisation (Harvey et al., 2007). À l'opposé, les propos relatés par les femmes suggéraient que lorsque les actes sexistes et non désirés étaient tolérés dans l'équipe, les autres collègues de travail n'osaient pas s'opposer aux agressions, principalement par une peur de perdre cette protection. Ce point de l'importance de ne pas s'opposer au groupe dans les études sur les agressions a aussi été

soutenu dans la littérature scientifique (Hofstede, 1980, 1984; Luthar & Luthar, 2002), surtout par l'application de sanctions du groupe lors de comportements déviants des normes établies (Salin, 2003).

g) Les effets de la distance hiérarchique sur les agressions

Aucun témoignage des groupes de discussion et des entrevues individuelles n'a abordé l'aspect des distances de pouvoir entre les supérieurs et les subordonnés dans la partie qualitative. De plus, la variable de la distance hiérarchique n'est jamais significative dans les modèles multiniveaux du Tableau 26. Cette dimension culturelle ne semble pas jouer d'impact significatif sur les agressions. Ce constat peut s'expliquer par le fait que le travail actuel se situe moins dans une perspective de lutte collective et de solidarité entre les pairs, alors que l'acceptation des directives s'avère importante dans les relations professionnelles dans la société postindustrielle. Ce résultat non significatif réfute donc l'hypothèse de cette recherche proposant une perception d'injustice organisationnelle lors d'inégalités dans l'entreprise, soit lors de grandes distances hiérarchiques (Greenberg & Colquitt, 2013; Herscovis et al., 2007). Ainsi, pour les travailleurs de métiers, le plus fort pouvoir des dirigeants est accepté et il y a un respect de cette hiérarchie dans les métiers spécialisés. Les lois du travail au Québec sanctionnent les insubordinations des travailleurs. À nouveau, le modèle culturel de fusion soutient cet historique de relation de dépendance envers les superviseurs chez les travailleurs ouvriers (Sainsaulieu, 2014). D'ailleurs, cette absence d'association entre la distance hiérarchique et les agressions pourrait s'expliquer par une forte compétition entre les travailleurs, notamment pour le secteur de la construction. Cette compétition s'enracine dans une recherche de contrats à court terme dans un contexte précaire d'insécurité d'emploi. Les agressions sont donc dirigées envers les pairs du même niveau hiérarchique dans un but de les dépasser et d'obtenir des futurs contrats. Il est important pour les travailleurs, dans ce contexte de relation d'emploi temporaire, de bâtir une bonne relation avec leur supérieur, justifiant l'acceptation des différences de pouvoir entre les groupes. Toutefois, selon des études, les agressions envers les femmes seraient plus présentes dans les entreprises caractérisées par des disparités de pouvoir entre les travailleurs, soit une distance hiérarchique élevée (Perry et al., 1998; Pryor & Whalen, 1997).

En plus du degré de collectivisme élevé, les sections des données qualitatives sur les caractéristiques des travailleurs et de la profession des métiers spécialisés ont souvent fait référence à la dureté du milieu par la valorisation des masculinités. Ces caractéristiques sont ancrées dans la culture des métiers spécialisés et dans les valeurs des travailleurs. Même que la place des femmes est souvent remise en question. Il s'avère donc pertinent de s'intéresser au degré d'intégration des différences dans l'équipe comme dernier aspect.

h) Intégration des différences dans l'équipe

L'intégration des différences semble être un facteur culturel déterminant dans l'explication des agressions dans les métiers spécialisés. Les résultats des analyses multiniveaux du Tableau 26 ont soutenu l'hypothèse de l'influence positive de l'intégration des différences avec des niveaux moins élevés sur l'ensemble des différentes formes d'agressions. Une faible intégration des différences s'associe à des niveaux plus élevés d'agressions psychologiques et physiques dans les métiers. Les résultats obtenus s'enlignent dans le même sens que ceux de la littérature scientifique. Surtout dans un contexte de collectivisme élevé ancré dans une forte culture, les aspects de l'inclusion, d'un milieu diversifié et d'acceptation des différences sont difficiles à atteindre (Kilmann, Saxton, & Serpa, 1986). Les femmes dans les métiers spécialisés peuvent moins bien être accueillies dans cette culture collective, notamment dans des types de métiers favorisant des valeurs masculines. Les témoignages de la partie qualitative ont souligné un fort sexisme ancré dans les mentalités des travailleurs de métiers pouvant nuire à l'intégration des femmes. L'inadéquation avec les valeurs professionnelles privilégiées dans les métiers, soit la force physique, la virilité et le goût du risque (Greed, 2000), peut expliquer les comportements hostiles envers les travailleurs ne s'identifiant pas à ces caractéristiques. Une pression peut s'exercer sur les individus aux comportements différents dans une optique qu'ils adhèrent aux normes adéquates afin de préserver le fort collectivisme du groupe (Kilmann et al., 1986). De plus, une source d'explication à cette influence positive de l'intégration des différences sur les agressions peut se baser sur une diminution des différences de traitement entre les travailleurs et un meilleur respect entre pairs (Ely & Thomas, 2001). L'intégration des différences réduit les processus de catégorisation en groupes distincts dans les organisations et les conflits basés sur les

différences, surtout ceux entre les hommes et les femmes (Nishii, 2013). Des ambiances de travail inclusives et une plus forte intégration des différences dépendent notamment du métier en soi. Certains métiers spécialisés sont davantage ouverts et adaptés aux différences, notamment les métiers moins physiques, tels que les peintres et les électriciens, selon les témoignages des femmes dans la partie qualitative de l'étude.

En lien avec cette faible intégration des femmes, les émotions relatives aux féminités ne sont pas plus acceptées dans les métiers spécialisés, spécialement dans une valorisation des masculinités dans un contexte de collectivisme élevé du groupe. Le Chapitre 5 a ressorti des données qualitatives à l'effet que les sentiments valorisés étaient ceux de la masculinité, tels que de la frustration et de la colère, typiques dans les métiers, au détriment des émotions de la tristesse et des pleurs non acceptés. Des témoignages des discussions ont même relaté des références sur des traits misogynes des travailleurs.

Le dernier élément de la faible intégration des différences des données collectées dans le cadre de cette étude constitue la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des travailleurs de métiers. Autant dans la partie quantitative que qualitative, une faible conciliation travail-vie personnelle, incluse dans la variable de l'intégration des différences, s'associait aux agressions et à des comportements hostiles vis-à-vis les travailleurs nécessitant ce type d'accommodement. Le conformisme dans un conditionnement automatique des individus est fort présent. Les hommes avec des charges parentales plus importantes se distinguent également des normes des travailleurs de métiers et sont dans la même situation que les femmes pour l'intégration de cette différence des charges parentales selon les témoignages obtenus.

6.4-Contribution de la fragilisation de l'identité professionnelle à la problématique des agressions dans les métiers

Les sous-sections précédentes ont suggéré le rôle considérable de la structure de l'identité professionnelle sur les agressions, notamment pour la dimension culturelle de l'intégration des différences. D'autres éléments fragilisant l'identité prédisposent aussi aux agressions dans les métiers selon le modèle théorique de la recherche. La justice interactionnelle et les conditions de l'organisation du travail ont été retenues dans les analyses. Ces éléments peuvent influencer la vulnérabilité de l'identité des métiers,

particulièrement par une atteinte à l'estime du métier et au degré de collectivisme important dans la culture. Le Tableau 27 présente la synthèse des résultats obtenus pour les composantes de la fragilisation de l'identité professionnelle.

Tableau 27 – Synthèse des résultats obtenus pour les variables de la fragilisation de l'identité professionnelle (N = 282)

Variables de la fragilisation de l'identité professionnelle	Agression psychologique	Agression physique	Agression sexuelle
Justice interactionnelle	ns	ns	ns
<i>Conditions de travail</i>			
Utilisation des compétences	ns	ns	+
Autorité décisionnelle	ns	ns	ns
Soutien social	-	-	ns
Demandes au travail	+	ns	ns
Insécurité d'emploi	+	ns	ns
+ = relation positive; - = relation négative; ns = non significative			

a) Les effets de la justice interactionnelle sur les agressions

La justice interactionnelle consiste principalement à la perception de justice reçue des personnes en autorité en regard du traitement juste (justice interpersonnelle) et du partage égalitaire de l'information (justice informationnelle) (Bies & Moag, 1986; Hershcovis et al., 2007). Cet élément est lié à l'estime collective du métier qui se construit dans les relations sociales au travail avec les supérieurs et les collègues. L'hypothèse théorique de la recherche soulignait l'influence que pouvait avoir la relation entre les travailleurs et leur superviseur en regard d'un sentiment d'injustice organisationnelle sur les agressions (Andersson & Pearson, 1999; Greenberg & Barling, 1999; Hershcovis et al., 2007; Neuman & Baron, 1998; Weide & Abbott, 1994) et les comportements agressifs (Tepper, 2007; Thau et al., 2009). Les résultats du Tableau 27 ne permettent pas de soutenir ce constat par l'absence de relation significative entre la justice interactionnelle et les agressions. Les différences de résultats peuvent être attribuables aux différences sur le plan méthodologique. Dans la présente étude, le nombre de répondants est moindre et la généralisation des résultats à l'ensemble des travailleurs des métiers n'est pas réalisable. De même, pour la partie qualitative de l'étude, de tous les propos relatés dans les groupes de discussion, un seul témoignage a abordé spécifiquement l'injustice des superviseurs

comme cause des agressions dans un contexte particulier. Le terme davantage utilisé dans les groupes de discussion était le soutien des supérieurs plutôt que leur niveau de justice interpersonnelle et informationnelle. Les résultats obtenus en regard de l'influence de la justice interactionnelle semblent ainsi ne démontrer aucun effet sur les agressions dans les métiers spécialisés.

b) Les effets de l'utilisation des compétences sur les agressions

L'hypothèse théorique de l'association négative de l'utilisation des compétences avec les agressions est grandement réfutée dans cette étude selon les résultats obtenus dans les modèles multiniveaux du Tableau 27. Au contraire, une association positive résulte des analyses pour l'agression sexuelle dans le dernier modèle complet des effets directs. Ces résultats supposent que les travailleurs de métiers avec des niveaux d'utilisation des compétences plus élevés sont davantage à risque d'être la cible des agressions à caractère sexuel dans les métiers. À l'instar de ces résultats, la partie qualitative a démontré que le plus important objectif des agressions est de diminuer le travail d'une personne par une délégation de sous-tâches et par une discréditation du travail. Par conséquent, lorsque les travailleurs utilisent leurs compétences, cela va à l'encontre des objectifs de discréditer les travailleurs, notamment dans un niveau de collectivisme élevé du groupe où le conformisme et le respect des normes sont importants. De plus, des témoignages des données qualitatives ont même suggéré que les travailleurs peuvent sentir leur estime menacée lorsque leurs collègues utilisent leurs compétences. Ainsi, les comportements agressifs sont dirigés envers ceux qui menacent l'estime des travailleurs, particulièrement dans un contexte compétitif où l'obtention des contrats n'est pas toujours acquise. Dans les autres causes, les données qualitatives ont mis l'accent sur la jalousie entre les travailleurs dans ce contexte concurrentiel pour l'obtention du temps supplémentaire. La compétence des pairs n'est donc pas toujours souhaitée. Au-delà d'une compétition, un aspect sous-entendu souvent soutenu par les femmes consiste en l'orgueil masculin. Il se peut que l'objectif des travailleurs ne soit pas uniquement professionnel et s'inscrirait dans une peur de paraître stupide, de perdre de l'ego et du prestige de leurs compétences.

De plus, l'identité professionnelle de métiers s'inscrit dans des compétences acquises sur le terrain et les travailleurs de métiers ne peuvent ne pas apprécier les nouvelles

façons de faire et les innovations par leur manque de connaissance en regard des nouvelles formes d'apprentissage. L'utilisation des compétences peut chambouler les normes des travailleurs. À cet égard, l'importance du groupe et de suivre les anciennes manières de faire pour préserver ce pouvoir du groupe s'inscrivent dans un fort niveau de collectivisme des travailleurs. Dans les métiers spécialisés, l'ouverture aux nouvelles façons de faire et aux innovations n'est pas favorisée. À titre indicatif, le degré fort de collectivisme dans le groupe de travailleurs de métiers dirige la manière d'effectuer les travaux par un conditionnement automatique et volontaire des travailleurs. Les anciennes manières sont souvent reprises par le groupe et la nouveauté dans la manière d'effectuer le travail est proscrite dans cet esprit de conformisme. Sur le plan théorique, le sociologue Claude Dubar s'est notamment intéressé à l'importance des qualifications dans le métier, surtout à la valorisation de l'expertise spécifique et technique (Dubar, 2010). Les écrits du sociologue Renaud Sainsaulieu peuvent compléter cette identité des travailleurs de métiers par l'effort répétitif engourdissant leur esprit et limitant les initiatives des travailleurs dans cet ancrage des compétences techniques et l'importance de suivre les normes du groupe dans un fort collectivisme (Sainsaulieu, 2014). La littérature scientifique a spécialement associé un climat de travail et des attitudes contre l'innovation à des agressions au travail (Magerøy, Lau, Riise, & Moen, 2009; Vartia, 1996), particulièrement en raison que l'innovation peut impliquer la prise de risque et ainsi une perception de dangerosité des employés créatifs, les rendant plus vulnérables aux agressions (Burke & Cooper, 2010). Les opinions et points de vue ignorés sont courants pour plus de la moitié des travailleurs lors de la dernière année selon l'Annexe X.

Enfin, selon les témoignages des données qualitatives, l'autre élément pouvant justifier les agressions envers les travailleurs les plus compétents est relatif à la jalousie pour avoir les meilleures tâches. La répartition des tâches n'est pas nécessairement équitable et 57,1% des travailleurs se sont trouvés avec des tâches en deçà de leur niveau de compétences dans la dernière année selon les données de l'Annexe XI. Les agressions peuvent se diriger vers ceux qui utilisent leurs compétences dans des tâches plus diversifiées par actes de jalousie entre collègues.

Cette sous-section a suggéré plusieurs explications à la réfutation de l'hypothèse d'une association négative entre l'utilisation des compétences et les agressions,

notamment dans les situations où l'utilisation des compétences s'oppose à l'objectif de discréditation d'une personne au travail. À cela, les travailleurs peuvent percevoir une menace à leur estime si leurs collègues utilisent leurs compétences, surtout dans un contexte privilégiant les anciennes manières de faire et les qualifications techniques des métiers. Ultiment, une jalousie pour obtenir les meilleures tâches est la dernière justification des données qualitatives pour expliquer les agressions envers les travailleurs au plus haut niveau d'utilisation des compétences au travail.

c) Les effets de l'autorité décisionnelle sur les agressions

En matière d'autorité décisionnelle, c'est-à-dire la capacité de décider de manière autonome la manière d'effectuer les tâches, les résultats tendent à démontrer que cet aspect du travail ne semble pas jouer dans l'explication des agressions selon les résultats multiniveaux du Tableau 27. Cette conclusion est contraire aux études antérieures (Einarsen et al., 1994; Notelaers et al., 2013; Vartia, 1996). Pour la partie qualitative, l'aspect de l'autorité décisionnelle et du pouvoir sur les tâches a été très peu discuté par les femmes. Il ne s'agissait pas d'un élément révélateur dans les témoignages pour expliquer les agressions dans les métiers. L'autorité décisionnelle était assez élevée sur les chantiers et plus élevée que dans le secteur manufacturier selon les données descriptives du Chapitre 4. Les règles moins directives pour effectuer les tâches peuvent justifier cet aspect des conditions de travail dans la construction. Cependant, en regard de l'horaire de travail, très peu de marge de manœuvre est possible sur les chantiers de construction. À titre de suggestion, cette absence de résultats significatifs peut s'expliquer par les différences entre les deux secteurs de la construction et manufacturier.

d) Les effets du soutien social sur les agressions

Cette thèse doctorale conclut à des effets significatifs entre le soutien reçu au travail et les agressions psychologiques et physiques dans les métiers spécialisés selon le Tableau 27. L'agression sexuelle est associée au faible soutien social au travail uniquement dans le quatrième modèle lorsque seulement les variables de la fragilisation de l'identité sont incluses dans les analyses. Cette conclusion soutient l'hypothèse théorique spécifiant que dans les entreprises tolérantes aux actes à caractère sexuel non

désirés, les travailleurs ne s'opposent pas aux agressions sexuelles (Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Keyton et al., 2001; O'Leary-Kelly et al., 1996). Globalement, des études ont appuyé que le soutien social agit davantage comme facteur de protection en regard des conséquences sur la santé suite à une agression (Leymann, 1996; Quine, 2001; Schat & Kelloway, 2003). La partie qualitative de l'étude a recueilli des propos sur plusieurs sources de soutien social au travail, dont le supérieur, un mentor, les collègues de travail et les représentants du syndicat.

Plus particulièrement, les témoignages des femmes ont noté que le soutien des superviseurs est un facteur de protection à l'égard des agressions. La revue de littérature est univoque à ce sujet et a notamment associé les aspects de la tolérance des agressions, de l'inertie des dirigeants, ainsi que du manque de sanctions aux agressions (Brodsky, 1976; Harway & O'Neil, 1999; O'Neil & Harway, 1997, 1999a; Sanchez-Hucles & Dutton, 1999). Les agressions ne peuvent persister lors d'actions et d'oppositions des supérieurs (Bowie, 2010), spécialement pour les réactions à la suite d'une agression envers les femmes (Cortina & Wasti, 2005).

Similairement au soutien du supérieur, des mentors peuvent exercer le même rôle protecteur envers les agressions. Le mentorat est un phénomène assez courant dans les métiers spécialisés selon les expériences relatées dans les groupes de discussion. Par contre, cette mise en évidence n'est pas possible dans la littérature scientifique en raison du peu d'études s'étant intéressées spécialement à l'influence d'un mentor.

En regard du soutien des collègues, une étude en arrive au constat que le soutien des pairs réduit les agressions au travail, notamment pour l'isolation et le clivage des travailleurs (Zapf et al., 1996). Les témoignages recueillis dans cette thèse doctorale reconnaissent le même phénomène dans les métiers spécialisés. Toutefois, le soutien des pairs n'est pas toujours possible, surtout dans un contexte d'insécurité d'emploi et de précarité dans lequel les contrats des travailleurs ne sont pas garantis.

Enfin, à l'instar des autres formes de soutien, le représentant syndical joue un rôle sur l'influence des agressions selon les témoignages. Par contre, peu d'études scientifiques se sont intéressées spécialement au soutien d'un mentor et du représentant du syndicat dans la prolifération des agressions dans les métiers, malgré le rôle primordial du syndicat à titre de responsable de la gestion des plaintes de harcèlement.

En somme, la perception des sanctions et des coûts à la suite d'actes agressifs est un facteur primordial dans la réduction des agressions selon la littérature scientifique (O'Leary-Kelly et al., 2000; Tedeschi & Felson, 1994). Une perte d'affinités avec les pairs, de réputation professionnelle, de rétrogradations en emploi ou une perception de vengeance d'autrui provenant des supérieurs, des pairs et/ou des représentants syndicaux sont tous des facteurs pouvant limiter la prolifération des agressions dans l'analyse des coûts de la punition (Meier & Johnson, 1977; O'Leary-Kelly et al., 2000; Tedeschi & Felson, 1994). De manière plus précise, cette recherche à méthode mixte suggère que le soutien du supérieur, d'un mentor, des pairs et des représentants syndicaux permettent de prévenir la problématique des agressions dans les métiers spécialisés.

e) Les effets des demandes au travail sur les agressions

Les demandes au travail ne semblent pas être susceptibles de constituer des contraintes pouvant occasionner des agressions physiques et sexuelles dans les métiers spécialisés. En revanche, les résultats du Tableau 27 suggèrent que de fortes demandes au travail s'associent aux agressions psychologiques.

D'une part, en ce qui concerne les demandes psychologiques, d'autres études avaient soutenu des relations significatives entre les efforts au travail et les incivilités au travail (Cloutier & Marchand, 2016; Einarsen et al., 1994; Notelaers et al., 2013; Vartia, 1996). La pression et le stress peuvent augmenter avec une charge plus élevée de travail, prédisposant aux agressions au travail. D'ailleurs, un nombre d'heures travaillées plus élevées constitue un facteur prédisposant aux agressions (Dupré & Barling, 2006; Glomb, 2002; Harvey & Keashly, 2003). Dans les métiers spécialisés, les données de la partie qualitative ont établi des semaines dépassant parfois les 50 heures. Les données de Statistiques Canada suggèrent cette même réalité, spécialement dans certains groupes de travailleurs, tels que les couvreurs, les vitriers, les maçons, les calorifugeurs et les poseurs de revêtements souples (Pyper, 2008).

D'autre part, la partie qualitative de la recherche a mis l'accent sur les demandes physiques, incluses également dans la variable des demandes au travail de la partie quantitative. Les demandes physiques sont une condition de travail très caractéristique des métiers spécialisés. Cet aspect de la capacité à réaliser des tâches physiques est très

valorisé et constitue le principal préjugé envers les femmes et les travailleurs plus âgés selon les témoignages des groupes de discussion. La forte interdépendance des tâches dans les emplois manuels et physiques peut encore plus expliquer cette importance de vouloir l'embauche de pairs avec de fortes capacités physiques selon les propos relatés dans les discussions. La littérature scientifique a suggéré que l'obligation de travailler en équipe s'associait aux agressions (Zapf, Knorz, & Kulla, 1996) en rendant des situations plus propices aux agressions entre collègues (Klein, 1996). L'interdépendance aux tâches oblige l'exécution de tâches avec certains collègues et prédispose ainsi aux agressions (Aubé, Rousseau, Mama, & Morin, 2009).

f) Les effets de l'insécurité d'emploi sur les agressions

Autant les résultats des données quantitatives du Tableau 27 que des données qualitatives des groupes de discussion tendent à démontrer une association positive significative entre l'insécurité d'emploi et les agressions psychologiques dans les métiers. Le Chapitre 5 a limité la variable des gratifications au travail aux items relatifs à l'insécurité d'emploi, en raison de collinéarité avec la variable du soutien social. Ces résultats de l'influence de l'insécurité d'emploi abondent dans le même sens que les études antérieures présentées dans la littérature scientifique. Les recherches ont mis en évidence la peur de perdre son emploi, surtout au stress qui en émerge et à l'accumulation de tension pour expliquer les réponses agressives (Baillien & De Witte, 2009; Greenberg & Barling, 1999; Hoel & Salin, 2003). Une reprise de contrôle et une distanciation de la situation stressante d'une anticipation d'une perte d'emploi peuvent déclencher des réactions agressives (Barling & Kelloway, 1996).

De plus, ces résultats ne sont guère étonnants dans un contexte de grande précarité et d'incertitude dans la prolongation des contrats. Le contexte économique spécifique du secteur de la construction permet de mieux comprendre les perturbations et l'instabilité professionnelle plus courante dans les contrats de travail. Même que dans l'échantillon de travailleurs du secteur manufacturier, les travailleurs temporaires pouvaient être exposés au fameux "slack" ou mise à pied dans la période hivernale. Peu importe le secteur d'activité, les postes permanents sont de moins en moins courants. Cette difficulté à atteindre un emploi stable dans les métiers peut se justifier par les demandes de

production changeantes en fonction des besoins de la société. Dans cette même lignée, Dubar a notamment utilisé le terme de blocage d'identité professionnelle par une discontinuité des attentes des travailleurs de métiers spécialisés, principalement dans leurs perspectives de carrières (Dubar, 2010), surtout dans l'importance de la sécurité d'emploi dans la caractéristique du rapport « instrumental au travail » chez les travailleurs de métiers (Dubar & Engrand, 1986). Ces réalités actuelles dans ces professions manuelles peuvent ainsi justifier le positionnement de l'insécurité d'emploi comme contrainte primordiale dans la prolifération des agressions. Dans ce contexte, les travailleurs de métiers ne sont pas prédisposés à se défendre et tolèrent ainsi les situations d'agressions dans cette crainte de perdre leur emploi (Greenglass & Burke, 2000).

Somme toute, les présentes sous-sections ont suggéré le rôle fort important des conditions de l'organisation du travail dans les agressions, notamment par un faible soutien au travail et de l'insécurité d'emploi qui fragilisent l'identité professionnelle des travailleurs de métiers. Les facteurs identitaires associés à l'identité professionnelle s'avèrent primordiaux dans les pistes d'intervention et les plans d'action futurs.

6.5-Rôle médiateur réfuté des réponses agressives sur la relation entre la structure de l'identité professionnelle et les agressions

Outre les variables explicatives de l'identité professionnelle dans les métiers, la thèse doctorale s'intéressait principalement aux effets médiateurs des réponses agressives sur les agressions. Le Tableau 28 présente les résultats pour les deux variables de la déviance interpersonnelle et du sexisme hostile mises au niveau de l'équipe de travail, alors que le Chapitre 4 a justifié le retrait des sentiments de colère, d'hostilité et de santé mentale, en raison de corrélations intraclasse non significatives au seuil de 5 %.

Tableau 28 – Synthèse des résultats obtenus pour les variables des réponses agressives (N = 282)

Variabes des réponses agressives	Agression psychologique	Agression physique	Agression sexuelle
Déviante interpersonnelle	+	ns	ns
Sexisme hostile	ns	ns	ns

+ = relation positive;
 - = relation négative;
 ns = non significative

Dans le cadre de cette recherche, l'intérêt d'inclure les réponses agressives au sein de l'équipe s'inscrivait dans les interactions fréquentes entre les travailleurs, pouvant justifier les agressions (Glomb & Liao, 2003), particulièrement dans un contexte de proximité avec les pairs dans l'exécution des tâches quotidiennes (Dubar & Engrand, 1986). La relation de proximité entre l'agresseur et la victime rend propices des situations d'agressions au travail en raison de la contrainte professionnelle de devoir travailler avec certains collègues, surtout lors d'une interdépendance des tâches (Aubé, Rousseau, Mama, & Morin, 2009). La théorie de l'apprentissage social (Bandura, 1973) justifie que les valeurs et les normes, très masculines et agressives dans les métiers, banalisent et acceptent les réponses agressives envers autrui (Bandura, 1978; O'Leary-Kelly et al., 1996), en plus d'occasionner davantage d'agressions par imitation de ces actes dans des modèles d'apprentissage antérieurs suggérant ces réponses appropriées (Anderson & Bushman, 2002; Bandura, 1973).

a) Les effets de la déviance interpersonnelle dans l'équipe sur les agressions

La première réponse aggressive consiste à la présence de déviance interpersonnelle dans l'équipe. Les Tableaux 20 et 22 indiquent une association positive entre les niveaux plus élevés de déviance interpersonnelle dans l'équipe et les agressions psychologiques et sexuelles dans le deuxième modèle lors d'analyses incluant seulement les réponses agressives. Une culture valorisant les incivilités et le non-respect d'autrui a même été suggérée dans l'interprétation des données qualitatives. Ces valeurs ancrées prédisposent à des niveaux plus élevés de déviance interpersonnelle dans les équipes des métiers, toujours selon la théorie de l'apprentissage social (Bandura, 1973). Plus précisément, les résultats de l'étude tendent à démontrer que les effets de l'identité professionnelle sur les

agressions s'annulent complètement pour l'agression sexuelle et partiellement pour l'agression psychologique une fois tenue en compte la déviance interpersonnelle dans l'équipe dans le sixième modèle des effets directs selon le Tableau 28. Ce constat tendait à soutenir la deuxième hypothèse des effets médiateurs attribués aux comportements déviants qui transmettraient l'effet des composantes de l'identité professionnelle sur les agressions au travail. Le Tableau 24 a étudié seulement les intervalles de confiance de l'intégration des différences dans l'équipe pour le modèle de l'agression psychologique, toujours significative dans le cinquième et sixième modèle pour l'agression psychologique, et a réfuté cette suggestion d'effets médiateurs en raison des intervalles de confiance qui se recourent pour cette variable.

Le sens de la relation est d'autant plus intéressant en raison de l'adoption de réponses agressives des travailleurs de métiers à titre de protection contre les agressions. Ainsi, la déviance interpersonnelle peut autant être le résultat d'avoir été victime d'une agression. Cette adoption de comportements déviants est également présente chez les femmes afin d'adhérer aux normes du métier. Les analyses descriptives du Tableau 17 du Chapitre 4 ont également montré que les femmes de l'industrie de la construction étaient celles qui adhéraient le plus à l'acceptation des normes, probablement dans une optique d'être intégrées dans l'équipe de métiers dans un collectivisme fort du groupe. De plus, les résultats quantitatifs de l'Annexe XIII ont suggéré que les femmes de l'échantillon de l'étude regardent plus couramment de manière menaçante leurs collègues masculins, soit une proportion de 28,6% dans la dernière année, comparativement à 11,5% des hommes dans les métiers. Il est intéressant de constater que les trois femmes du premier groupe de discussion qui répliquent de la même manière agressive aux travailleurs proviennent d'une famille œuvrant dans l'industrie de la construction ou dans l'industrie militaire. Distinctement, les deux autres participantes n'étant pas capables d'adhérer à ces normes et ces types de comportements ne proviennent pas de ce milieu et occupent toutes les deux le métier de peintre. Cette contradiction sur le plan des comportements acceptables diffère selon chaque acteur du secteur de la construction et démontre l'importance des apprentissages sociaux dans l'adoption de déviance interpersonnelle.

b) Les effets du sexisme hostile dans l'équipe sur les agressions

Les réponses sexistes ne sont jamais significatives dans les analyses quantitatives pour tous les modèles de l'étude selon les résultats du Tableau 28. Les attitudes sexistes des travailleurs ne semblent pas expliquer les agressions dans les métiers spécialisés. Néanmoins, il est important de mentionner que la littérature scientifique tend à soutenir la contribution du sexisme comme facteur susceptible d'entraîner des agressions à caractère sexuel. Les milieux tolérants aux propos et blagues sexistes sont plus prédisposés à un niveau plus élevé d'agressions sexuelles (Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Fitzgerald et al., 1997). La faible proportion de femmes dans notre échantillon peut venir expliquer ces résultats non significatifs, considérant que les agressions sexuelles visaient davantage les travailleuses féminines. En contrepartie, les groupes de discussion et les entrevues avec les femmes permettent de mieux représenter cette lacune. L'expérience de comportements sexistes par les femmes était omniprésente dans les métiers. Une explication du sexisme dans les métiers spécialisés a trait au manque de formation et d'information sur ce que constitue l'inclusion, la discrimination, le harcèlement et les égalités au travail. La littérature scientifique suggère notamment le rôle primordial d'une politique anti-harcèlement (Keyton et al., 2001; Marshall, 2017; Moore, Gatlin-Watts, & Cangelosi, 1998) et d'une perception de sanctions (O'Leary-Kelly et al., 2000; Paetzold & O'Leary-Kelly, 1993; Pierce & Aguinis, 2005) dans la réduction de l'environnement hostile et du harcèlement sexuel au travail.

6.6-Contribution des autres variables à la problématique des agressions

La revue de littérature du Chapitre 2 a recensé un ensemble de facteurs individuels, organisationnels, ainsi que des relations interpersonnelles et intergroupes s'associant aux agressions. La présente thèse doctorale a notamment contrôlé certains aspects personnels et organisationnels pouvant justifier les agressions dans les métiers spécialisés, soit l'âge, le type d'équipe (homogène / hétérogène) et le secteur d'activité (construction / manufacturier). Les résultats de ces variables contrôles sont présentés dans le Tableau 29 ci-dessous.

**Tableau 29 – Synthèse des résultats obtenus pour les variables
contrôles de l'âge, du type d'équipe et du secteur (N = 282)**

Variabiles contrôles	Agression psychologique	Agression physique	Agression sexuelle
Âge	+	+	ns
Type d'équipe (hétérogène)	ns	ns	ns
Secteur (construction)	ns	ns	ns

+ = relation positive;
- = relative négative;
ns = non significative

a) Les effets de l'âge des travailleurs sur les agressions

Toujours en considérant cette valorisation de masculinités et de la force physique dans les métiers spécialisés, les résultats qualitatifs soutiennent une plus grande difficulté à performer dans les tâches physiques pour les travailleurs les plus âgés. Des effets directs avec un âge plus élevé ont été associés avec toutes les formes d'agression dans les analyses quantitatives, à l'exception de l'agression sexuelle, selon le Tableau 29.

Outre la raison d'une capacité moindre à effectuer des tâches physiques pour les travailleurs prenant de l'âge, une autre raison des agressions envers les individus plus âgés dans les métiers peut consister dans la recherche d'un pouvoir plus élevé des travailleurs. L'objectif des agressions se lie souvent dans une intention de soumettre autrui dans les comportements jugés appropriés selon la théorie de l'interaction sociale (Tedeschi & Felson, 1994). De ce fait, dans les métiers, les agressions peuvent s'inscrire dans des buts instrumentaux d'une protection d'une identité sociale (O'Leary-Kelly et al., 2000). Cette docilité à se soumettre aux normes peut aussi être moins présente chez les travailleurs plus âgés, justifiant les agressions envers ces derniers.

b) Les effets du type d'équipe (homogène/hétérogène) sur les agressions

Les enquêtes des années 60 de Sainsaulieu sur le conditionnement des rapports humains dans les ateliers ont mis en valeur l'importance centrale du métier et du collectivisme dans les rapports sociaux entre collègues (Sainsaulieu, 2014). L'identité des travailleurs et leur reconnaissance se construisent par le sentiment d'appartenance et d'identification au métier. Les actes d'exclusion, de clivage et d'opposition sont conditionnés par les buts et la position socioprofessionnelle des travailleurs (Sainsaulieu,

2014). Il est important de considérer ce contexte du modèle de fusion des travailleurs des métiers dans le cadre de l'étude des agressions au travail. Les résultats des Tableaux 20 et 21 ont suggéré que lorsque les dimensions identitaires et culturelles ne sont pas incluses dans le modèle, un type d'équipe hétérogène composé de plusieurs métiers s'associe à des niveaux plus élevés d'agressions psychologiques et physiques. Les idées divergentes peuvent être plus élevées lorsque les équipes sont composées de plus d'un métier. La proximité et la collaboration dans les tâches dans des standards et systèmes de valeurs professionnelles différents peuvent influencer l'acceptation des réponses agressives (Harvey et al., 2007). Les métiers spécialisés s'ancrent notamment dans un modèle culturel de fusion en regard des rapports relationnels privilégiant l'intériorisation des normes de soumission et l'importance de l'inclusion au groupe (Sainsaulieu, 2014). Les travailleurs semblables s'assemblent avec les collègues qui leur ressemblent et rejettent les personnes différentes. En conséquence, de trop grandes diversités dans les manières de faire peuvent occasionner des sentiments négatifs et augmenter les agressions au sein des équipes hétérogènes (Neuman & Baron, 1998). Cependant, les résultats du Tableau 29 tendent à soutenir que cet aspect significatif de l'homogénéité et de l'hétérogénéité des métiers dans les équipes s'élimine lors de l'ajout des variables de l'identité professionnelle dans les sixièmes modèles. Ainsi, les autres dimensions identitaires, notamment l'intégration des différences, ainsi que la fragilisation de l'identité professionnelle par les conditions de travail peuvent expliquer davantage les agressions dans les métiers spécialisés.

c) Les effets du secteur (manufacturier/construction) sur les agressions

Les résultats de cette thèse de doctorat reconnaissent clairement que les secteurs de la construction ou manufacturier n'influencent pas les effets de l'identité professionnelle sur les agressions dans les analyses quantitatives des Tableaux 20 à 22 du Chapitre 5. Dans les résultats descriptifs, uniquement le fait d'ignorer les idées et les points de vue des travailleurs est significatif et davantage présent dans le secteur manufacturier dans une proportion de 62,3%, comparativement à 47,1% dans le secteur de la construction. La forte culture de fusion dans les métiers s'est bâtie au sein de cette dépendance des

travailleurs de métiers vis-à-vis les supérieurs, ainsi que de leur faible autonomie et participation dans les décisions (Sainsaulieu, 2014).

Nonobstant l'absence d'effets directs du secteur d'activité, cette thèse de doctorat a quand même mis en évidence un effet significatif d'interaction entre le secteur et l'autorité décisionnelle. Le secteur interagit dans la relation entre l'autorité décisionnelle et les agressions dans les métiers spécialisés. Lorsque le secteur de la construction ou manufacturier est considéré dans les analyses, les effets de l'autorité décisionnelle sur les niveaux d'agression se modifient. Ces résultats sont véridiques seulement pour les agressions psychologiques et avant l'ajustement de Bonferroni. Les analyses descriptives du Tableau 15 avaient suggéré des niveaux plus bas d'autorité décisionnelle dans le secteur manufacturier. Ce résultat d'autorité décisionnelle plus bas dans le secteur manufacturier peut s'expliquer par les règles plus présentes dans ce secteur et par une plus forte stabilité d'emploi au sein du même établissement. Dans le secteur de la construction, suivant les témoignages des groupes de discussion, les travailleurs peuvent faire plusieurs chantiers différents par année et leur sécurité d'emploi n'est jamais assurée. Ainsi, l'objectif des travailleurs de la construction consiste probablement moins à augmenter leur pouvoir décisionnel sur la manière d'effectuer les tâches. Leurs défis ont trait à la préservation de leur emploi. En revanche, l'autorité décisionnelle s'avère plus décisive pour le mieux-être dans le secteur manufacturier où les relations d'emploi sont permanentes. La stabilité de relation avec les contremaîtres et les collègues peut influencer ce souhait d'implication dans les décisions à titre d'engagement.

Au final, les résultats ne permettent pas d'établir l'influence du secteur d'activité dans les agressions dans les métiers. La relation significative avec la variable de l'autorité décisionnelle s'élimine avec l'ajustement de Bonferroni. Ainsi, les dimensions identitaires sont davantage des pistes ingénieuses pour témoigner des effets sur les agressions dans les métiers, peu importe le secteur d'activité.

En somme, la synthèse des résultats présentée dans ce présent chapitre a mis en perspective que la structure de l'identité professionnelle, notamment la dimension culturelle de l'intégration des différences, ainsi que la fragilisation de cette identité, principalement par les conditions de travail, ajoute une meilleure compréhension à la problématique des agressions dans les métiers. Néanmoins, la synthèse des résultats ne permet pas de valider empiriquement la théorisation de départ sur le rôle médiateur des réponses agressives qui donneraient lieu à l'expérience de vivre une agression dans ce contexte identitaire et culturel des métiers spécialisés. Lors de l'étude des effets, à la fois des réponses agressives et de la structure de l'identité professionnelle, sur les agressions, les résultats obtenus ne permettent pas de soutenir que les réponses agressives transmettraient les effets de la structure de l'identité professionnelle sur les agressions. Par contre, les effets directs, autant des composantes de l'identité professionnelle que des réponses agressives, permettent de mieux saisir la complexité entourant la problématique fortement préoccupante des agressions dans les métiers. Les futures recherches pourraient mieux intégrer simultanément ces perspectives du point de vue de la victime d'agression et de l'agresseur adoptant des réponses agressives afin d'assurer une analyse plus intégrée et objective. Cette complexité exigera l'utilisation de méthodes variées, telle la méthode mixte intégratrice des méthodes quantitatives avec des méthodes qualitatives.

Au final, cette synthèse des résultats a mis en valeur la complexité d'intégrer les perceptions des victimes et des agressions dans l'étude des facteurs identitaires et culturels sur la problématique des agressions dans les métiers spécialisés. De plus, ce chapitre a permis de mieux saisir la portée de la contribution de chacune des variables de l'identité professionnelle, des réponses agressives, ainsi que du sexe et du genre sur les agressions dans les métiers spécialisés. La conclusion de cette thèse doctorale situera ultimement les objectifs poursuivis et les hypothèses de recherche en fonction des résultats obtenus, en plus d'identifier l'avancement des connaissances théoriques et empiriques, ainsi que de reconnaître et de suggérer les meilleures pratiques organisationnelles pouvant améliorer le mieux-être chez les travailleurs de métiers.

Conclusion

Bien qu'il s'agisse d'un enjeu à la fois humain, organisationnel et sociétal très préoccupant, très peu d'études se sont intéressées aux causes des agressions dans le milieu des métiers spécialisés, et en particulier les actes agressifs et violents dont sont victimes les femmes. La complexité de l'étude des agressions fondées sur le sexe et sur le genre ne pouvait faire abstraction des grandes théories relatives à l'identité professionnelle, spécifiquement dans le contexte d'emplois à prédominance masculine où le maintien d'une image de force physique et d'affirmation de soi est important.

Cette thèse doctorale s'est concentrée précisément sur l'étude de la problématique des agressions dans les métiers spécialisés, et plus exactement, à la contribution de l'identité professionnelle, ainsi que du rôle médiateur des réponses agressives sur la relation entre la structure de l'identité professionnelle et les agressions au travail.

Le modèle théorique de la présente recherche débute par le rôle des valeurs nationales dans les stratégies identitaires des travailleurs des métiers spécialisés. Dans leurs recherches respectives, Sainsaulieu (2014) et Dubar (2010) différencient quatre modèles d'identité au travail : les modèles de solidarité démocratique, de fusion, d'affiliation et de retrait. La profession des métiers spécialisés s'ancre dans le modèle de fusion par une relation de dépendance envers les supérieurs ainsi qu'un degré de collectivisme élevé, en raison de la proximité et solidarité entre les pairs. Plus particulièrement, les aspects sociétaux déterminent l'identité professionnelle, selon les ressemblances et les divergences entre les métiers, qui s'inscrivent dans des stratégies identitaires distinctes. L'évolution des institutions, notamment les règles et les lois en place ainsi que les programmes d'accès à l'égalité en emploi, dirige la construction des modèles d'identité professionnelle par un conditionnement des rapports humains au travail et par des processus identitaires. Ces processus identitaires s'établissent par l'identification et l'identisation associées à la profession. Une limite majeure des études actuelles sur les agressions au travail avait trait à l'omission de cette identité professionnelle. L'objectif de cette recherche se dirigeait dans le comblement de cette lacune théorique vis-à-vis l'avancement des connaissances envers cette problématique importante des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés.

Concrètement, cette thèse doctorale s'inscrivait dans une tentative de mise en valeur des effets de l'identité professionnelle sur les agressions dans les métiers spécialisés. Les dimensions identitaires des métiers ont été étudiées de manière quantitative auprès de 282 travailleurs de 54 équipes de travail dans les secteurs de la construction (136 répondants) et manufacturier (146 répondants), ainsi que de manière qualitative auprès de quinze femmes oeuvrant dans les métiers spécialisés du secteur de la construction. Les témoignages des femmes ont mis en relief les expériences de ce groupe de travailleuses sous-représenté dans les milieux non traditionnels, en plus d'énoncer de manière concrète des exemples d'agressions au travail et comment la manière dont l'identité professionnelle influence les agressions dans les métiers spécialisés.

Les théories relatives à l'identité utilisées dans le cadre de cette recherche ont été validées dans la littérature scientifique à de nombreuses reprises. À la lumière de la théorie de l'identité sociale de Tajfel et Turner (1986), l'identité professionnelle peut s'avérer être un élément essentiel dans la compréhension de l'adoption de réponses agressives par l'objectif des travailleurs de maintenir une image positive de leur métier. Les facteurs des relations intergroupes, notamment les processus d'identification et de différenciation, sont des éléments prioritaires dans l'influence des agressions. En fait, s'inspirant de la théorie de la menace intégrée des préjugés de Stephan et Stephan (2000), les travailleurs craignent une déqualification de leur métier, basé sur une valorisation des masculinités, de la performance au travail et de la force physique. Dans l'optique que les individus tendent de préserver une image positive d'eux-mêmes par le maintien d'une identité positive, tant personnelle que sociale (Tajfel & Turner, 1986), des stratégies défensives sont mises en place à la suite d'une menace à l'identité (Stephan & Renfro, 2002). Les travailleurs des métiers spécialisés peuvent percevoir des menaces à cette estime, engendrant des réactions hostiles envers les travailleurs pouvant nuire à cette estime privée positive de leur métier, notamment les femmes ainsi que les travailleurs aux traits féminins.

L'identité professionnelle a été conceptualisée dans cette thèse doctorale avec une première dimension de la structure de l'identité professionnelle composée de l'estime collective du groupe professionnel, de la culture de métiers et du métier genré, alors que la fragilisation de cette identité, comme deuxième dimension, découle de la justice

interactionnelle au sein de l'équipe et des conditions de l'organisation de travail. La validation des hypothèses au niveau du terrain apporte un soutien mitigé au modèle élaboré. Dans ce contexte où peu d'études se sont intéressées aux aspects identitaires dans la problématique des agressions dans les métiers, les réponses aux deux hypothèses théoriques testées empiriquement permettent d'émettre les constats suivants :

- Certaines composantes de l'identité professionnelle (structure et fragilisation de l'identité) contribuent directement à la prédisposition à subir une agression fondée sur le sexe et sur le genre dans les métiers.
- Les réponses agressives ne médiatisent pas la contribution de la structure de l'identité professionnelle sur la prédisposition à vivre une agression fondée sur le sexe et sur le genre dans les métiers.

Cette recherche a donc permis de soutenir la première hypothèse, en raison de l'importance de certains aspects de la structure et de la fragilisation de l'identité professionnelle, par leurs effets directs sur les niveaux d'agressions dans la profession des métiers spécialisés. Plusieurs constats sont identifiés dans les conclusions suggérées selon les analyses des modèles multiniveaux de la partie quantitative, principalement en regard des associations significatives de la dimension culturelle d'une faible intégration des différences dans l'équipe, ainsi que des conditions de travail fragilisant l'identité et prédisposant aux agressions, précisément l'insécurité d'emploi, les demandes au travail élevées, une utilisation des compétences plus élevée et un soutien social insuffisant.

De plus, les conclusions des analyses quantitatives de l'étude suggèrent l'aspect significatif du rôle de la déviance interpersonnelle dans les réponses agressives des travailleurs comme effets directs sur les agressions psychologiques dans les métiers, en plus d'effets sur les agressions sexuelles dans les premiers modèles de l'étude avant l'inclusion des variables de l'identité professionnelle. Ce résultat nuance la seconde hypothèse des effets médiateurs des réponses agressives par l'absence de validation du lien intermédiaire de ces variables dans la relation entre la structure de l'identité et les agressions dans les métiers spécialisés.

Enfin, il a été possible d'explorer le rôle du sexe et du genre dans les agressions, de même que la partie qualitative a davantage suggéré le rôle principal de la valorisation des masculinités et de la force physique, ainsi que des valeurs d'affirmation de soi et de

compétition entre les travailleurs de métiers dans un contexte d'insécurité d'emploi et de performance afin de comprendre les agressions au travail.

Contribution de la thèse doctorale à l'avancement des connaissances

Cette thèse doctorale se conclut par le soulignement des contributions théoriques, empiriques et méthodologiques des résultats à l'avancement des connaissances en matière d'agressions au travail dans les métiers spécialisés, par les limites de l'étude et les pistes de recherche futures pertinentes pour éclaircir la problématique, de même que par une suggestion de meilleures pratiques de mieux-être au travail à titre de retombées concrètes dans le milieu professionnel.

Contribution du modèle théorique (Figure 2)

Dans la revue de littérature scientifique, peu d'études se sont intéressées au concept d'identité professionnelle dans la problématique des agressions dans les métiers à prédominance masculine. Cette thèse doctorale se basait sur cet objectif de rendre compte des effets de l'identité professionnelle sur les agressions dans les métiers spécialisés. L'inclusion des composantes de l'identité professionnelle permet de mieux saisir la portée des dimensions élargies des aspects identitaires et culturels.

Partant de ces limites, la synthèse de la théorisation présentée au sein de la Figure 2, a mis en valeur, d'une part, la complexité des dimensions identitaires au niveau sociétal, organisationnel et individuel dans des modèles culturels de stratégies identitaires des travailleurs, et d'autre part, a intégré la perspective de l'agresseur par les réponses agressives au niveau de l'équipe simultanément à la prédisposition à être la cible d'une agression fondée sur le sexe et sur le genre au niveau individuel. De manière plus pratique, les aspects sociétaux des valeurs et des institutions (règles, lois, organisations) déterminent l'identité professionnelle, selon les ressemblances et les divergences entre les métiers, qui s'inscrit dans des stratégies identitaires distinctes. L'aspect du sexe et du genre s'est avéré judicieux pour compléter le modèle théorique en raison des théories féministes, complémentaires aux théories identitaires relatives à l'acquisition ou au maintien d'une identité positive du métier (Tajfel & Turner, 1986) selon les buts et les choix des travailleurs d'agresser dans la théorie de l'interaction sociale (Tedeschi &

Felson, 1994). Les caractéristiques épistémologiques de l'approche féministe considèrent le système social du patriarcat dans l'explication de la subordination des femmes au travail (Gaussot, 2014). Elle s'applique notamment par le fait que les violences que vivent les femmes résulteraient d'une réaction en regard du dépassement des limites sociales assignées par le groupe dominant des hommes. S'inscrivant dans la théorie de la menace intégrée des préjugés (Stephan & Renfro, 2002), les hommes craignent une déqualification de leur métier et peuvent percevoir des menaces symboliques (relatives aux valeurs du métier) et réalistes (relatives à une perte des acquis), engendrant des réactions hostiles envers les femmes, pouvant nuire à cette identité désirée dans les métiers spécialisés. Ainsi, cette théorisation a permis une expérimentation du comblement de la limite des études dans la communauté scientifique en regard de l'omission de l'identité professionnelle dans la justification des agressions en milieu de travail.

Néanmoins, dans le cadre des nombreuses composantes que peut prendre l'identité professionnelle dans les processus d'identification et de différenciation du métier, il est complexe d'associer certains aspects de l'identité professionnelle aux agressions. La mesure de l'identité professionnelle est un défi empirique en soi. Bien que les modèles culturels de Sainsaulieu (2014) et Dudar (2010) permettent de mieux comprendre les stratégies identitaires et l'importance de la profession dans les conditionnements des rapports sociaux au travail et aux problématiques comportementales des travailleurs, la mesure des dimensions empiriques s'est concentrée sur de fidèles composantes validées dans la littérature. Le Chapitre 3 a justifié et mis en relation les liens entre les différentes composantes de la structure (estime collective du groupe, métier genré, culture de métiers) et de la fragilisation de l'identité professionnelle (perception de menaces, justice interactionnelle et conditions de l'organisation du travail).

Nonobstant le fait que l'échantillon de l'étude se concentrait uniquement dans la perspective des travailleurs de métiers, outrepassant les expériences des cadres et des professionnels œuvrant dans ces mêmes secteurs à prédominance masculine, les modèles culturels des stratégies identitaires (Sainsaulieu, 2014) pouvaient s'associer à chacun de ces groupes. La problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans ce contexte de hiérarchie sociale de ces secteurs masculins ne doit pas se limiter qu'à une seule profession et englober l'ensemble des perspectives et des différences inter-métiers

et inter-socioprofessionnels. En complémentarité des travailleurs de métiers ancrés dans le modèle culturel fusionnel, les cadres peuvent s'inscrire davantage dans des modèles culturels d'affiliation, alors que les professionnels se situent dans des modèles plus individualistes de solidarité démocratique. À cela, le sexe des répondants joue également et la situation des femmes dans les emplois de métiers peut les prédisposer dans le modèle culturel de retrait. Le modèle théorique intégrateur de la thèse a permis de considérer ces quatre modèles culturels dans l'influence des stratégies identitaires des acteurs au travail.

En somme, afin de mieux saisir la portée de l'influence de l'identité professionnelle sur les agressions, le modèle théorique de la Figure 2 a élargi aux dimensions sociétales et aux stratégies identitaires s'inscrivant dans des modèles culturels distincts selon les valeurs, les institutions et les lois instaurées au niveau du pays. Le fait d'élargir le modèle théorique permet une meilleure compréhension et vision de la manière que les dimensions identitaires et culturelles, tant au niveau sociétal qu'au niveau du groupe professionnel, parvient à influencer la prédisposition à adopter des réponses agressives ou d'être victime d'une agression au travail. Le choix de la thèse de se concentrer sur la profession des métiers a tout de même permis de tenir compte théoriquement du contexte national dans l'influence des stratégies identitaires et, plus précisément, des dimensions identitaires et culturelles de l'identité professionnelle sur les agressions dans les métiers. Les règles et les politiques mises en place au niveau national dirigent l'évolution des structures organisationnelles, ainsi que des interactions et des relations entre les pairs et les supérieurs, permettant ainsi aux travailleurs d'identifier ce qui les unit et les distingue des autres identités professionnelles. De ce fait, la vision plus large du modèle théorique de la Figure 2 permet de mieux capter l'essence de la contribution de l'identité professionnelle à la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés.

Contribution du modèle empirique (Figure 3)

Le modèle théorique a permis de mettre en valeur les balises théoriques dans l'élaboration du modèle empirique. La théorisation de la problématique est complexe en considérant les différentes dimensions culturelles au niveau national, professionnel et

organisationnel. Ces valeurs s'inscrivent dans des modèles de stratégies identitaires sur les conditionnements des rapports sociaux au travail, permettant de se centraliser sur l'identité professionnelle comme concept étudié sur le terrain. Les agressions au travail sont influencées notamment par les stratégies identitaires, ainsi que la pression constante des modèles culturels (affiliation, fusion, solidarité démocratique et retrait) sur les comportements des travailleurs en fonction des stratégies et des finalités du groupe professionnel, telles se conformer, se différencier, se retirer, agresser, etc. Dans le modèle empirique, illustré à la Figure 3, le rôle des stratégies identitaires des travailleurs de métiers est analysé de manière plus précise par l'identité professionnelle, par les réponses agressives et par les agressions au travail. En plus des effets directs des composantes de la structure et de la fragilisation de l'identité professionnelle, le modèle empirique se concentre sur le rôle médiateur des réponses agressives qui transmettrait les effets de la structure de l'identité professionnelle à la problématique des agressions dans les métiers.

Les résultats obtenus dans le Chapitre 5, présentés dans cette thèse doctorale, soutiennent le rôle considérable de l'identité professionnelle pour l'avancement des connaissances en regard des agressions au travail.

D'une part, certaines composantes de la structure de l'identité professionnelle contribuent directement aux agressions, surtout la dimension culturelle de l'intégration des différences associée aux agressions, ainsi qu'une faible estime publique du groupe associée à l'agression physique et une faible préoccupation pour le groupe associée à l'agression sexuelle. À la lueur de ces résultats, l'hypothèse d'une forte estime collective du groupe n'a pas pu être soutenue dans la prédisposition aux agressions. L'estime publique s'associait négativement à l'agression physique, en raison d'une mauvaise opinion de la population sur les manières rustres et les faibles niveaux de compétences intellectuelles des travailleurs de métiers, alors que la suggestion d'une estime privée élevée du métier et d'une peur de perdre cette forte estime n'a pas pu être validée quantitativement. En revanche, les données qualitatives recueillies auprès des femmes ont toutefois mis en valeur que la recherche d'une forte estime du métier, par la valorisation des masculinités dans un contexte de concurrence et de performance, peut s'avérer être un facteur susceptible d'occasionner des agressions dans les métiers. Les valeurs masculines, notamment la force physique et l'affirmation de soi, ont d'ailleurs été l'élément central

dans les groupes de discussion. Tandis que le sentiment d'identification et d'appartenance ne permet pas d'éclaircir autant la prédisposition d'être la cible d'une agression. En ce qui concerne le collectivisme, seulement une faible préoccupation s'associe aux agressions sexuelles, en raison de l'importance d'être intégré et protégé par le groupe, surtout dans une culture de métiers ancrée dans le sexisme. D'autres facteurs identitaires de la structure, principalement la dimension culturelle de l'intégration des différences, permettent davantage de saisir la portée de l'identité sur les agressions dans les métiers. Principalement, les résultats militent en faveur de se concentrer sur une meilleure intégration des différences au sein de l'équipe en raison de son association avec toutes les formes d'agression, à l'exception de l'agression sexuelle.

D'autre part, plusieurs conditions de l'organisation du travail fragilisent l'identité professionnelle et rendent vulnérables les travailleurs aux agressions, principalement une utilisation des compétences plus élevée, un soutien social insuffisant au travail, ainsi que de l'insécurité d'emploi et des demandes au travail plus élevées. Réfutant les hypothèses de la recherche, l'utilisation des compétences s'associe à des niveaux plus élevés d'agressions sexuelles. Ce constat peut s'expliquer par une crainte des travailleurs de métiers de paraître incompetent vis-à-vis de nouvelles façons d'effectuer le travail dans un historique de compétences très techniques dans la profession des métiers, en plus d'une compétition entre pairs afin d'obtenir des contrats et du temps supplémentaire dans un contexte de précarité et de relations temporaires. Ce dernier aspect de l'insécurité d'emploi est un élément important dans les résultats quantitatifs et qualitatifs, ainsi que dans la littérature scientifique pour justifier les agressions par une hausse de stress, de tension et de compétition entre pairs. À cela, un soutien social insuffisant et des demandes élevées sont susceptibles de constituer des contraintes supplémentaires fortement prédictives des agressions.

Par ailleurs, les résultats ont cependant invalidé la deuxième hypothèse sur les effets de médiation des réponses agressives dans la relation entre la structure de l'identité et les agressions. Les effets de l'identité sur les agressions ne se transmettent pas par les comportements déviants adoptés par les travailleurs au sein de leur équipe. Une raison à l'absence de médiation peut s'expliquer par le niveau de généralité des construits utilisés dans cette recherche. Certaines variables sont mesurées au niveau de l'équipe, dont les

réponses agressives, alors que les variables relatives à la structure de l'identité professionnelle se mesurent au niveau des individus, à l'exception du type de métier généré. Dans des modèles hiérarchiques, l'utilisation de variables mesurées à des niveaux différents rend plus complexe la prédiction du phénomène étudié, à la différence des variables au même niveau de généralité. Dans cette recherche, afin d'évaluer les effets de médiation, seulement les intervalles de confiance ont été comparés. Des analyses plus complexes impliquant des régressions dans lesquelles des variables mesurées au niveau de l'individu prédiraient des variables mesurées au niveau du groupe pourraient permettre de mieux tester les effets de médiation (Croon & van Veldhoven, 2007). Nonobstant ce soutien mitigé, cette étude soutient empiriquement l'importance des effets directs des réponses agressives et des conditions de travail, se présentant comme des éléments forts prédictifs des agressions, ainsi que de l'intégration des différences au sein de l'équipe, alors que la justice interactionnelle, la distance hiérarchique et le métier généré ne sont jamais significatifs et ne peuvent être soutenus pour les effets directs sur les agressions.

Enfin, les 24 variables modératrices construites pour l'interaction entre le secteur et les autres variables tendent à démontrer que la plupart des composantes identitaires significatives s'associent aux agressions, peu importe qu'il s'agisse du secteur de la construction ou du secteur manufacturier.

Dans son ensemble, la dimension culturelle de l'intégration des différences et les conditions de travail fragilisant l'identité professionnelle, notamment l'insécurité d'emploi, les demandes au travail, l'utilisation des compétences élevées, ainsi qu'un soutien social insuffisant, en plus de la présence de déviance interpersonnelle au sein de l'équipe, jouent tous un rôle dans la problématique des agressions dans les métiers.

Contribution méthodologique de l'utilisation d'une méthode mixte

Le choix d'utiliser une méthode mixte de recherche est bénéfique dans la compréhension de la portée des effets des dimensions identitaires et culturelles sur les agressions dans les métiers spécialisés. La recherche s'est concentrée principalement sur l'interprétation des données quantitatives afin d'établir empiriquement les associations entre les composantes de l'identité professionnelle et les agressions. L'implication de données qualitatives complémentaires aux données quantitatives collectées par

questionnaire enrichit l'explication de l'interprétation de l'influence de certaines composantes de l'identité professionnelle sur les agressions, en plus de corroborer et valider les résultats. De même, des analyses qualitatives s'avéraient nécessaires pour représenter le plus fidèlement possible la perspective des travailleuses féminines dans les professions à prédominance masculine, en dépassant l'unique compréhension des hommes dans les agressions dans les métiers par une considération des témoignages des femmes. Ceci est d'autant plus important dans un contexte d'un haut taux de roulement et du peu d'avancement des femmes dans les métiers spécialisés (CCQ, 2008). Également, les données qualitatives ont permis de mieux explorer la transmission des effets de la structure de l'identité sur les agressions, ainsi que de la fragilisation de cette identité par les conditions de travail, pouvant prédisposer davantage aux agressions. À titre d'exemple des bénéfiques de la méthode mixte, il est important de mentionner que la contribution du sexisme sur les agressions envers les femmes n'a pas pu être démontrée dans les analyses quantitatives, malgré qu'il s'agisse d'un objet soutenu par la littérature scientifique (Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Fitzgerald et al., 1997; Keyton et al., 2001). Il est possible de mieux interpréter ce résultat avec les propos relatés qualitativement. Le nombre limité de femmes dans la partie quantitative peut justifier l'absence de relation significative dans les résultats. Ainsi, la méthode mixte saisit plus judicieusement la portée que pouvait avoir le sexisme dans les métiers en donnant une place plus importante au groupe de femmes sous-représenté.

Globalement, la contribution méthodologique de la présente étude a mis en perspective que le contexte particulier des métiers dans les secteurs de la construction et manufacturier ne pouvait être étudié uniquement de manière quantitative. À la suite de l'interprétation objective de la contribution de chaque composante de l'identité professionnelle, le devis à méthode mixte, par une triangulation des données et par la synergie des forces des deux méthodes, octroie une meilleure compréhension de la manière que les agressions se prolifèrent entre les travailleurs de métiers. Le souci de collecter des données complémentaires de manière qualitative sur les expériences des femmes rend plus cohérents les résultats de notre théorisation de départ, en plus d'ajouter de nouveaux éléments, omis dans le modèle initial et tout autant contributifs aux agressions. Plus précisément, les obstacles dans la gestion des plaintes de harcèlement se

sont avérés essentiels dans la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre, surtout en regard du manque d'information et de sanctions des dirigeants, de la complexité pour les syndicats de défendre autant l'agresseur que la victime, ainsi que des représailles à la suite d'une dénonciation. À cela, l'approche multiniveaux, par la considération de la structure hiérarchique des 282 répondants nichés dans 54 équipes de travail, a laissé présager que dans la problématique des agressions, les variations se situent davantage au niveau des travailleurs, plutôt que de l'équipe de travail.

Ces sous-sections reconnaissent la contribution considérable à l'avancement des connaissances de cette thèse. Néanmoins, plusieurs limites doivent être soulignées et les conclusions obtenues doivent être interprétées à la lueur de ces dernières.

Limites et implications pour la recherche

La plus grande limite de la présente thèse doctorale est liée au recrutement non aléatoire des participants et participantes. Ce choix méthodologique s'est justifié par des raisons de faisabilité relatives à l'accès difficile de collecter des données dans les métiers spécialisés, notamment sur les chantiers de construction. La sélection des établissements manufacturiers et des chantiers de construction s'est déterminée par l'intérêt des dirigeants de participer à l'étude. Ceci tempère l'aspect de généralisation des résultats. Les possibilités de généralisation se limitent aux participants de l'étude et ne permettent pas d'étendre les résultats au-delà du segment de travailleurs interrogés. De plus, l'aspect particulier des relations d'emploi temporaires dans le secteur de la construction complexifie l'analyse des résultats avec le secteur manufacturier. Ces caractéristiques professionnelles et conditions d'emploi particulières sur les chantiers demandent une prudence dans la comparaison de ce groupe de travailleurs au-delà du segment de la profession des métiers spécialisés. Le terme de travailleurs autonomes a même été utilisé dans les propos des entretiens de groupe pour qualifier les travailleurs de la construction.

Une seconde limite à la recherche a trait au nombre de participantes interrogées lors des groupes de discussion et des entrevues individuelles, soit quinze femmes. Les analyses qualitatives ne sont pas suffisantes pour vérifier une théorie des processus et des mécanismes identitaires de prolifération des agressions dans les métiers spécialisés. D'autres groupes de discussion, notamment avec des hommes de métiers spécialisés,

éclairciraient leurs comportements déviants à l'égard de leurs collègues. Les témoignages des participantes octroient cependant des situations concrètes de la manière que les composantes de l'identité professionnelle influencent les agressions. Leurs exemples incluent autant les hommes que les femmes.

Une autre limite de l'étude est liée directement à une restriction des échelles sélectionnées dans la partie quantitative. Ainsi, les causes des agressions dans les métiers se restreignent aux dimensions identitaires. Les autres aspects de la culture de performance, du climat de relations industrielles, de la jalousie entre les travailleurs, du soutien d'un mentor ou d'un représentant syndicat, de même que la gestion des plaintes de harcèlement n'ont pas été testés quantitativement. Par ailleurs, pour l'échelle du BEM mesurant le type de genre du métier, les 282 participants étaient insuffisants pour élargir les analyses aux quatre types de genre, soit le genre masculin (masculinité élevée et féminité basse), le genre féminin (masculinité basse et féminité élevée), le genre androgyne (masculinité élevée et féminité élevée) et le genre indifférencié (masculinité basse et féminité basse) (Bem, 1974). D'autres avenues auraient pu s'avérer intéressantes pour expliquer les agressions dans les métiers selon le contexte et la capacité de s'ajuster aux situations, notamment pour le métier genré androgyne dans lequel les références identitaires des travailleurs sont autant ancrées dans des valeurs instrumentales qu'affectives. D'ailleurs, pour les demandes physiques, l'utilisation d'un indicateur unique néglige les autres aspects physiques, alors que les risques environnementaux tels que l'exposition à de fortes températures, chaudes ou froides, peuvent jouer un rôle médiateur dans le processus cognitif lors d'agressions au travail (Anderson, Anderson, Dorr, DeNeve, & Flanagan, 2000). De même, la littérature reconnaît le rôle sur les agressions du manque d'air dans le travail en espaces clos, surtout en présence de contaminants et de fortes charges physiques (Bandura, 1973; Hoel & Salin, 2003; Neuman & Baron, 1998). Enfin, nonobstant le rôle limité de l'autorité décisionnelle, d'autres recherches doivent étudier cet aspect en raison des grandes divergences dans les données descriptives entre les deux sexes et entre les secteurs. La communauté scientifique soutient des associations positives entre une faible autorité décisionnelle et les agressions au travail (Einarsen et al., 1994; Notelaers et al., 2013; Vartia, 1996).

Également, une limite complémentaire de la partie quantitative de l'étude consiste à une collecte de données sur les chantiers et les établissements manufacturiers à un seul moment dans le temps dans une recherche de type transversal. Une perspective longitudinale aurait permis de mieux interpréter les relations causales, spécifiquement pour les interactions entre les réponses agressives et la prédisposition à être la cible d'une agression au travail. D'autant plus que le modèle empirique est linéaire et ne prend pas en perspectives les relations de causalités réciproques. Les travailleurs adoptant des comportements déviants peuvent être la cible d'une agression à titre de sanctions du groupe (Salin, 2003). Il est d'ailleurs envisageable qu'une victime d'agression puisse adopter des réponses agressives dans une optique défensive de ne plus vouloir être la cible d'actes agressifs. La synergie dans la relation entre l'agresseur et la victime est très complexe dans la problématique des agressions au travail et la considération des deux perspectives constitue un défi important pour les recherches futures.

Une dernière limite concerne les assises théoriques du modèle, qui ont négligé le rôle des structures et des politiques organisationnelles en place dans le passage du théorique à l'empirique, alors que la littérature abonde fortement dans le sens qu'une politique anti-harcèlement est la première stratégie pour combattre les agressions (Marshall, 2017; Moore, Gatlin-Watts, & Cangelosi, 1998). Au-delà de la structure organisationnelle, l'inclusion des stratégies identitaires des groupes professionnels dans le modèle théorique n'a pas pu être testée de manière empirique afin de vérifier leurs associations avec l'adoption de réponses agressives et la prédisposition aux agressions. La possibilité de relier ces différentes dimensions à plusieurs niveaux pourrait encore mieux saisir l'importance de la profession et des stratégies identitaires qui découlent des modèles culturels des travailleurs, telles se conformer, se retirer ou agresser. Bien que le modèle théorique considère les dimensions sociétales, l'échantillon s'est limité au Québec, de sorte que les éléments des valeurs nationales, des règles et des programmes d'accès en emploi n'ont pas pu être testés empiriquement. Cela en considérant que les différences nationales sur le plan des relations sociales et des relations de pouvoir peuvent influencer les agressions, notamment envers les femmes (Luthar & Luthar, 2002; Pryor et al., 1997), surtout en Amérique latine en raison des niveaux plus faibles d'éducation et de leur plus grande vulnérabilité en emploi (Merkin, 2008), et

spécialement dans des rapprochements corporels plus forts (Hardman & Heidelberg, 1996; Luthar & Luthar, 2002). La complexité inhérente de considérer les différents niveaux de la société (valeurs, lois, institutions) et de la profession (modèles culturels) a justifié toutefois ce choix de se limiter au concept, déjà fort abstrait, de l'identité professionnelle de métiers.

Au final, la présente recherche a mis en perspective la difficulté de déterminer les effets des composantes de l'identité professionnelle sur les agressions. Il s'avère important de considérer les réponses agressives des travailleurs de métiers dans leur rôle sur les agressions. De même, les résultats qualitatifs suggèrent l'importance de considérer le contexte particulier des conditions d'emploi dans les métiers spécialisés, notamment en regard de la culture de performance basée sur une rapidité dans l'exécution des tâches et sur le respect des délais de livraison, en plus de relations d'emploi temporaires et d'une difficulté de dénoncer et de porter plainte lors de harcèlement dans les métiers. À tous ces éléments, une complexité s'ajoute à la problématique de l'étude des agressions en regard des divergences des effets pour chaque forme d'agression (psychologique, physique et sexuelle) dans les métiers spécialisés.

Tout compte fait, l'interaction entre plusieurs acteurs, dont l'agresseur, la victime, les témoins, ainsi que les représentants syndicaux et patronaux complexifient l'élaboration des pratiques futures sur l'amélioration du mieux-être dans les métiers spécialisés. Quoi qu'il en soit, les mesures nécessitent l'inclusion de tous les acteurs dans le processus, de même qu'elles doivent être diversifiées et intégrées pour agir sur l'ensemble des composantes identitaires significatives, en plus d'être spécifiques pour chaque forme d'agression. La prochaine sous-section se consacre à ces mesures et à leurs retombées dans le monde du travail.

Retombées pour le milieu professionnel

Du point de vue du mieux-être au travail, les résultats exposés dans cette thèse doctorale tendent à soutenir la contribution de l'identité professionnelle et des réponses agressives sur les agressions dans les métiers spécialisés.

En vue de déterminer les meilleures interventions organisationnelles et de réduire les agressions au travail, les pratiques doivent viser et intégrer toutes les formes d'agression.

Les agressions sont associées entre elles et se renforcent. Sur le plan relatif à l'intervention, l'approche privilégiée de l'organisation en matière de prévention des agressions, d'intégration des différences et de gestion du stress est déterminante dans l'optique que l'environnement de travail constitue un facteur d'émergence des agressions (Barling, 1996; Einarsen et al., 1994; Harvey, Treadway, Heames, & Duke, 2009; Leymann, 1996; Neuman & Baron, 1998; Notelaers, Baillien, De Witte, Einarsen, & Vermunt, 2013; Vartia, 1996; Zapf et al., 1996). La littérature scientifique reconnaît un lien entre les pratiques de gestion du stress et les agressions (Nasse et al., 2008), justifiant l'importance de développer des pratiques plus globales et interreliées.

Dans les pratiques organisationnelles visant à réduire les agressions, il est donc important de séparer les interventions par types d'agression. À titre d'exemple, pour l'agression sexuelle, une formation et une sensibilisation sur l'impact du sexisme et des actes et blagues à caractère sexuel non désirés sont des éléments nécessaires pour changer la mentalité. Ainsi, les différentes pratiques mises en place doivent diverger en fonction de la forme d'agression visée et inclure de manière inclusive plusieurs interventions complémentaires à tous les types d'agression, le tout en tenant compte du secteur.

L'élaboration des pistes d'intervention doit se faire en parallèle à des mesures d'éducation, de formation et de sensibilisation en raison de leur rôle dans la création de cette culture sexiste et du rejet des femmes dans les métiers spécialisés. Par l'éducation, il est possible d'influencer le comportement des travailleurs de métiers, ainsi que les valeurs à privilégier, notamment par des références aux modèles d'apprentissage social selon la théorie de l'apprentissage social (Anderson & Bushman, 2002; Bandura, 1973). Le manque de formation et de sensibilisation en regard des incivilités et du harcèlement peut justifier une culture et, plus précisément, des valeurs banalisant les comportements sexistes. Les travailleurs sensibilisés aux conséquences des incivilités, du harcèlement et de la violence auront une plus grande conscience des actes répréhensibles, ainsi que de la tolérance de l'organisation à leur égard (Cantisano, Domínguez, & Depolo, 2008; Fitzgerald et al., 1997; Hulin, Fitzgerald, & Drasgow, 1996). Une pratique d'intervention consiste donc à tenter de modifier les références identitaires et cette culture de valorisation des masculinités dans les métiers par un changement en regard de l'acceptation des valeurs féminines, telles que l'empathie, la douceur et la considération

des besoins d'autrui. Les modèles d'identité au travail sont au centre de la problématique, en raison de leur rôle central dans les systèmes des relations sociales et des rapports collectifs au travail, ainsi que dans les choix d'actions des travailleurs d'initier des réponses agressives. Plus précisément, au plan organisationnel, les facteurs sociologiques relatifs au modèle d'identité au métier ainsi que les facteurs psychologiques relatifs aux stratégies identitaires des travailleurs permettent de situer des pratiques organisationnelles de mieux-être au travail et de prévention des agressions au sein des relations d'échanges entre les différents acteurs de l'entreprise. Bien qu'importantes, les caractéristiques personnelles ne permettent pas d'expliquer en globalité les réponses agressives des travailleurs. L'approche privilégiée de l'organisation en matière de prévention des agressions au travail ainsi que les conditions de travail influencent les agressions.

D'ailleurs, au-delà des mesures de formation et de changement de références identitaires, les études suggèrent qu'une pratique organisationnelle plus déterminante consiste à la présence d'une politique anti-harcèlement incorporée dans la culture et en adéquation avec les valeurs des dirigeants (Keyton et al., 2001). Cette intervention organisationnelle est la principale stratégie des entreprises pour lutter contre les agressions (Marshall, 2017; Moore, Gatlin-Watts, & Cangelosi, 1998). Une justification des plus faibles bénéfices des formations sur le harcèlement sexuel peut résulter des objectifs visant davantage à protéger l'entreprise au niveau législatif, plutôt que de réduire ou contrôler les actes sexuels non désirés (Perry, Kulik, & Field, 2009). La formation permet cependant d'informer les travailleurs sur le contenu de la politique anti-harcèlement de l'entreprise (Marshall, 2017), justifiant l'importance d'adopter une approche intégrée d'intervention avec ces deux types de mesures.

En complémentarité d'une politique anti-harcèlement et de la formation, la littérature scientifique reconnaît l'importance d'une perception de sanctions négatives à la suite d'un geste agressif (Bandura, 1990; Bandura, Barbaranelli, Caprara, & Pastorelli, 1996) par la création d'une normalisation d'un système de valeurs décourageant les agressions (Bowes-Sperry & Powell, 1996; O'Leary-Kelly & Bowes-Sperry, 2001; Pierce & Aguinis, 2005) et pouvant favoriser l'intervention des témoins des agressions dans les milieux de travail (Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly, 2005). Les femmes dans les métiers spécialisés s'entendent sur les lacunes au niveau de la gestion des plaintes de

harcèlement. Leurs témoignages mentionnent même la quasi-impossibilité de dénoncer, en raison de la mauvaise gestion des plaintes et d'une peur de représailles, tel que mentionné dans la littérature (Wasti, Bergman, Glomb, & Drasgow, 2000). Les valeurs privilégiées masculines et d'affirmation de soi ne privilégient pas le recours à des processus formels de dénonciation, probablement par apparence de signe de faiblesse. Ainsi, l'approche organisationnelle en matière de politiques basées sur les dénonciations est une mesure susceptible de réduire la prolifération des agressions (O'Leary-Kelly et al., 2000). À cela, il ne faut pas oublier les petites mesures évidentes, telles que l'accès aux toilettes pour limiter les agressions à l'égard des femmes. À titre indicatif, des employeurs sont proactifs sur le plan de l'accès aux toilettes avec certaines mesures de sécurité instaurées, alors que des toilettes pour les femmes ne sont même pas disponibles sur certains chantiers au Québec. Selon les témoignages des données qualitatives, les entreprises de l'Alberta sont même proactives par l'instauration de mesures de sécurité complémentaires pour protéger les femmes sur les chantiers, notamment un système de clés pour les toilettes et d'appels en fin de journée.

En référence à tout ce système de valeurs militant contre les incivilités, surtout dans un modèle culturel de fusion, une régulation des comportements intolérables accompagnés de pratiques inclusives de sensibilisation envers toutes formes de différences, notamment celles relatives aux féminités et aux femmes au travail, pourrait jouer sur un changement de la culture fortement ancrée dans la valorisation des masculinités. La culture très collectiviste de la main-d'œuvre homogène dans les métiers à prédominance masculine, caractérisée par un conditionnement automatique et volontaire des travailleurs dans un modèle fusionnel de conformisme (Sainsaulieu, 2014), témoigne encore plus de la difficulté d'intégrer les différences au travail. Dans les cultures collectivistes, la distanciation du groupe n'est pas privilégiée, en raison de la protection accordée par ce dernier (Hofstede, 1980, 1984). Nos résultats militent en faveur de se concentrer sur la création d'environnements de travail inclusifs pour tous les travailleurs, en raison du fort degré de collectivisme dans les métiers. D'ailleurs, pour l'intervention sur l'intégration des différences dans les métiers, une meilleure conciliation travail-famille est l'élément le plus souvent relaté dans les témoignages des femmes pour refléter les difficultés qu'elles avaient à demander des accommodements familiaux. De

plus en plus d'hommes participent aux tâches parentales et ces accommodements parentaux, notamment sur un horaire un peu plus flexible et le droit de prendre congé, sont bénéfiques pour l'ensemble des travailleurs. En complémentarité, une manière de parvenir à une meilleure intégration des divergences est l'adoption de perspectives d'apprentissage par les différences au travail (Nishii, 2013). Cette intervention organisationnelle d'inclusion réduit les disparités de traitement parmi les travailleurs et entraîne des relations plus respectueuses entre collègues selon des études (Ely & Thomas, 2001), en plus de réduire les conflits basés sur les différences (Nishii, 2013).

Ainsi, il est important pour les entreprises d'instaurer des pratiques de gestion inclusives portant sur la tolérance ainsi que de s'intéresser à l'impact d'un climat plus favorable à l'innovation. En fait, le résultat le plus contradictoire de cette étude consistait à la réfutation de l'hypothèse relative au bienfait sur les agressions d'une utilisation élevée des compétences. Cette contradiction d'une utilisation risquée des compétences dans les métiers peut se justifier par une forte acceptation des idées convergentes au sein du groupe, ainsi que par l'importance de préserver une unanimité dans les décisions et une homogénéité du groupe. Similairement aux pratiques d'intégration des différences, une amélioration du climat d'innovation et d'apprentissage au sein des métiers, par une ouverture à de nouvelles manières de faire, pourrait s'avérer très bénéfique pour les organisations (Mikkelsen & Grønhaug, 1999), spécialement dans l'optique de développer des pratiques d'apprentissage organisationnel (Beauregard, Lemyre, & Barrette, 2015; Bontis, Crossan, & Hlland, 2002; Crossan, Lane, & White, 1999). Une amélioration de l'apprentissage organisationnel contribue au développement d'organisations saines et apprenantes (Beauregard, 2010). Il s'avère donc impératif dans de futures recherches d'étudier avec grand intérêt l'impact des pratiques d'inclusion et d'innovation sur les agressions, surtout dans la main-d'œuvre homogène des métiers spécialisés. Il ne faut pourtant pas omettre que la solidarité du groupe est importante dans la négociation des conditions de travail pour les travailleurs de métiers dans ce modèle culturel de fusion.

Enfin, une bonne stratégie d'intervention doit se concentrer sur le soutien social et l'aide reçue au travail. Pour la gestion du stress au travail, Lazarus et Folkman (1984) considèrent que cette stratégie d'ajustement rend possible une meilleure capacité des travailleurs de bien réagir face au stress en milieu de travail. D'autant plus que les

résultats de cette étude ont suggéré que cet élément du soutien dans la fragilisation de l'identité apparaît comme celui le plus souvent associé quantitativement aux agressions et relaté qualitativement par les participantes de l'étude. Les dirigeants, les représentants syndicaux et les pairs doivent apporter leur soutien aux travailleurs ciblés par les agressions, bien qu'il soit parfois plus facile de mettre fin à l'emploi de la victime. Les gestionnaires doivent développer de bonnes techniques de travail appuyant la collaboration. Cela peut se faire en favorisant des pratiques axées sur les personnes (soutien social et valeurs humaines) (Baillien, Neyens, & Witte, 2011), ainsi que par une culture de type groupale, composées des valeurs de l'épanouissement des travailleurs et de la coopération (Dextras-Gauthier, Marchand, & Haines, 2012), déjà associée à des niveaux plus bas d'incivilités (Cloutier & Marchand, 2016). Afin de parvenir à une plus grande collaboration entre collègues, les plans d'intervention ne peuvent omettre la condition de l'insécurité d'emploi, pouvant nuire à la solidarité, en raison de l'instabilité des équipes de travail et de la compétition entre pairs. Une meilleure communication et prévision des mises à pied pourraient aider les travailleurs à mieux planifier leur avenir professionnel, en plus de créer une perception partagée et plus objective de la situation économique de l'entreprise et de l'insécurité d'emploi (Sora et al., 2013).

Les résultats de cette étude incitent à repenser à l'impact des dimensions identitaires et culturelles enracinées profondément dans les métiers. Sans négliger l'amélioration des procédures de plaintes et le contexte de délivrance rapide des contrats, il peut être recommandé aux acteurs patronaux et syndicaux de s'intéresser à l'identité professionnelle afin de mieux agir sur une réduction des gestes agressifs. Une stratégie d'intervention proactive et diversifiée permettrait d'englober de nouvelles pratiques organisationnelles et d'agir sur plusieurs facteurs constructifs de manière simultanée. L'exploration de ces voies d'intervention peu connues pourrait s'avérer bénéfique selon les résultats obtenus dans cette recherche. Un élargissement du contenu des formations offertes aux travailleurs, en allant au-delà des incivilités et du harcèlement, par l'ajout de l'intégration des différences et d'une ouverture aux nouvelles idées et à l'innovation sont des pistes intéressantes pour l'intervention.

Une profonde réflexion sur l'acceptation des différences au travail accompagnée d'une meilleure compréhension des programmes d'accès à l'égalité à l'emploi et des

limitations fonctionnelles pourrait s'avérer une avenue d'actions innovantes dans les métiers spécialisés. Ceci peut se faire par l'adoption de pratiques visant la tolérance aux divergences et à l'ouverture aux différentes manières de travailler. De futures recherches pourraient étudier les agressions chez les femmes policières et militaires où l'augmentation de leur proportion dans ces professions a été fulgurante dans les deux dernières décennies. Les pratiques inclusives relatives aux femmes mises en place dans ces professions, dans un contexte de culture masculine et d'exposition à la violence, peuvent s'avérer des pistes futures intéressantes dans l'intégration des femmes dans les métiers. Une comparaison avec la profession de pompier s'avère aussi intéressante pour mieux cibler les pratiques typiques d'intégration des femmes selon la profession.

Les études auraient donc avantage à tenter d'éclaircir les effets d'un climat plus inclusif d'intégration envers les personnes, mais également envers les nouvelles idées considérant qu'une utilisation des compétences plus élevée s'associe aux agressions dans cette étude, alors que le bon impact d'un climat favorable à l'innovation sur les agressions a été soutenu dans la littérature (Magerøy, Lau, Riise, & Moen, 2009; Vartia, 1996). L'importance d'une plus grande sensibilisation à l'égard d'une utilisation des compétences et de l'intégration des différences est primordiale dans les plans d'intervention futurs pour améliorer le mieux-être dans la profession des métiers.

Enfin, dans un contexte sociétal où les gestes agressifs sont de plus en plus sanctionnés par des lois, des poursuites et des dénonciations, les entreprises ne peuvent plus ignorer et banaliser leur gravité. Les résultats de cette thèse, sur ce sujet trop souvent mis sous silence, suggèrent l'importance d'aborder cette problématique, ainsi que d'éduquer les dirigeants, les syndicats et les travailleurs sur ce que constituent des incivilités et des agressions. Les représailles suite à une dénonciation sont malheureusement trop fréquentes et sournoises. Plus spécialement, dans le cadre de cette recherche, l'interprétation des données doit considérer les doutes des travailleurs relativement à répondre de manière véridique, notamment pour l'adoption de réponses agressives. Dans un contexte de concurrence dans lequel les travailleurs de métiers sont en compétition avec leurs pairs pour l'obtention de contrats, il s'avère important d'ouvrir des discussions en regard des limites acceptables et de la portée sociale des gestes adoptés au travail. L'objectif n'est pas orienté vers une stigmatisation des travailleurs de métiers

comme étant agressifs et sexistes, mais d'établir une réflexion approfondie sur le traitement que peuvent vivre certains individus dans cette profession, surtout ceux qui ne cadrent pas dans le caractère homogène masculin du groupe. Les travailleurs doivent être mieux éduqués et sensibilisés sur les gestes acceptables au travail, de même que des sanctions doivent s'imposer lors de déviance. Ces mesures d'intervention peuvent même avoir un impact sociétal par une baisse des gestes agressifs des travailleurs dans toutes les autres sphères de leur vie personnelle et sociale.

Pour les organisations, cette réduction de comportements agressifs est même bénéfique sur les plans économiques dans la mesure dont plusieurs études abondent dans ce sens, en raison d'une amélioration du capital humain de l'entreprise et d'une diminution des coûts de santé (Bartlett & Bartlett, 2011; Leymann, 1996; Vézina et al., 2011). Une perte de talents, de compétences et de nouvelles idées, en plus d'une dévalorisation de la profession et d'une plus grande difficulté à attirer et retenir des candidats, sont toutes des conséquences directes de cette problématique, surtout dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés (CSC, 2004; Lefebvre et al., 2012). Les résultats de l'étude reconnaissent même qu'une mauvaise estime du métier de la part de la population s'associe aux agressions physiques. Une valorisation de l'image de la profession des métiers spécialisés aiderait à réduire cette problématique.

Les gestionnaires et les représentants syndicaux peuvent profiter grandement des apports de cette thèse dans l'implantation de nouvelles pratiques. Leur rôle est primordial dans leurs réactions et leurs sanctions à la suite d'agressions au travail. La difficulté à freiner tous les gestes agressifs nécessite l'implication soutenue des parties patronales et syndicales, fortement présentes dans les métiers. La prémisse est de revenir à l'essentiel du droit fondamental d'être traité avec dignité et respect dans tous les aspects de sa vie dont la sphère importante du travail. Dans un environnement de travail de plus en plus compétitif, ancré dans des relations d'emploi temporaires et dans une performance accrue, les entreprises se doivent d'être proactives et d'établir des balises claires sur les comportements acceptables au travail dans une optique d'offrir un milieu de travail sain aux employés, leur source centrale de capital humain.

Bibliographie

- Abboud De Mapeou, N. (1968). *Les blousons bleus: étude sociologique des jeunes ouvriers de la région parisienne* (Vol. 3): Paris : Armand Colin.
- Ackrill, R., Caven, V., & Alaktif, J. (2017). 'Black Boxes' and 'fracture points': the regulation of gender equality in the UK and French construction industries. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(21), 2977-2996.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Aggarwal, A. P. (1992). *Sexual harassment in the workplace*: Butterworth-Heinemann.
- Agócs, C. (2002). Canada's employment equity legislation and policy, 1987-2000: The gap between policy and practice. *International journal of manpower*, 23(3), 256-276.
- Agócs, C. (2002). *Workplace equality: international perspectives on legislation, policy and practice*: Kluwer Law International.
- Albertsen, K., Rafnsdóttir, G. L., Grimsmo, A., Tomasson, K., & Kauppinen, K. (2008). Workhours and worklife balance. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34(5), 14-21.
- Allen, V. L., & Greenberger, D. B. (1980). Destruction and perceived control. In A. Baum & J. Singer (Eds.), *Advances in environmental psychology* (pp. 85-109). Hillside, NJ: Erlbaum.
- Altemeyer, B. (1988). *Enemies of freedom: Understanding right-wing authoritarianism*: Jossey-Bass.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 295-305.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 947-965.
- Anderson, C. A., Anderson, K. B., Dorr, N., DeNeve, K. M., & Flanagan, M. (2000). Temperature and aggression. *Advances in experimental social psychology*, 32, 63-129.

- Anderson, C. A., & Bushman, B. J. (2002). Human aggression. *Psychology*, 53(1), 27-51.
- Anderson, C. A., Deuser, W. E., & DeNeve, K. M. (1995). Hot temperatures, hostile affect, hostile cognition, and arousal: Tests of a general model of affective aggression. *Personality and social psychology bulletin*, 21(5), 434-448.
- Anderson, C. A., Krull, D., & Weiner, B. (1996). Explanations: Processes and Social psychology, *Handbook of basic principles* (pp. 271-296): Guilford New York.
- Anderson, K. B., Anderson, C. A., Dill, K. E., & Deuser, W. E. (1998). The interactive relations between trait hostility, pain, and aggressive thoughts. *Aggressive behavior*, 24(3), 161-171.
- Anderson, L. S., & Gilbride, K. A. (2005). Image of engineering among Canadian high school students. The 8th UICEE Annual Conference on Engineering Education, Kingston, Jamaica, 1-4.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Annandale, E., & Hunt, K. (1990). Masculinity, femininity and sex: an exploration of their relative contribution to explaining gender differences in health. *Sociology of Health and Illness*, 12(1), 24-46.
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 5(4), 43-55.
- Aquino, K., & Douglas, S. (2003). Identity threat and antisocial behavior in organizations: The moderating effects of individual differences, aggressive modeling, and hierarchical status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(1), 195-208.
- Aquino, K., Grover, S. L., Bradfield, M., & Allen, D. G. (1999). The effects of negative affectivity, hierarchical status, and self-determination on workplace victimization. *Academy of Management journal*, 42(3), 260-272.
- Aquino, K., Tripp, T. M., & Bies, R. J. (2001). How employees respond to personal offense: the effects of blame attribution, victim status, and offender status on revenge and reconciliation in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 52-59.
- Arcand, R., Labrèche, F., Stock, S., Messing, K., & Tissot, F. (1998). Travail et santé. *Enquête sociale et de santé*, 2, 525-570.

- Archives de Radio-Canada. (15 septembre 1989). *Des femmes sur tous les fronts*, [Vidéo en ligne]. Repéré à http://archives.radio-canada.ca/guerres_conflits/seconde_guerre_mondiale/dossiers/707/ (consulté le 17 juillet 2015).
- Archives de Radio-Canada. (6 mars 2018). *Plus de femmes sur les chantiers au Québec*, [Article en ligne]. Repéré à <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1087580/construction-quebec-plus-femmes-chantiers-industrie-quebec> (consulté le 6 mars 2018).
- Arnaud, A., & Schminke, M. (2007). Ethical work climate : A weather report and forecast. In S. Gilliland, D. D. Steiner et D. Skarlicki (dir.), *Managing social and ethical issues in organizations* (chapter 6, pp. 181-227). United States : Information age publishing.
- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human relations*, 47(7), 755-778.
- Ashforth, B. (1997). Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 14(2), 126-140.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C., & Morin, E. (2009). Counterproductive behaviors and psychological well-being: The moderating effect of task interdependence. *Journal of Business an Psychology*, 24, 351-361.
- Auger, G., & Lamothe, R. (1981). *De la poêle à frire à la ligne de feu: la vie quotidienne des Québécoises pendant la guerre'39-'45*: Boréal express.
- Aurousseau, C. (1996). *Les professionnelles et professionnels aux prises avec la violence organisationnelle*: Montréal: Comité conjoint UQAM-CSN-FTQ : Fédération des professionnels et professionnelles salariés et des cadres du Québec.
- Auzoult, L., Abdellaoui, S., & Gangloff, B. (2011). L'impact des distances psychologiques sur le jugement socio-moral vis-à-vis de transgressions et de conduites atypiques en milieu professionnel. *Psychologie du travail et des organisations (version électronique)*, 543-557.
- Backhouse, C., & Cohen, L. (1981). *Sexual harassment on the job: How to avoid the working woman's nightmare*: Prentice Hall.

- Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 191-208.
- Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371.
- Baillien, E., Neyens, I., & De Witte, H. (2008). Organizational, team related and job related risk factors for workplace bullying, violence and sexual harassment in the workplace: A qualitative study. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 132-146.
- Baillien, E., Neyens, I., & Witte, H. D. (2011). Organizational correlates of workplace bullying in small- and medium-sized enterprises. *International Small Business Journal*, 29(6), 610-625.
- Bandura, A. (1973). *Aggression: A social learning analysis*: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1978). Social learning theory of aggression. *Journal of communication*, 28(3), 12-29.
- Bandura, A. (1990). Selective activation and disengagement of moral control. *Journal of Social Issues*, 46(1), 27-46.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of personality and social psychology*, 71(2), 364-374.
- Bandura, A., Underwood, B., & Fromson, M. E. (1975). Disinhibition of aggression through diffusion of responsibility and dehumanization of victims. *journal of Research in Personality*, 9(4), 253-269.
- Baribeau, C. (2009). Analyse des données des entretiens de groupe. *Recherches qualitatives*, 28(1), 133-148.
- Baribeau, C., & Germain, M. (2010). L'entretien de groupe: considérations théoriques et méthodologiques. *Recherches qualitatives*, 29(1), 28-49.
- Barling, J. (1996). Prediction, experience, and consequences of violence. In G. R. VandenBos & E. Q. Bulatao (Eds.), *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions* (pp. 29-49). Washington, DC: American Psychological Association.

- Barling, J., Dupré, K. E., & Kelloway, E. K. (2009). Predicting workplace aggression and violence. *Annual review of psychology, 60*, 671-692.
- Barling, J., & Kelloway, E. K. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress medicine, 12*(4), 253-259.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (2005). *Handbook of work stress*: Sage publications.
- Barling, J., & Rosenbaum, A. (1986). Work stressors and wife abuse. *Journal of Applied Psychology, 71*(2), 346-348.
- Barnabas, A., Anbarasu, D. J., & Clifford, P. S. (2013). A study on the empowerment of women construction workers as masons in Tamil Nadu, India. *Journal of International Women's Studies, 11*(2), 121-141.
- Baron, R. A. (1977). *Human aggression*. New York: Plenum Press.
- Baron, R. A., Neuman, J. H., & Geddes, D. (1999). Social and personal determinants of workplace aggression: Evidence for the impact of perceived injustice and the Type A behavior pattern. *Aggressive behavior, 25*(4), 281-296.
- Baron, R. A., & Richardson, D. R. (2004). *Human aggression*: Springer Science & Business Media.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology, 51*(6), 1173-1182.
- Bartlett, J. E., & Bartlett, M. E. (2011). Workplace bullying: An integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources, 13*(1), 69-84.
- Baumeister, R. F., Smart, L., & Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: the dark side of high self-esteem. *Psychological review, 103*(1), 5-33.
- Beaton, A. M., & Tougas, F. (2001). Reactions to affirmative action: Group membership and social justice. *Social Justice Research, 14*(1), 61-78.
- Beauregard, N. (2010). *Les organisations saines et apprenantes comme cadre analytique de la santé mentale au travail: le cas des cadres supérieurs de la fonction publique fédérale du Canada*. Thèse de doctorat, Université d'Ottawa à Ottawa.

- Beauregard, N., Lemyre, L., Barrette, J. (2015). *The domains of organizational learning practices: An agency-structure perspective. Societies, 5(4), 713-733*
- Beeman, J. (2011). *Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail. Mixité au travail : un défi d'égalité.* Québec : Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.
- Behning, U., & Pascual, A. S. (2002). *L'approche intégrée du genre dans la stratégie européenne pour l'emploi:* Editions L'Harmattan.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). *Work-family conflict.* In J. Barling, E.K. Kelloway et M.R. Frone (dir.), *Handbook of work stress* (pp. 113-147). Sage publications.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42(2), 155-162.*
- Bender, A.-F. (2004). Égalité professionnelle ou gestion de la diversité. *Revue française de gestion, 4 (151), 205-217.*
- Bennett, J. F., Davidson, M. J., & Gale, A. W. (1999). Women in construction: a comparative investigation into the expectations and experiences of female and male construction undergraduates and employees. *Women in Management Review, 14(7), 273-292.*
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85(3), 349-360.*
- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of management review, 32(2), 641-658.*
- Berdahl, J. L., & Moon, S. H. (2013). Workplace mistreatment of middle class workers based on sex, parenthood, and caregiving. *Journal of Social Issues, 69(2), 341-366.*
- Berkowitz, L. (1983). Aversively stimulated aggression: Some parallels and differences in research with animals and humans. *American psychologist, 38(11), 1135-1144.*
- Berkowitz, L. (1989). Frustration-aggression hypothesis: examination and reformulation. *Psychological bulletin, 106(1), 59-73.*
- Berkowitz, L. (1993). *Aggression: Its causes, consequences, and control:* McGraw-Hill Book Company.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1993). Individuality and diversity: Theory and research in counseling psychology. *Annual review of psychology, 44(1), 343-381.*

- Bies, R. J. (2001). Interactional (in) justice: The sacred and the profane. *Advances in organizational justice, Advances in organization justice*. (pp. 89-118). Stanford University Press.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on negotiation in organizations, 1*(1), 43-55.
- Bies, R. J., & Tripp, T. M. (1998). Revenge in organizations: The good, the bad, and the ugly. In R. W. Griffin, A. M. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins (Eds.), *Dysfunctional behavior in organizations* (pp. 49-67). Stamford, CT: JAI Press.
- Bies, R. J., Tripp, T. M., & Kramer, R. M. (1997). At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations. In R. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Anti-social behavior in organizations* (pp. 18-36). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Biron, M. (2010). Negative reciprocity and the association between perceived organizational ethical values and organizational deviance. *Human relations, 63*(6), 875-897.
- BIT. (2013). *La prévention du stress au travail : liste des points de contrôle. Solutions pratiques pour la prévention du stress en milieu de travail*. Genève : Bureau international du Travail. Repéré à http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_233837.pdf (consulté le 24 mars 2018).
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2003). What constitutes fairness in work settings? A four-component model of procedural justice. *Human Resource Management Review, 13*(1), 107-126.
- Blais, M., & Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale: description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes. *Recherches qualitatives, 26*(2), 1-18.
- Bollinger, D., & Hofstede, G. (1987). *Les différences culturelles dans le management: comment chaque pays gère-t-il ses hommes?* : Paris : Les Éditions d'Organisation.
- Bontis, N., Crossan, M. M., & Hulland, J. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of management studies, 39*(4), 437-469.
- Bosch, G., & Charest, J. (2009). *Vocational training: international perspectives*: Routledge.
- Bosson, J. K., Parrott, D. J., Swan, S. C., Kuchynka, S. L., & Schramm, A. T. (2015). A dangerous boomerang: Injunctive norms, hostile sexist attitudes, and male-to-female sexual aggression. *Aggressive behavior, 41*(6), 580-593.

- Bouchard, J. (2007). *Validation de la version française du Aggression Questionnaire auprès de deux échantillons : étudiants universitaires (étude 1) et adultes non-recrutés en milieu universitaire (étude 2)*. Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Chicoutimi.
- Boutet, M., & Rousseau, N. (2002). *Les enjeux de la supervision pédagogique des stages*, Presses de l'Université du Québec.
- Bowes-Sperry, L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2005). To act or not to act: The dilemma faced by sexual harassment observers. *Academy of Management Review*, 30(2), 288-306.
- Bowes-Sperry, L., & Powell, G. N. (1996). Sexual harassment as a moral issue: An ethic decision-making perspective. In M. S. Stockdale (Ed.), *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies* (Women and Work Series, vol. 5, pp.105-124). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bowie, V. (2010). An emerging awareness of the role organizational culture and management style can play in triggering workplace violence. *Workplace Violence in the Mental and General Healthcare Setting*, 1, 43–58.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012.
- Boyd, N. (1995). Violence in the workplace in British Columbia: A preliminary investigation. *Canadian J. Criminology*, 37(4), 491-519.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299.
- Branscombe, N. R., Ellemers, N., Spears, R. & Doosje, B. (1999). The context and content of social identity threat. In N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (Eds.), *Social identity: Context, commitment, content* (pp. 35–58). Oxford, UK: Blackwell Science.
- Branscombe, N. R., & Wann, D. L. (1992). Role of identification with a group, arousal, categorization processes, and self-esteem in sports spectator aggression. *Human relations*, 45(10), 1013-1033.
- Brauer, M. (2000). L'identification des processus médiateurs dans la recherche en psychologie. *L'Année psychologique*, 100(4), 661-681.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*: DC Heath & Co.

- Buckley, M. R., Beu, D. S., Frink, D. D., Howard, J. L., Berkson, H., Mobbs, T. A., & Ferris, G. R. (2001). Ethical issues in human resources systems. *Human Resource Management Review, 11*(1), 11-29.
- Burke, R. & Cooper, C. (2010). *Risky Business, Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations*, p.433, Gower Publishing, Ltd., ISBN 978-0-566-08915-2, Surrey, England.
- Bush, D. F., & O'Shea, P. G. (1996). Workplace violence: Comparative use of prevention practices and policies. In Vandenberg, G.R. (Ed), Bulatao (Ed) et coll. *Violence on the Job: Identifying Risks and developing Solutions* (pp. 283-297). Washington: American Psychological Association.
- Bushman, B. J. (1997). Effects of alcohol on human aggression: Validity of proposed explanations. In D. Fuller, R. Dietrich, & E. Gottheil (Eds.), *Recent developments in alcoholism: Alcohol and violence* (pp. 227-243). New York: Plenum Press.
- Bushman, B. J., & Anderson, C. A. (2001). Is it time to pull the plug on hostile versus instrumental aggression dichotomy? *Psychological review, 108*(1), 273-279.
- Buss, A. H. (1961). *The psychology of aggression*: New York: Wiley.
- Buss, A. H., & Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *Journal of personality and social psychology, 63*(3), 452-459.
- Byrne, J., Clarke, L., & Van Der Meer, M. (2005). Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: a Western European comparison. *Construction Management and Economics, 23*(10), 1025-1034.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*: Reading, MA: Addison Wesley.
- Camilleri, C., Kastersztejn, J., Lipiansky, E. M., Malewska- Peyre, H., Taboada- Leonetti, I., & Vasquez, A. (1990). *Stratégies identitaires*: Paris : Presses universitaires de France.
- Campbell, T., Gillaspay, J. A., & Thompson, B. (1997). The factor structure of the Bem Sex-Role Inventory (BSRI): Confirmatory analysis of long and short forms. *Educational and psychological measurement, 57*(1), 118-124.
- Cantisano, G. T., Domínguez, J. M., & Depolo, M. (2008). Perceived sexual harassment at work: Meta-analysis and structural model of antecedents and consequences. *The Spanish Journal of Psychology, 11*(1), 207-218.

- CCQ. (2008). *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction. Ampleur et causalités*. Montréal : Direction recherche et organisation, Commission de la construction du Québec.
- CCQ. (2012). *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction. Bilan des mesures 1997-2012*. Montréal : Direction de la recherche et de la documentation, Commission de la construction du Québec.
- CCQ. (2013). *Les femmes dans la construction*, Montréal : Direction de la recherche et de la documentation. Commission de la construction du Québec.
- CCQ. (2014). *Analyse de la situation des femmes dans l'industrie de la construction. Comparaison entre les provinces du Canada*. Montréal : Direction recherche et documentation, Commission de la construction du Québec.
- CCQ. (2015a). *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 : Direction des communications, Commission de la construction du Québec.
- CCQ. (2015b). *L'industrie de la construction : Caractéristiques de l'industrie*. Repéré à https://www.ccq.org/fr-CA/GrandPublic/B_IndustrieConstruction/B01_CaracteristiquesIndustrie (consulté le 10 juillet 2015).
- CCQ. (2015c). *CONSTRUIRE en santé*. Repéré à https://www.ccq.org/fr-CA/Patronales/L_MEDICConstruction/L10_ConstruireSante (consulté le 10 septembre 2015).
- CERES, CPER, & CERAS. (2014). *Guide d'information sur le consentement libre, éclairé et continu*. Québec : Comité d'éthique de la recherche en santé (CERES), Comité plurifacultaire d'éthique de la recherche (CPER) et le Comité d'éthique de la recherche en arts et en sciences (CERAS), Université de Montréal. Repéré à http://www.recherche.umontreal.ca/fileadmin/user_upload/Ethique_humaine/CERAS/Guide_consentement.pdf (consulté le 3 février 2016).
- Chaussard, M., Gerecke, M., & Heymann, J. (2008). *L'Indice WECanada du Travail et de l'Équité : Où se situent les provinces et les territoires*. Montréal : Institut des politiques sociales et de la santé.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 177-184.

- Chicha, M.-T. (1989). *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*: Cowansville [Québec]: Éditions Y. Blais.
- Chicha, M.-T. (2001). Les politiques d'égalité professionnelle et salariale au Québec: l'ambivalence du rôle de l'État québécois. *Recherches féministes*, 14(1), 63-82.
- Chicha, M.-T. (2011). *L'équité salariale : mise en oeuvre et enjeux* (3e éd. ed.). Cowansville, Québec: Éditions Y. Blais.
- Chicha, M.-T., & Charest, É. (2009). Accès à l'égalité et gestion de la diversité: une jonction indispensable. *Gestion*, 34(3), 66-73.
- Chicha, M.-T., & Charest, É. (2013). *Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*, Montréal : Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM).
- Cintas, C. (2013). *Violences au travail : l'organisation en débat*. Cormelles-le-Royal: Éditions EMS, Management et Société.
- Clarke, J. N. (1983). Sexism, feminism and medicalism: a decade review of literature on gender and illness. *Sociology of health & illness*, 5(1), 62-82.
- Clément-Guillotin, C., & Fontayne, P. (2011). Situational malleability of gender schema: The case of the competitive sport context. *Sex Roles*, 64(5-6), 426-439.
- Cloutier, G. & Marchand, A. (2016). La relation entre la culture organisationnelle et les agressions au travail. *Psychologie du travail et des organisations*, 22(3), 160-172.
- CNESST. (2016). *Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail*, Québec : Bibliothèque nationale du Québec, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail.
- Cobb, J., & Sennett, R. (1973). *The Hidden Injuries of Class*: New York: WW Norton & Company.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Coleman, J. W., & Ramos, L. L. (1998). Subcultures and deviant behavior in the organizational context. In P. A. Bamberger & W. J. Sonnenstuhl (Eds.), *Research in the sociology of organizations*, (vol. 15, pp. 3-34). Stamford, CT: JAI Press.

- Collins, A. M., & Loftus, E. F. (1975). A spreading-activation theory of semantic processing. *Psychological review*, 82(6), 407-428.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., & Greenberg, J. (2003). Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (pp. 165–210). Mahwah, NJ: Erlbaum
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 3–56). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Comité ad hoc pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction. (2010). *Les femmes dans l'industrie de la construction*. Québec : Mémoire déposé au ministre du Travail et de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Monsieur Sam Hammad, Le 8 février 2010.
- Commission des normes du travail du Québec. (2015). *Le harcèlement sexuel au travail*. Repéré à <http://www.cnt.gouv.qc.ca/centre-de-documentation/chroniques/articles-rediges-par-des-specialistes-de-la-cnt-pour-des-revues-externes/le-harcelement-sexuel-au-travail/> (consulté le 22 juillet 2015).
- Connell, R. W. (2014). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*: John Wiley & Sons.
- Corriveau, L. (2004). Identification professionnelle ou suridentification à la profession? La situation de directrices et de directeurs d'établissements scolaires québécois. *Éducation et francophonie*, 32(2), 95-110.
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of management review*, 33(1), 55-75.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64-80.
- Cortina, L. M., & Wasti, S. A. (2005). Profiles in coping: responses to sexual harassment across persons, organizations, and cultures. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 182-192.

- Cotton, J. L., Vollrath, D. A., Froggatt, K. L., Lengnick-Hall, M. L., & Jennings, K. R. (1988). Employee participation: Diverse forms and different outcomes. *Academy of management review*, 13(1), 8-22.
- Couppié, T., & Epiphane, D. (2006). La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers: entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*(93), 11-27.
- Courcy, F., Brunet, L., & Savoie, A. (2004). *Violences au travail*: Presses de l'Université de Montréal.
- Coyle-Shapiro, J. A., Shore, L., Taylor, M. S., & Tetrick, L. (2004). *The employment relationship: examining psychological and contextual perspectives*: Oxford University Press.
- Cox, R. (2012). Harcèlement psychologique au travail: entre psychologisation et victimisation. *Droit et société*, 81(2), 343-364.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*: Sage Publications.
- Crocker, J., & Luhtanen, R. (1990). Collective self-esteem and ingroup bias. *Journal of personality and social psychology*, 58(1), 60-67.
- Crompton, R. (1999). *Restructuring gender relations and employment: the decline of the male breadwinner*: Cambridge University Press.
- Croon, M. A., & van Veldhoven, M. J. (2007). Predicting group-level outcome variables from variables measured at the individual level: a latent variable multilevel model. *Psychological methods*, 12(1), 45-57.
- Cropanzano, R., & Ambrose, M. L. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 119-151). Lexington, MA: New Lexington Press.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324-351.
- Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of management review*, 24(3), 522-537.

- Crossman, R. K., Stith, S. M., & Bender, M. M. (1990). Sex role egalitarianism and marital violence. *Sex Roles, 22*(5-6), 293-304.
- Crozier, M. (1964). *Le phénomène bureaucratique*: Paris : Seuil.
- CSC. (2004). *L'offre de main-d'oeuvre à venir dans le secteur canadien de la construction*. Ottawa, Canada : Conseil sectoriel de la construction.
- CSC. (2010a). *État de la situation des femmes dans la construction au Canada*. Ottawa, Canada : Conseil sectoriel de la construction.
- CSC. (2010b). *Les femmes dans la construction. Symposium sur la présence de femmes dans la construction. Rapport*. Ottawa, Canada : Conseil sectoriel de la construction.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological reports, 73*(2), 667-674.
- Dafflon Nouvelle, A. (2006). *Filles-garçons : socialisation différenciée?* Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
- Dardenne, B., Delacollette, N., Grégoire, C., & Lecocq, D. (2006). Structure latente et validation de la version française de l'Ambivalent Sexism Inventory: l'échelle de sexisme ambivalent. *L'année psychologique, 106*(02), 235-263.
- Darmon, M. (2010). *La socialisation: Domaines et approches*: Armand Colin.
- Daune-Richard, A.-M., & Devreux, A.-M. (1992). Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique. *Recherches féministes, 5*(2), 7-30.
- Dauphin, S. (2006). L'élaboration des politiques d'égalité ou les incertitudes du féminisme d'État: une comparaison France/Canada. *Cahiers du genre, 1*(3), 95-116.
- Day, R. C., & Hamblin, R. L. (1969). Some effects of close and punitive styles of supervision. *American journal of Sociology, 69*, 499-510.
- Dejours, C. (1988). Le masculin entre sexualité et société. *Adolescence (Paris), 6*(1), 89-116.
- Dejours, C. (2007a). *Conjurer la violence: travail, violence et santé*: Payot.
- Dejours, C. (2007b). Psychanalyse et psychodynamique du travail: ambiguïtés de la reconnaissance. *TAP/Bibliothèque du MAUSS, 58-70*.

- Denike, M., Renshaw, S., & Rowe, C. J. (2003). *L'égalité réelle pour les femmes et les personnes transgenres*. Ottawa : Document de travail et rapport de consultation, Association nationale de la femme et du droit (ANFD).
- Deslauriers, J.-P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique*: Montréal: McGraw-Hill.
- Detchessahar, M. (2011). Santé au travail. *Revue française de gestion* (5), 89-105.
- Dextras-Gauthier, J., Marchand, A., & Haines, V. (2012). Organizational culture, work organization conditions, and mental health: A proposed integration. *International Journal of Stress Management*, 19(2), 81-104.
- Dixon, M. A., & Cunningham, G. B. (2006). Data aggregation in multilevel analysis: a review of conceptual and statistical issues. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 10(2), 85-107
- Dolan, S. L., & Arsenault, A. (2009). *Stress, Estime de soi, santé et travail*: Presses de l'Université du Québec.
- Donovan, M. A., Drasgow, F., & Munson, L. J. (1998). The Perceptions of Fair Interpersonal Treatment Scale: development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 683-692.
- Douard, J., Doob, L., Miller, N., Mowrer, O., & Sears, R. (1939). *Frustration and aggression*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 547-559.
- Drapeau, M. (1991). *Le harcèlement sexuel au travail*. Québec: Les Éditions Yvon Blais Inc.
- Dubar, C. (2010). *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*: Armand Colin.
- Dubar, C., & Engrand, S. (1986). La formation en entreprise comme processus de socialisation professionnelle: l'exemple de la production nucléaire à EDF. *Formation emploi*, 12(16), 37-47.
- Dubar, C., Tripier, P., & Broussard, V. (2011). *Sociologie des professions*: Armand Colin.
- Ducellier, A. (2005). *La mixité, un atout pour l'entreprise*: Milalma.

- Duckitt, J. (1989). Authoritarianism and group identification: A new view of an old construct. *Political Psychology, 10*(1), 63-84.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal, 45*(2), 331-351.
- Dugré, G. (2003). *Les stratégies identitaires des femmes œuvrant dans l'industrie de la construction*. Mémoire de maîtrise, Département des sciences de la gestion, HEC Université de Montréal.
- Dumont, G. (2013). *Une mixité en chantier. Les femmes dans les métiers de la construction*. Québec : Conseil du statut de la femme.
- Dupre, K. E. (2005). *Beating up the boss: The prediction and prevention of interpersonal aggression targeting workplace supervisors*. Kingston, Ontario, Canada, Kingston, Ontario, Canada.
- Dupré, K. E., & Barling, J. (2006). Predicting and preventing supervisory workplace aggression. *Journal of occupational health psychology, 11*(1), 13-26.
- Durand, J.-C. (2014). *L'émission des comportements inadapés au travail; adaptation ou explication quant à la relation entre la perception de la justice organisationnelle et la santé psychologique des individus au travail*. (Thèse de doctorat (PhD)), Université de Montréal, Montréal.
- Dussault, J., Jauvin, N., Vézina, M., & Bourbonnais, R. (2010). *Prévention de la violence entre membres d'une même organisation de travail: évaluation d'une intervention participative*. (289631489X). Montréal (Québec): Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- Dutton, J. E., Roberts, L. M., & Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of management review, 35*(2), 265-293.
- Dwyer, T. (2013). *Life and death at work: industrial accidents as a case of socially produced error*: Springer Science & Business Media.
- Earley, P. C., & Erez, M. (1997). *The transplanted executive: Why you need to understand how workers in other countries see the world differently*: New York : Oxford University Press.

- École nationale de police. (2014). Malgré une diminution du nombre d'aspirantes policières à l'École nationale de police du Québec : Présence à la hausse des femmes au sein de la fonction policière, *École en ligne*, 5 (3). Repéré à <http://www.enpq.qc.ca/lecole-en-ligne/volume-5-numero-3-decembre-2014/presence-a-la-hausse-des-femmes-au-sein-de-la-fonction-policiere.html> (consulté le 8 juillet 2015).
- Efron, B., & Tibshirani, R. (1986). Bootstrap methods for standard errors, confidence intervals, and other measures of statistical accuracy (with discussion). *Statistical Science*, 1, 54-75.
- Einarsen, S. (2000). Bullying and harassment at work: Unveiling an organisational taboo. *Transcending boundaries: Integrating people, processes and systems*, 7-13.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 3–30). New York: Taylor & Francis, Inc.
- Einarsen, S., Raknes, B., & Matthiesen, S. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401.
- El Akremi, A., & Sassi, N. (2005). Stress et violence organisationnelle: Analyse d'une interaction "pathogène" en milieu professionnel. *Congrès de l'AGRH*.
- El Akremi, A., Sassi, N., & Bouzidi, S. (2009). Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 64 (4), 662-684.
- Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (2002). Self and social identity*. *Annual review of psychology*, 53(1), 161-186.
- Elster, J. (1990). Norms of revenge. *Ethics*, 100 (4), 862-885.
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative science quarterly*, 46(2), 229-273.
- Engel, F. (2004). *Taming the beast: Getting violence out of the workplace*: Westmount, Quebec: Ashwell Pub.

- Escartín, J., Salin, D., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2011). Conceptualization of workplace bullying. Gendered rather than gender neutral? *Journal of Personnel Psychology*, 10 (4), 157-165.
- Escartín, J., Zapf, D., Arrieta, C. and Rodríguez-Carballeira, A. (2011). Workers' perception of workplace bullying: a cross-cultural study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(2), 178–205.
- ESSQ-98. (2001). *Enquête sociale et de santé 1998 : cahier technique et méthodologique*: Institut de la statistique du Québec.
- Fain, T. C., & Anderton, D. L. (1987). Sexual harassment: Organizational context and diffuse status. *Sex Roles*, 17(5-6), 291-311.
- Falzon, P., & Sauvagnac, C. (2004). Charge de travail et stress. In P. Falzon (Dir.). *Ergonomie* (pp. 175-190). Paris: PUF.
- Fang, T. (2003). A critique of Hofstede's fifth national culture dimension. *International journal of cross cultural management*, 3(3), 347-368.
- Farley, L. (1978). *Sexual shakedown: The sexual harassment of women on the job*: McGraw-Hill Companies.
- Feldman, S. (2003). Enforcing social conformity: A theory of authoritarianism. *Political Psychology*, 24(1), 41-74.
- Felson, R. B. (1992). "Kick'em When They're Down": Explanations of the Relationship between Stress and Interpersonal Aggression and Violence. *Sociological Quarterly*, 33(1), 1-16.
- Felson, R. B., & Steadman, H. J. (1983). Situational factors in disputes leading to criminal violence. *Criminology*, 21(1), 59-74.
- Ferro-Vallé, E. (2009). *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes: Comprendre et agir*: Afnor Ed.
- Fielden, S. L., Davidson, M. J., Gale, A. W., & Davey, C. L. (2000). Women in construction: the untapped resource. *Construction Management & Economics*, 18(1), 113-121.
- Figart, D. M. (1997). Gender as more than a dummy variable: Feminist approaches to discrimination. *Review of Social Economy*, 55(1), 1-32.
- Finn, J. (1986). The relationship between sex role attitudes and attitudes supporting marital violence. *Sex Roles*, 14(5-6), 235-244.

- Fischer, G.-N. (1987). *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*: Paris: Dunod.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology, 82*(4), 578-589.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., & Magley, V. J. (1999). Sexual harassment in the armed forces: A test of an integrated model. *Military Psychology, 11*(3), 329-343.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology, 17*(4), 425-445.
- Fitzgerald, L. F., Hulin, C. L., & Drasgow, F. (1995). The antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: An integrated model. In G. P. Keita & J. J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues* (pp. 55-74). Washington, DC: American Psychological Association.
- Folger, R., & Bies, R. J. (1989). Managerial responsibilities and procedural justice. *Employee responsibilities and rights journal, 2*(2), 79-90.
- Folger, R., & Skarlicki, D. P. (1998). A popcorn metaphor for employee aggression. In R. W. Griffin, A. M. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins (Eds.), *Dysfunctional behavior in organizations* (pp. 43-81). Stamford, CT: JAI Press.
- Forrest, A. (1993). Women and industrial relations theory: no room in the discourse. *Relations Industrielles/Industrial Relations, 48*(3), 409-440.
- Fortin, M.-F., & Gagnon, J. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche: méthodes quantitatives et qualitatives*: Montréal: Chenelière éducation.
- Fortin, N. M., & Huberman, M. (2002). Occupational gender segregation and women's wages in Canada: An historical perspective. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques, S11-S39*.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior, 59*(3), 291-309.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of counseling psychology, 51*(1), 115-134.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart*: New York : Knopf.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Gale, A. (1995). *Women in construction*. In Langford, D., Hancock, M.R., Fellows, R. and Gale, A. (eds) *Human Resources in the Management of Construction* (pp. 161-87). Harlow : Longmans.
- Gale, A. W. (1994). Women in non-traditional occupations: the construction industry. *Women in Management Review*, 9(2), 3-14.
- Gana, K. (1995). Androgynie psychologique et valeurs socio-cognitives des dimensions du concept de soi. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 25, 27-43.
- Gardner, W., & Martinko, M. J. (1998). An organizational perspective of the effects of dysfunctional impression management. In R. W. Griffin, A. M. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins (Eds.), *Dysfunctional behavior in organizations* (pp. 69-125): Stamford, CT: JAI Press.
- Gaussot, L. (2014). *Pensée sociologique et position sociale. L'effet du genre et des rapports sociaux de sexe*. Presses universitaires de Rennes.
- Gauthier, B. (2010). *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données*. Montréal : Presse de l'Université du Québec.
- Geddes, D., & Stickney, L. T. (2011). The trouble with sanctions: Organizational responses to deviant anger displays at work. *Human relations*, 64(2), 201-230.
- Geen, R. G. (2001). *Human aggression*. E. D. Donnerstein (Ed.). Milton Keynes: Open University Press.
- Gingras, M., Savard, R., & Robidoux, M. (2006). *Maintien des femmes dans les métiers non traditionnels: identification des variables en cause*: Sherbrooke: Collectif de recherche en counseling et développement de carrière (CRCDC), Université de Sherbrooke.
- Gino, F., Ayal, S., & Ariely, D. (2009). Contagion and differentiation in unethical behavior the effect of one bad apple on the barrel. *Psychological science*, 20(3), 393-398.
- Girard, D. (2007). Culture organisationnelle, contexte d'affaires et prise de décision éthique. *Gestion*, 32(1), 101-111.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*: New York : Aldine de Gruyter.

- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 491-512.
- Glomb, T. M. (2002). Workplace anger and aggression: informing conceptual models with data from specific encounters. *Journal of occupational health psychology*, 7(1), 20-36.
- Glomb, T. M., & Liao, H. (2003). Interpersonal aggression in work groups: Social influence, reciprocal, and individual effects. *Academy of Management journal*, 46(4), 486-496.
- Goffman, E. (1974). *Les rites d'interaction*: Paris: Éditions de Minuit.
- Goffman, E. (1975). *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*. Paris: Éditions de minuit.
- Gohier, C. (2004). De la démarcation entre critères d'ordre scientifique et d'ordre éthique en recherche interprétative. *Recherches qualitatives*, 24(1), 3-17.
- Goldstein, H. (1986). Multilevel mixed linear model analysis using iterative generalized least squares. *Biometrika*, 73(1), 43-56.
- Goldstein, H. (2003). *Multilevel statistical models*: 3rd edn. London: Arnold.
- Good, G. E., Hepper, M. J., Hillenbrand-Gunn, T., & Wang, L.-F. (1995). Sexual and psychological violence: An exploratory study of predictors in college men. *Journal of Men's Studies*, 4(1), 59-71.
- Gravel, A. R., Bellemare, G., & Briand, L. (2007). *Les centres de la petite enfance: un mode de gestion féministe en transformation*. Presses de l'Université du Québec.
- Greed, C. (2000). Women in the construction professions: Achieving critical mass. *Gender, Work & Organization*, 7(3), 181-196.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79–103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Greenberg, J., & Alge, B. J. (1998). Aggressive reactions to workplace injustice. In R. W. Griffin, A. M. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins (Eds.), *Dysfunctional behavior in organizations* (pp. 83-117). Stamford, CT: JAI Press.

- Greenberg, L., & Barling, J. (1999). Predicting employee aggression against coworkers, subordinates and supervisors: The roles of person behaviors and perceived workplace factors. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 897-913.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2013). *Handbook of organizational justice*: Psychology Press.
- Greenberg, J., & Wiethoff, C. (2001). Organizational justice as proaction and reaction: Implications for research and application. *Justice in the workplace: From theory to practice*, 2, 271-302.
- Greene, A. F. (1999). Biological perspectives on violence against women. Dans M. Harway and J. M. O'Neil (dir.), *What causes men's violence against women?* (chapter 5, pp. 51-59). Thousand Oaks, California : Sage Publications.
- Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational evaluation and policy analysis*, 11(3), 255-274.
- Greene, C. K., & Stitt-Gohdes, W. L. (1997). Factors that influence women's choices to work in the trades. *Journal of Career Development*, 23(4), 265-278.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (2000). The relationship between hospital restructuring, anger, hostility and psychosomatics in nurses. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 10(2), 155-161.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Grenier-Pezé, M. (2000). Le harcèlement moral: Approche psychosomatique, psychodynamique, thérapeutique. *Le droit ouvrier*, 621, 186-191.
- Gruber, J. E. (1998). The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment. *Gender & Society*, 12(3), 301-320.
- Guérette, M. R. (1999). *Les agressions sexuelles en milieu carcéral: une perspective des prisonniers canadiens*. (Maîtrise (Msc)), Université d'Ottawa, Ottawa.
- Guével, M.-R., & Pommier, J. (2012). *Recherche par les méthodes mixtes en santé publique: enjeux et illustration*. 24, 23-38.
- Gutek, B. A. (1985). *Sex and the workplace: the impact of sexual behavior and harassment on women, men and the organization*. San Francisco.

- Gutek, B. A., Cohen, A. G., & Konrad, A. M. (1990). Predicting social-sexual behavior at work: A contact hypothesis. *Academy of Management Journal*, 33(3), 560-577.
- Gutek, B. A., & Morasch, B. (1982). Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38(4), 55-74.
- Haines, V. Y., Marchand, A., & Harvey, S. (2006). Crossover of workplace aggression experiences in dual-earner couples. *Journal of occupational health psychology*, 11(4), 305-314.
- Hansen, L. L. (2002). Rethinking the industrial relations tradition from a gender perspective: an invitation to integration. *Employee Relations*, 24(2), 190-210.
- Hardman, W., & Heidelberg, J. (1996). When sexual harassment is a foreign affair. *Personnel Journal*, 75(4), 91-97.
- Hardy, M., Grossmann, S., & Mingant, A. (1997). Modalités de développement de l'identification professionnelle au cours des études secondaires. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, 22(3), 297-311.
- Harvey, M., Treadway, D., Heames, J. T., & Duke, A. (2009). Bullying in the 21st century global organization: An ethical perspective. *Journal of Business Ethics*, 85(1), 27-40.
- Harvey, M., Treadway, D. C., & Heames, J. T. (2007). The occurrence of bullying in global organizations: A model and issues associated with social/emotional contagion. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(11), 2576-2599.
- Harvey, S., Courcy, F., Petit, A., Hudon, J., Teed, M., Loiselle, O., & Morin, A. (2006). *Organizational interventions and mental health in the workplace: A synthesis of international approaches*: Montréal : IRSST, Communications Division.
- Harvey, S., & Keashly, L. (2003). Predicting the risk for aggression in the workplace: Risk factors, self-esteem and time at work. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 31(8), 807-814.
- Harvey, S., & Keashly, L. (2005). Emotional abuse: how the concept sheds light on the understanding of psychological harassment (in Québec). *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (7-3).
- Harway, M., & O'Neil, J. M. (1999). *What causes men's violence against women?*. Sage Publications.

- Hauge, L. J., Einarsen, S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G., & Skogstad, A. (2011). Leadership and role stressors as departmental level predictors of workplace bullying. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 305-323.
- Heaven, P. C. (1985). Construction and validation of a measure of authoritarian personality. *Journal of Personality assessment*, 49(5), 545-551.
- Hemming, H. (1985). Women in a man's world: Sexual harassment. *Human relations*, 38(1), 67-79.
- Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Inness, M., LeBlanc, M. M., Arnold, K. A., & Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228-238.
- Hirigoyen, H. (1998). *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Syros, Paris.
- Hirigoyen, M.-F. (2001). *Malaise dans le travail: Harcèlement moral: démêler le vrai du faux*: Syros Paris.
- Hoel, H., & Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. In S. Einarsen, H., Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 145–162). London: Taylor & Francis.
- Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. L. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. *Geneva: International Labour Organization*.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15-41.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values* (Vol. 5). sage.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*: Thousand Oaks, Sage publications.
- Hofstede insights. (2018). *Country comparison* Repéré à <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/> (consulté le 24 mars 2018).
- Hofstede, G., & Bond, M. H. (1988). The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics*, 16(4), 5-21.

- Holgate, J., Hebson, G., & McBride, A. (2006). Why gender and 'difference' matters: a critical appraisal of industrial relations research. *Industrial Relations Journal*, 37(4), 310-328.
- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65(4), 599-610.
- Holzer, H. J., & Neumark, D. (2006). Affirmative action: What do we know? *Journal of Policy Analysis and Management*, 25(2), 463-490.
- Hoobler, J. M., & Swanberg, J. (2006). The enemy is not us: Unexpected workplace violence trends. *Public personnel management*, 35(3), 229-246.
- Hoppe, C. M. (1979). Interpersonal aggression as a function of subject's sex, subject's sex role identification, opponent's sex, and degree of provocation. *Journal of personality*, 47(2), 317-329.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*: Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hox, J. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and applications*: New York : Routledge.
- Hubert, A. B., & Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), 415-424.
- Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1996). *Organizational influences on sexual harassment*: Sage Publications, Inc.
- Hutchinson, J., & Eveline, J. (2010). Workplace bullying policy in the Australian public sector: why has gender been ignored? *Australian Journal of Public Administration*, 69(1), 47-60.
- Jackson, C. L., Colquitt, J. A., Wesson, M. J., & Zapata-Phelan, C. P. (2006). Psychological collectivism: a measurement validation and linkage to group member performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 884-899.
- Jacquot, S. (2006). *L'action publique communautaire et ses instruments. La politique d'égalité entre les femmes et les hommes à l'épreuve du gender mainstreaming*. Sciences Po.
- James, L. R., & Brett, J. M. (1984). Mediators, moderators, and tests for mediation. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 307-321.
- Jauvin, N. (2003). *La violence organisationnelle: parcours conceptuel et théorique et proposition d'un modèle compréhensif intégrateur*. Haute-Ville-Des-Rivières, CLSC CHSLD.

- Jauvin, N., Dompierre, J., & Vézina, M. (1999). *Recension documentaire sur la violence au travail*. Équipe RIPOST, Beauport.
- Jauvin, N., Vézina, M., Bourbonnais, R., & Dussault, J. (2006). Violence interpersonnelle en milieu de travail: une analyse du phénomène en milieu correctionnel québécois. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (8-1).
- Jayarathne, S., Croxton, T., & Mattison, D. (2004). A national survey of violence in the practice of social work. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 85(4), 445-453.
- Jouglaard-Tritschler, D., & Steiner, D. (2005). *Validation of the four-factor model of organizational justice in France*. Communication présentée au congrès annuel de la Society for Industrial/Organizational Psychology, Los Angeles.
- Kahn, R. L., & Katz, D. (1952). *Leadership practices in relation to productivity and morale*: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Kanter, R. M. (1977a). *Men and Women of the Corporation* : Basic books.
- Kanter, R. M. (1977b). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*: New-York : Basic books.
- Karasek, R. A. (1985). *Job content questionnaire and user's guide*.
- Keashly, L. (1997). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of emotional abuse*, 1(1), 85-117.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of occupational health psychology*, 4(4), 337-346.
- Kessler, R. C., Andrews, G.; Colpe, L. J.; Hiripi, E.; Mroczek, D. K.; Normand, S.-L. T.; Walters, E. E.; Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological medicine*, 32(06), 959-976.

- Kessler, R. C., Green, J. G., Gruber, M. J., Sampson, N. A., Bromet, E., Cuitan, M., Furukawa, T.A., Gureje, O., Hinkov, H., Hu, C.Y., Lara, C., Lee, S., Mneimneh, Z., Myer, L., Oakley-Brown, M., Posada-Villa, J., Sagar, R., Viana, M.C., Zaslavsky, A.N. (2010). Screening for serious mental illness in the general population with the K6 screening scale: results from the WHO World Mental Health (WMH) survey initiative. *International journal of methods in psychiatric research*, 19(01), 4-22.
- Khan, M. E., Anker, M., Patel, B. C., Barge, S., Sadhwani, H., & Kohle, R. (1991). The use of focus groups in social and behavioural research: some methodological issues. *World Health Statistics Quarterly*, 44(3), 145-149.
- Keyton, J., Ferguson, P., & Rhodes, S. C. (2001). Cultural indicators of sexual harassment. *Southern Journal of Communication*, 67(1), 33-50.
- Kilmann, R. H., Saxton, M. J., & Serpa, R. (1986). Issues in Understanding and Changing Culture. *California Management Review*, 28(2), 87-94.
- Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership. *Public administration review*, 62(2), 231-241.
- Kohlberg, L. (1981). *The philosophy of moral development* New York: Harper & Row.
- Kompier, M. A., Cooper, C. L., & Geurts, S. A. (2000). A multiple case study approach to work stress prevention in Europe. *European journal of work and organizational psychology*, 9(3), 371-400.
- Koss, M. P., Heise, L., & Russo, N. F. (1994). The global health burden of rape. *Psychology of Women Quarterly*, 18(4), 509-537.
- Krull, J. L., & MacKinnon, D. P. (1999). Multilevel mediation modeling in group-based intervention studies. *Evaluation Review*, 23(4), 418-444.
- LaMontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., Ostry, A., & Landsbergis, P. A. (2007). A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990–2005. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 13(3), 268-280.
- Laperrière, A. (1982). Pour une construction empirique de la théorie: la nouvelle école de Chicago. *Sociologie et sociétés*, 14(1), 31-40.
- Laufer, J. (2005). La construction du plafond de verre: le cas des femmes cadres à potentiel. *Travail et emploi*, 102, 31-44.

- Laufer, J. (2009). L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité? *Travail, genre et sociétés*, (1), 29-54.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Pub. Co.
- Leclerc, C. (2005). Intervenir contre le harcèlement au travail: soigner et sévir ne suffisent pas. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (7-3).
- Leclerc, C., Le Blond, B., & Roussin, C. (2000). *Les savoirs d'expérience développés dans les services aux personnes vivant de la violence psychologique au travail*: Université Laval, Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail.
- Lefebvre, R., Simonova, E., & Wang, L. (2012). *Point de mire : Pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés – Les meilleures estimations?* Ottawa, Canada : L'Association des comptables généraux accrédités du Canada (CGA-Canada).
- Legault, G. A. (2003). *Crise d'identité professionnelle et professionnalisme*: Presses de l'Université du Québec.
- Legault, M.-J. (2001). *Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins-Synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec*: Montréal : Téléq-UQAM.
- Legault, M.-J. (2006). Qui donc parlait de «contradiction secondaire» déjà? Femmes, programmes d'accès à l'égalité et syndicats. *Recherches féministes*, 19(1), 97-128.
- Legault, M.-J., & Danvoye, M. (2007). *Les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Analyse de données statistiques secondaires*. Rapport d'étape déposé au comité d'encadrement du projet Construire avec elles (FRONT-CSN-Construction-Services aux collectivités de l'UQAM Téléq-UQAM).
- Lengnick-Hall, M. L. (1995). Sexual harassment research: A methodological critique. *Personnel Psychology*, 48(4), 841-864.
- Lent, R. W. (2008). Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle: considérations théoriques et pratiques. *L'orientation scolaire et professionnelle*(37/1), 57-90.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? In K. J. Gergen M. S. Greenberg R. H. Weiss (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum.

- Leymann, H. (1996). *Mobbing: la persécution au travail*: Éditions du Seuil.
- Licata, L. (2007). La théorie de l'identité sociale et la théorie de l'auto-catégorisation: le Soi, le groupe et le changement social. *Revue électronique de psychologie sociale*, 1, 19-33.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*: Springer Science & Business Media.
- Lind, E. A., & Van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. *Research in organizational behavior*, 24, 181-223.
- Lippel, K. (2005). Le harcèlement psychologique au travail: portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (7-3).
- Loosemore, M., & Galea, N. (2008). Genderlect and conflict in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 26(2), 125-135.
- Loosemore, M., Nguyen, B., & Denis, N. (2000). An investigation into the merits of encouraging conflict in the construction industry. *Construction Management & Economics*, 18(4), 447-456.
- Lorenz, K. (1966). On Aggression, trans. Marjorie Kerr Wilson. *New York: Bantam*.
- Lorenzi-Cioldi, F. (1993). Après les genres: L'androgynie. *Revista de Psicologia Social*, 8(2), 153-162.
- Luhtanen, R., & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and social psychology bulletin*, 18(3), 302-318.
- Lutgen-Sandvik, P. (2003). The communicative cycle of employee emotional abuse generation and regeneration of workplace mistreatment. *Management Communication Quarterly*, 16(4), 471-501.
- Luthar, V. K., & Luthar, H. K. (2002). Using Hofstede's cultural dimensions to explain sexually harassing behaviours in an international context. *International Journal of Human Resource Management*, 13(2), 268-284.
- Luthar, H. K., & Pastille, C. (2000). Modeling Subordinate Perceptions of Sexual Harassment: The Role of Superior–Subordinate Social–Sexual Interaction. *Human Resource Management Review*, 10(2), 211-244.

- Lyketsos, C. G., Steele, C., Galik, E., Rosenblatt, A., Steinberg, M., Warren, A., & Sheppard, J.-M. (2014). Physical aggression in dementia patients and its relationship to depression. *American Journal of Psychiatry*, *156*(1), 66-71.
- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., & Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: the computer harassment paradigm. *Journal of personality and social psychology*, *85*(5), 853-870.
- Mackenzie, C. R., Keuskamp, D., Ziersch, A. M., Baum, F. E., & Popay, J. (2013). A qualitative study of the interactions among the psychosocial work environment and family, community and services for workers with low mental health. *BMC public health*, *13*(1), 796.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*: Yale University Press.
- Magerøy, N., Lau, B., Riise, T., & Moen, B. E. (2009). Association of psychosocial factors and bullying at individual and department levels among naval military personnel. *Journal of Psychosomatic Research*, *66*(4), 343-351.
- Malamuth, N. M., Stockloskie, R. J., Koss, M. P., & Tanaka, J. S. (1991). Characteristics of aggressors against women: Testing a model using a national sample of college students. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *59*(5), 670-681.
- Mansfield, P. K., Koch, P. B., Henderson, J., Vicary, J. R., Cohn, M., & Young, E. W. (1991). The job climate for women in traditionally male blue-collar occupations. *Sex Roles*, *25*(1-2), 63-79.
- Marc, E. (2005). *Psychologie de l'identité-Soi et le groupe: Soi et le groupe*: Dunod.
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale : une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. (Thèse (Ph D)). Université de Montréal, Montréal. CaQMU database.
- Marchand, A. (2007). *L'analyse des données avec les modèles multiniveaux*, In: Dorvil, H. (Dir). *Problèmes sociaux. Tome III. Théories et méthodologies de la recherche* (pp. 445-461). Collection: Problèmes sociaux et interventions sociales. Ste-Foy: Les Presses de l'Université du Québec.
- Marcus-Newhall, A., Pedersen, W. C., Carlson, M., & Miller, N. (2000). Displaced aggression is alive and well: a meta-analytic review. *Journal of personality and social psychology*, *78*(4), 670-689.

- Marin, A. J., & Russo, N. F. (1999). Feminist perspectives on male violence against women. Critiquing O'Neil and Harway's model. Dans M. Harway and J. M. O'Neil (dir.), *What causes men's violence against women?* (chapter 3, pp. 18-35). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Marry, C. (2004). *Les femmes ingénieurs: une révolution respectueuse*: Belin.
- Marshall, A. M. (2017). *Confronting sexual harassment: The law and politics of everyday life*: Routledge.
- Martineau, S. (2007). L'éthique en recherche qualitative: quelques pistes de réflexion. *Recherches qualitatives, Hors-série, 5*, 70-81.
- Martinko, M. J., Douglas, S. C., & Harvey, P. (2006). Understanding and managing workplace aggression. *Organizational Dynamics, 35*(2), 117-130.
- Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative research design : An interactive approach*: Thousand Oaks : Sage publications.
- McCabe, B., Loughlin, C., Munteanu, R., Tucker, S., & Lam, A. (2008). Individual safety and health outcomes in the construction industry. *Canadian Journal of Civil Engineering, 35*(12), 1455-1467.
- McFarlin, S. K., Fals-Stewart, W., Major, D. A., & Justice, E. M. (2001). Alcohol use and workplace aggression: An examination of perpetration and victimization. *Journal of substance abuse, 13*(3), 303-321.
- Mead, G. H. (1934). *L'esprit, le soi et la société*, Paris: Presses universitaires de France.
- Meier, O. (2010). *Management interculturel*: Dunod.
- Meier, R. F., & Johnson, W. T. (1977). Deterrence as social control: The legal and extralegal production of conformity. *American Sociological Review, 42*(2), 292-304.
- Menches, C. L., & Abraham, D. M. (2007). Women in construction—tapping the untapped resource to meet future demands. *Journal of construction engineering and management, 133*(9), 701-707.
- Merkin, R. S. (2008). Cross-cultural differences in perceiving sexual harassment: Demographic incidence rates of sexual harassment/sexual aggression in Latin America. *North American Journal of Psychology, 10*(2), 277-289.

- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European journal of work and organizational psychology, 10*(4), 393-413.
- Mikkelsen, A., & Grønhaug, K. (1999). Measuring organizational learning climate: A cross-national replication and instrument validation study among public sector employees. *Review of public personnel administration, 19*(4), 31-44.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2003). *Analyse des données qualitatives*: De Boeck Supérieur.
- Miller, K. I., & Monge, P. R. (1986). Participation, satisfaction, and productivity: A meta-analytic review. *Academy of Management journal, 29*(4), 727-753.
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2015). *253 professions sont considérées comme non traditionnelles dans l'ensemble du Québec*. Repéré à http://imt.emploiquebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121_resultrechr_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregn=QC&cregncmp1=QC&type=06 (consulté le 15 juillet 2015).
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology, 92*(4), 1159-1168.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2012). Employees' behavioral reactions to supervisor aggression: An examination of individual and situational factors. *Journal of Applied Psychology, 97*(6), 1148-1170.
- Monks, C. P., Smith, P. K., Naylor, P., Barter, C., Ireland, J. L., & Coyne, I. (2009). Bullying in different contexts: Commonalities, differences and the role of theory. *Aggression and Violent Behavior, 14*(2), 146-156.
- Montgomery, K., Kane, K., & Vance, C. M. (2004). Accounting for differences in norms of respect a study of assessments of incivility through the lenses of race and gender. *Group & Organization Management, 29*(2), 248-268.
- Moore, H. L., Gatlin-Watts, R. W., & Cangelosi, J. (1998). Eight steps to a sexual harassment-free workplace. *Training and Development, 52*(4), 12-14.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology, 76*(6), 845-855.

- Mor Barak, M. E. (2015). Inclusion is the Key to Diversity Management, but What is Inclusion? *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(2), 83-88.
- Morse, N. C. (1953). *Satisfactions in the white-collar job*. Oxford, England: Survey Research Center, Institute f Satisfactions in the white-collar job.
- Moynahan, B. (1993). Creating Harassment-Free Work Zones. *Training and Development*, 47(5), 67-69.
- Mulder, M. (1976). Reduction of power differences in practice: The power distance reduction theory and its applications. In *European contributions to organization theory*. ed. G. Hofstede and M. S. Kassem (pp. 79-94). Assen, Neth : Van Gorcum.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2), 1-6.
- Nasse, P., Légeron, P., & Bertrand, X. (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail. Remis à Xavier Bertrand, Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité*, Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.
- Néron, J. (2000). *Pour une analyse du harcèlement sexuel: guide de doctrine et de jurisprudence*: Centre d'intervention en matière de harcèlement sexuel de l'Université Laval.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391-419.
- Niedhammer, I., Chastang, J.-F., Gendrey, L., David, S., & Degioanni, S. (2006). Psychometric properties of the French version of Karasek's "Job Content Questionnaire" and its scales measuring psychological pressures, decisional latitude and social support: the results of the SUMER. *Santé Publique*, 18(3), 413-427.
- Niedhammer, I., Siegrist, J., Landre, M., Goldberg, M., & Leclerc, A. (2000). Étude des qualités psychométriques de la version française du modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses. *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, 48(5), 419-438.
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management journal*, 56(6), 1754-1774.
- Notelaers, G., Baillien, E., De Witte, H., Einarsen, S., & Vermunt, J. K. (2013). Testing the strain hypothesis of the Demand Control Model to explain severe bullying at work. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 69-87.

- Notelaers, G., De Witte, H., & Einarsen, S. (2010). A job characteristics approach to explain workplace bullying. *European journal of work and organizational psychology, 19*(4), 487-504.
- Notelaers, G., & Einarsen, S. (2013). The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised in a representative sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(6), 670-682.
- Notelaers, G., Vermunt, J. K., Baillien, E., Einarsen, S., & De Witte, H. (2011). Exploring risk groups workplace bullying with categorical data. *Industrial health, 49*(1), 73-88.
- O'Leary-Kelly, A. M., & Bowes-Sperry, L. (2001). Sexual harassment as unethical behavior: The role of moral intensity. *Human Resource Management Review, 11*(1), 73-92.
- O'Leary-Kelly, A. M., Bowes-Sperry, L., Bates, C. A., & Lean, E. R. (2009). Sexual harassment at work: A decade (plus) of progress. *Journal of Management. 35*(3), 503-536.
- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: A research framework. *Academy of management review, 21*(1), 225-253.
- O'Leary-Kelly, A. M., Paetzold, R. L., & Griffin, R. W. (2000). Sexual harassment as aggressive behavior: An actor-based perspective. *Academy of management review, 25*(2), 372-388.
- O'Neil, J. M., & Harway, M. (1997). A Multivariate Model Explaining Men's Violence Toward Women Predisposing and Triggering Hypotheses. *Violence Against Women, 3*(2), 182-203.
- O'Neil, J. M., & Harway, M. (1999a). Preliminary multivariate model explaining the causes of men's violence against women. In M. Harway and J. M. O'Neil (dir.), *What causes men's violence against women?* (chapter 2, pp. 12-17) : Thousand Oaks, California : Sage Publications.
- O'Neil, J. M., & Harway, M. (1999b). Men's gender-role conflict, defense mechanisms, and self-protective defensive strategies. Explaining men's violence against women from a gender-role socialization perspective. In M. Harway and J. M. O'Neil (dir.), *What causes men's violence against women?* (chapter 7, pp. 89-116) : Thousand Oaks, California : Sage Publications.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management journal, 34*(3), 487-516.

- OCDE. (2013). *Évolution du marché du travail et politiques d'intégration dans les pays de l'OCDE*. Éditions OCDE.
- Olweus, D. (1979). Stability of aggressive reaction patterns in males: a review. *Psychological bulletin*, 86(4), 852-875.
- Paetzold, R. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (1993). Continuing violations and hostile environment sexual harassment: When is enough, enough? *American Business Law Journal*, 31(3), 365-395.
- Paetzold, R. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (1996). The implications of US Supreme Court and Circuit Court decisions for hostile environment sexual harassment cases. In M. S. Stockdale (Ed.), *Sexual harassment in the workplace* (Women and Work Series, vol. 5): 85-104 : Thousand Oaks, CA: Sage.
- Parini, L. (2006). *Le système de genre. Introduction aux concepts et théories*. Zurich: Seismo.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., & Christiansen, N. D. (1997). Support for affirmative action, justice perceptions, and work attitudes: A study of gender and racial-ethnic group differences. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 376-389.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389-416.
- Paul, E. F. (1990). Sexual Harassment as Sex Discrimination: A Defective Paradigm. *Yale Law & Policy Review*, 8 (2), 333-365.
- Perozzo, C. (2007). *Le changement de l'identité sociale: une question de discrimination ou de privation relative?* (Mémoire de maîtrise (M.Sc.)), Université de Montréal, Montréal.
- Perry, E. L., Kulik, C. T., & Field, M. P. (2009). Sexual harassment training: Recommendations to address gaps between the practitioner and research literatures. *Human Resource Management*, 48(5), 817-837.
- Perry, E. L., Kulik, C. T., & Schmidtke, J. M. (1997). Blowing the whistle: Determinants of responses to sexual harassment. *Basic and Applied Social Psychology*, 19(4), 457-482.
- Perry, E. L., Schmidtke, J. M., & Kulik, C. T. (1998). Propensity to sexually harass: An exploration of gender differences. *Sex Roles*, 38(5), 443-460.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.

- Pierce, C. A., & Aguinis, H. (2005). Legal standards, ethical standards, and responses to social–sexual conduct at work. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6), 727-732.
- Pilon, A.-C. (2008). *Pratiques de supervision d'équipe utilisées par les supérieurs immédiats: validation d'un questionnaire*. (Maîtrise (Msc)), Université de Montréal, Montréal.
- Pitcher, P. (1994). *Artistes*. Montréal: Presses des HEC.
- Pluye, P., Nadeau, L., Gagnon, M.-P., Grad, R., Johnson-Lafleur, J., & Griffiths, F. (2009). Les méthodes mixtes pour l'évaluation des programmes. In Ridde, V., & Dagenais, C., *Théories et pratiques en évaluation de programme: manuel d'enseignement* (pp. 123-141), Montréal, Presses de l'Université de Montréal.
- Pocock, B., Williams, P., & Skinner, N. (2012). Conceptualizing work, family and community: a socio-ecological systems model, taking account of power, time, space and life stage. *British Journal of Industrial Relations*, 50(3), 391-411.
- Pollert, A. (1996). Gender and class revisited; or, the poverty of patriarchy's. *Sociology*, 30(4), 639-659.
- Popovich, P. M., & Licata, B. J. (1987). A role model approach to sexual harassment. *Journal of Management*, 13(1), 149-161.
- Powell, A., Bagilhole, B. M., & Dainty, A. R. (2006). The problem of women's assimilation into UK engineering cultures: can critical mass work? *Equal Opportunities International*, 25(8), 688-699.
- Preacher, K. J., Zyphur, M. J., & Zhang, Z. (2010). A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation. *Psychological methods*, 15(3), 209-233.
- Prévot, E. (2010). Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes. *Cahiers du genre*, 48(1), 81-101.
- Pryor, J. B. (1987). Sexual harassment proclivities in men. *Sex Roles*, 17(5-6), 269-290.
- Pryor, J. B., DeSouza, E. R., Fitness, J., Hutz, C., Kumpf, M., Lubbert, K., Personen, O., & Erber, M. W. (1997). Gender Differences in the Interpretation of Social-Sexual Behavior A Cross-Cultural Perspective on Sexual Harassment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28(5), 509-534.
- Pryor, J. B., Giedd, J. L., & Williams, K. B. (1995). A social psychological model for predicting sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51(1), 69-84.

- Pryor, J. B., & Stoller, L. M. (1994). Sexual cognition processes in men high in the likelihood to sexually harass. *Personality and social psychology bulletin*, 20(2), 163-169.
- Pryor, J. B., & Whalen, N. J. (1997). A typology of sexual harassment: Characteristics of harassers and the social circumstances under which sexual harassment occurs. In O'Donohue, W. (ed.) *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment* (pp. 129-51), Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Purpora, C., Blegen, M. A., & Stotts, N. A. (2012). Horizontal violence among hospital staff nurses related to oppressed self or oppressed group. *Journal of Professional Nursing*, 28(5), 306-314.
- Pyper, W. (2008). *L'emploi dans les métiers spécialisés*. Repéré à <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008110/article/10710-fra.htm> (consulté le 19 juillet 2015)
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84.
- Ragins, B. R., & Scandura, T. A. (1995). Antecedents and work-related correlates of reported sexual harassment: An empirical investigation of competing hypotheses. *Sex Roles*, 32(7-8), 429-455.
- Rakotomalala, R. (2009). *Pratique de la Régression Logistique-Régression Logistique Binaire et Polytomique*. Université Lumière Lyon, 2.
- Rasbach, J., Steele, F., Browne, W., Prosser, B., & Goldstein, H. (2015). A user's guide to MLwiN version 2.32. Centre for Multilevel Modelling, *University of Bristol*.
- Richardson, D. S., & Hammock, G. S. (2007). Social context of human aggression: Are we paying too much attention to gender? *Aggression and Violent Behavior*, 12(4), 417-426.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, S. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management journal*, 41(6), 658-672.
- Rochon, A. (2006). *Le rôle du climat de travail dans la prédiction de la violence organisationnelle en milieu hospitalier*, Thèse présentée dans le cadre de l'activité PSY 929. Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
- Roland, E., & Idsøe, T. (2001). Aggression and bullying. *Aggressive behavior*, 27(6), 446-462.

- Rose, R. (2013). *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*. Montréal, Québec : Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'oeuvre.
- Rosen, L. N., & Martin, L. (1998). Sexual harassment, cohesion, and combat readiness in US Army support units. *Armed Forces & Society*, 24(2), 221-244.
- Rouillard, J. (1989). *Histoire du syndicalisme au Québec: des origines à nos jours*, Boréal.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*: Sage.
- Roventa-Frumusani, D. (2009). *Concepts fondamentaux pour les études de genre*: Paris : Archives contemporaines.
- Sainsaulieu, R. (1995). *Sociologie de l'entreprise: organisation, culture et développement*: Presses de Science Po et Dalloz.
- Sainsaulieu, R. (2014). *L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation* (4e édition augmentée d'une préface / ed.). Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Sales-Wuillemin, É. (2006). *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*: Paris: Dunod.
- Salib, E. R. (2014). *A model of inclusion and inclusive leadership in the US*. Rutgers University-Graduate School-New Brunswick.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*, 56(10), 1213-1232.
- Sanchez-Hucles, J., & Dutton, M. A. (1999). The interaction between societal violence and domestic violence. In M. Harway and J. M. O'Neil (dir.), *What causes men's violence against women?* (chapter 11, p. 183-203) : Thousand Oaks, California : Sage Publications.
- Schat, A. C., & Kelloway, E. K. (2000). Effects of perceived control on the outcomes of workplace aggression and violence. *Journal of occupational health psychology*, 5(3), 386-402.
- Schat, A. C., & Kelloway, E. K. (2003). Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: the buffering effects of organizational support. *Journal of occupational health psychology*, 8(2), 110-122.

- Schat, A. C., & Kelloway, E. K. (2005). Workplace aggression, in Barling J.; Kelloway, E.K.; Frone M.R. (Eds). *Handbook of Work Stress* (pp. 189-218): Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* : John Wiley & Sons.
- Schlenker, B. R. (1980). *Impression management: The self-concept, social identity, and interpersonal relations*: Brooks/Cole Publishing Company Monterey, CA.
- Schlenker, B. R. (1985). Identity and self-identification. In B. R. Schlenker (Ed.), *The self and social life* (p. 65-99): New York: McGraw-Hill.
- Schlenker, B. R., & Leary, M. R. (1982). Social anxiety and self-presentation: A conceptualization model. *Psychological bulletin*, 92(3), 641-669.
- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2001). The good, the bad, and the manly: Threats to one's prototypicality and evaluations of fellow in-group members. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(6), 510-517.
- Scotto, M. J., Sappe, R., & Boyer, A. (2008). Réussir la diversité du genre. Une expérience de développement de l'égalité professionnelle femme/homme dans le secteur de la construction, souvent considéré comme «masculin»: l'exemple de CARI, entreprise de BTP dans les Alpes Maritimes. *Management et Avenir*, 18, 18-41.
- Semyonov, M., Rajjman, R., Tov, A. Y., & Schmidt, P. (2004). Population size, perceived threat, and exclusion: A multiple-indicators analysis of attitudes toward foreigners in Germany. *Social Science Research*, 33(4), 681-701.
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 47-58.
- Sherif, M., & Sherif, C. W. (1969). Ingroup and intergroup relations: Experimental analysis. In M. Sherif & C. W. Sherif (Eds.), *Social psychology* (pp. 221-266). New York: Harper & Row.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2010). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-43.

- Silvera, R. (2008). *Gender segregation in the labour market*. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General, Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Simard, M., Carpentier-Roy, M.-C., Marchand, A., & Ouellet, F. (2002). *Étude exploratoire des dynamiques préventives en santé au travail dans les petits établissements*: Québec : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail - Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec
- Simard, M., St-Sauveur, C., LeBrock, P., Lafrenière, A., Leblanc, G., Duval, M., Brunet, L. (2004). Vérification d'un modèle intégratif des comportements antisociaux au travail. *Psychologie du travail et des organisations*, 10(1), 74-87.
- Singh, J., Carasco, E., Svensson, G., Wood, G., & Callaghan, M. (2005). A comparative study of the contents of corporate codes of ethics in Australia, Canada and Sweden. *Journal of World Business*, 40(1), 91-109.
- Singhapakdi, A., Rawwas, M. Y., Marta, J. K., & Ismail Ahmed, M. (1999). A cross-cultural study of consumer perceptions about marketing ethics. *Journal of Consumer Marketing*, 16(3), 257-272.
- Sivadas, E., Bruvold, N. T., & Nelson, M. R. (2008). A reduced version of the horizontal and vertical individualism and collectivism scale: A four-country assessment. *Journal of Business Research*, 61(3), 201-210.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Skogstad, A., Torsheim, T., Einarsen, S., & Hauge, L. J. (2011). Testing the work environment hypothesis of bullying on a group level of analysis: Psychosocial factors as precursors of observed workplace bullying. *Applied Psychology*, 60(3), 475-495.
- Smith, C. S., Sulsky, L. M., & Uggerslev, K. L. (2002). Effects of job stress on mental and physical health. *Handbook of Mental Health in the Workplace*. Sage (pp. 61-83), Thousand Oaks, CA.
- Smithers, G. L., & Walker, D. H. (2000). The effect of the workplace on motivation and demotivation of construction professionals. *Construction Management & Economics*, 18(7), 833-841.
- Snijders, T. A. B., & Bosker, R. J. (2012). *Multilevel Analysis: An Introduction to Basic and advanced Multilevel Modeling*, 2nd edn. Sage Publishers, London.

- Société de transport de Montréal. (2015). *Présentation de la STM : Diversité*. Repéré à <http://www.stm.info/fr/a-propos/informations-entreprise-et-financieres/presentation-de-la-stm/diversite#titre-h2-3874--3> (consulté le 20 juillet 2015).
- Sora, B., De Cuyper, N., Caballer, A., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2013). Outcomes of job insecurity climate: The role of climate strength. *Applied Psychology, 62*(3), 382-405.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3): Sage publications.
- Spector, P. E., Fox, S., & Domagalski, T. (2006). Emotions, violence and counterproductive work behavior. *Handbook of workplace violence, 29-46*.
- Spence, J. T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1975). Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of personality and social psychology, 32*(1), 29-39.
- Sperry, L. (1998). Organizations that foster inappropriate aggression. *Psychiatric Annals, 28*(5), 279-284.
- St-Onge, S., Guerrero, S., Haines, V., & Brun, J.-P. (2013a). La gestion de la diversité. In St-Onge (dir.), *Relever les défis de la gestion des ressources humaines* (chapter 11, pp. 380-407): Montréal : Gaetan Morin.
- St-Onge, S., Guerrero, S., Haines, V., & Brun, J.-P. (2013b). Promouvoir la santé, la sécurité et le mieux-être au travail. Dans St-Onge (dir.), *Relever les défis de la gestion des ressources humaines* (chapter 10, pp. 344-378): Montréal: Gaetan Morin.
- Stanley, L., & Wise, S. (1983). *Breaking out Feminist consciousness and feminist Research*: London: Routledge and Kegan Paul.
- Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. *Advances in experimental social psychology, 21*(2), 261-302.
- Stellmacher, J., & Petzel, T. (2005). Authoritarianism as a group phenomenon. *Political Psychology, 26*(2), 245-274.
- Stephan, C. W., Stephan, W. G., Demitrakis, K. M., Yamada, A. M., & Clason, D. L. (2000). Women's attitudes toward men: An integrated threat theory approach. *Psychology of Women Quarterly, 24*(1), 63-73.

- Stephan, W. G., & Renfro, C. L. (2002). The role of threat in intergroup relations. In D. Mackie et E. R. Smith, *From prejudice to intergroup emotions: Differentiated reactions to social groups* (pp. 191-208). New-York: Psychology Press.
- Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (2000). An integrated threat theory of prejudice. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 23-45). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Stewart, D. W., & Shamdasani, P. N. (2014). *Focus groups: Theory and practice*: Sage Publications.
- Stuckless, N., & Goranson, R. (1992). The Vengeance Scale: Development of a measure of attitudes toward revenge. *Journal of Social Behavior & Personality*, 7(1), 25-42.
- Sugarman, D. B., & Hotaling, G. T. (1991). Dating violence: A review of contextual and risk factors. In B. Levy (Ed.), *Dating violence: Young women in danger*. Seattle, WA: Seal Press.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*: New Jersey : Pearson.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*: Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1(2), 149-178.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *The psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Tajfel, H., & Wilkes, A. L. (1963). Classification and quantitative judgement. *British Journal of Psychology*, 54(2), 101-114.
- Tangri, S. S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at work: Three explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38(4), 33-54.
- Taras, V., Kirkman, B. L., & Steel, P. (2010). Examining the impact of culture's consequences: A three-decade, multilevel, meta-analytic review of Hofstede's cultural value dimensions. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 405-439.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2003). *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*: Thousand Oaks, Sage Publications.

- Tedeschi, J. T., & Felson, R. B. (1994). *Violence, aggression, and coercive actions*: American Psychological Association.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management journal*, 43(2), 178-190.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33(3), 261-289.
- Tepper, B. J., Henle, C. A., Lambert, L. S., Giacalone, R. A., & Duffy, M. K. (2008). Abusive supervision and subordinates' organization deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 721-732.
- Thau, S., Aquino, K., & Wittek, R. (2007). An extension of uncertainty management theory to the self: the relationship between justice, social comparison orientation, and antisocial work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 250-258.
- Thau, S., Bennett, R. J., Mitchell, M. S., & Marrs, M. B. (2009). How management style moderates the relationship between abusive supervision and workplace deviance: An uncertainty management theory perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 79-92.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*: L. Erlbaum Associates.
- Thiétart, R.-A. (2003). *Méthodes de recherche en management-4ème édition*: Paris : Dunod.
- Toor, R. N., Suresh, S., & Renukappa, S. (2017). Factors Affecting the Equality and Diversity of Ethnic Minority Women in the UK Construction Industry: An Empirical Study. Repéré à https://www.wlv.ac.uk/media/departments/research/documents/Shub-etal_paper.pdf (consulté le 24 mars 2018).
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M., & Joly, S. (1995). Neosexism: Plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and social psychology bulletin*, 21(8), 842-849.
- Tougas, F., M Beaton, A., & Laplante, J. (2005). Le sexisme, un barrage à deux voies: la résistance à l'intégration des femmes dans un secteur traditionnellement masculin. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 67(3), 23-32.
- Toupin, S. (1988). Le harcèlement sexuel en milieu de travail. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 43(3), 531-546.

- Trainor, B. C., Bird, I. M., & Marler, C. A. (2004). Opposing hormonal mechanisms of aggression revealed through short-lived testosterone manipulations and multiple winning experiences. *Hormones and Behavior*, 45(2), 115-121.
- Tremblay, D.-G., & Villeneuve, D. (2002). Articulation emploi-famille et temps de travail. *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail* (pp.183-216). Montréal, Presses de l'Université du Québec.
- Trépanier, S.-G. (2013). *Le harcèlement psychologique chez le personnel infirmier: Une analyse du rôle des besoins fondamentaux au plan du fonctionnement psychologique et professionnel* (Thèse de doctorat (PhD)), Université du Québec à Trois-Rivières, Trois-Rivières.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of management review*, 11(3), 601-617.
- Treviño, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(03), 447-476.
- Trevino, L. K., Weaver, G. R., Gibson, D. G., & Toffler, B. L. (1999). Managing ethics and legal compliance: What works and what hurts. *California Management Review*, 41(2), 131-151.
- Trevino, L. K., & Youngblood, S. A. (1990). Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 378-385.
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and social behavior*: McGraw-Hill Book Company.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism & collectivism*: Westview press.
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of personality and social psychology*, 74(1), 118-128.
- Trudel, X. (2010). *Polyconsommation d'alcool et de cannabis et comportements à risque chez les étudiants universitaires canadiens : une analyse situationnelle*. (Maîtrise (Msc)), Université de Montréal, Montréal.
- Tsai, J. L., & Levenson, R. W. (1997). Cultural influences on emotional responding Chinese American and European American dating couples during interpersonal conflict. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28(5), 600-625.

- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 15–40). Cambridge: Cambridge University Press.
- Tyler, T. R. (1989). The psychology of procedural justice: A test of the group-value model. *Journal of personality and social psychology*, 57(5), 830-838.
- Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990a). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. In *Applied Social Psychology in Business Settings* (pp. 77–98), Carroll JS (ed.). Erlbaum: Hillsdale, NJ.
- Ulrich, R. (1966). Pain as a cause of aggression. *American Zoologist*, 6(4), 643-662.
- Van der Maren, J.-M. (1999). *La recherche appliquée en pédagogie: des modèles pour l'enseignement*: Bruxelles : De Boeck.
- Van Rijswijk, K., Bekker, M. H., Rutte, C. G., & Croon, M. A. (2004). The relationships among part-time work, work-family interference, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 9(4), 286-295.
- Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 325-337.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying–psychological work environment and organizational climate. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 203-214.
- Vézina, M. (1999). Stress et psychodynamique du travail: de nouvelles convergences. *Travailler, Revue internationale de psychopathologie et de psychodynamique du travail*, 2, 201-218.
- Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., & autres. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*. Québec : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail - Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 33(1), 101-125.
- Vigoda, E. (2002). Stress-related aftermaths to workplace politics: the relationships among politics, job distress, and aggressive behavior in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 571-591.

- Virkkunen, M., Rawlings, R., Tokola, R., Poland, R. E., Guidotti, A., Nemeroff, C., Linnoila, M. (1994). CSF biochemistries, glucose metabolism, and diurnal activity rhythms in alcoholic, violent offenders, fire setters, and healthy volunteers. *Archives of General Psychiatry*, 51(1), 20-27.
- Wade, J. C., & Brittan-Powell, C. (2001). Men's attitudes toward race and gender equity: The importance of masculinity ideology, gender-related traits, and reference group identity dependence. *Psychology of Men & Masculinity*, 2(1), 42-50.
- Wagner, J. A. (1994). Participation's effects on performance and satisfaction: A reconsideration of research evidence. *Academy of management review*, 19(2), 312-330.
- Wajcman, J. (2000). Feminism facing industrial relations in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 38(2), 183-201.
- Wasti, S. A., Bergman, M. E., Glomb, T. M., & Drasgow, F. (2000). Test of the cross-cultural generalizability of a model of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 766-778.
- Watts, J. H. (2009). 'Allowed into a Man's World' Meanings of Work–Life Balance: Perspectives of Women Civil Engineers as 'Minority' Workers in Construction. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 37-57.
- Weide, S., & Abbott, G. E. (1994). Murder at work: Managing the crisis. *Employment Relations Today*, 21(2), 139-151.
- Welzer-Lang, D. (1996). Sexualités et Violences en prison, ces abus qu'on dit sexuels en milieu carcéral, Observatoire International des Prisons (avec Lilian Mathieu et Michaël Faure), Lyon, Aléas.
- Wierink, M., & Méda, D. (2005). Mixité professionnelle et performance des entreprises, un levier pour l'égalité? *Travail et emploi* (102), 21-29.
- Winkler, D., Pjrek, E., & Kasper, S. (2005). Anger attacks in depression—evidence for a male depressive syndrome. *Psychotherapy and psychosomatics*, 74(5), 303-307.
- Witz, A. (1990). Patriarchy and professions: The gendered politics of occupational closure. *Sociology*, 24(4), 675-690.
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: implications for the origins of sex differences. *Psychological bulletin*, 128(5), 699-727.

- Wright, L. A. (2015). *The role of transformational leadership consensus and innovation climate strength in predicting employee attitudes*. San Diego State University.
- Yin, R. K. (2013). *Case study research: Design and methods*: Sage publications.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 215-237.
- Zhang, Z., Zyphur, M. J., & Preacher, K. J. (2009). Testing multilevel mediation using hierarchical linear models problems and solutions. *Organizational Research Methods*, 12(4), 695-719.
- Zillmann, D. (1979). *Hostility and aggression*: Lawrence Erlbaum Associates.
- Zillmann, D. (1983). Arousal and aggression. In R. G. Geen & E. Donnerstein (Eds.), *Aggression: Theoretical and empirical reviews* (Vol. 1, pp. 75–102): New York: Academic Press.

Annexe I : Métiers de la CNP appareillés aux métiers couverts par la Loi R-20

Métiers de la Classification nationale des professions de Statistique Canada appareillés avec les métiers et occupations couverts par la Loi R-20.

Code et titre selon la loi R-20		Code et titre selon la CNP-2011	
110	Briqueteur-maçon	7281	Briqueteurs-maçons
130	Calorifugeur	7293	Calorifugeurs
140	Carreleur	7283	Carreleurs
160	Charpentier-menuisier	7271	Charpentiers-menuisiers
190	Chaudronnier	7234	Chaudronniers
200	Cimentier-applicateur	7282	Finisseurs de béton
210	Couvreur	7291	Couvreurs et poseurs de bardeaux
220	Électricien	7241	Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)
		7242	Électriciens industriels
230	Ferblantier	7233	Tôliers
240 et 304	Ferrailleur et monteur-assembleur	7236	Monteurs de charpentes métalliques
418	Frigoriste	7313	Mécaniciens en réfrigération et en climatisation
250	Grutier	7371	Grutiers
270	Mécanicien d'ascenseur	7318	Constructeurs et mécaniciens d'ascenseurs
280	Mécanicien de chantier	7311	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels
290	Mécanicien de machines lourdes	7312	Mécaniciens d'équipement lourd
310	Monteur-mécanicien (vitrier)	7292	Vitriers
320 et 340	Opérateur d'équipement lourd et opérateur de pelles	7521	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)
350	Peintre	7294	Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)
370 et 380	Plâtrier et poseur de systèmes intérieurs	7284	Plâtriers, poseurs et finisseurs de systèmes intérieurs et latteurs
390	Poseur de revêtements souples	7295	Poseurs de revêtements d'intérieur
410 et 416	Tuyauteur et mécanicien en protection-incendie	7251	Plombiers
		7252	Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs
601 à 799	Occupations	7237	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser
		7244	Monteurs de lignes électriques et de câbles
		7245	Monteurs de lignes et de câbles de télécommunications
		7372	Foreurs et dynamiteurs de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction
		7511	Conducteurs de camions de transport
		7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction

Source : CCQ, Direction recherche et organisation, Septembre, 2014.

Données : Statistique Canada, Enquête nationale sur les ménages de 2011 (ENM) et CCQ.

Annexe II : Occupation des femmes dans les métiers de la construction et autres industries

Nombre et proportion de femmes exerçant une profession appareillée dans la construction et dans les autres industries au Québec et au Canada, en mai 2011

Nom de la profession selon la CNP (Loi R-20)	Construction							Autres industries		
	Données de Statistique Canada				Données de la CCQ, mai 2011			Données de Statistique Canada		
	QUÉBEC			CANADA	QUÉBEC			QUÉBEC		CANADA
	Emploi total	Nombre de femmes	Part des femmes	Part des femmes	Total	Nombre de femmes	Part des femmes	Nombre de femmes	Part des femmes	Part des femmes
Briqueteurs-maçons	4 910	35	0,7%	1,2%	3 882	16	0,4%	15	2,6%	2,0%
Calorifugeurs	980	65	6,6%	5,0%	663	23	3,5%	10	6,5%	8,3%
Carreleurs	1 700	50	2,9%	3,4%	1 506	42	2,8%	80	19,8%	10,7%
Charpentiers-menuisiers	31 315	375	1,2%	1,8%	28 612	153	0,5%	115	2,3%	2,8%
Chaudronniers	140	0	0,0%	0,0%	555	2	0,4%	0	0,0%	2,7%
Finisseurs de béton (<i>Cimentiers-applicateur</i>)	1 665	40	2,4%	3,1%	1 954	12	0,6%	30	5,2%	3,0%
Couvreurs et poseurs de bardeaux	4 015	45	1,1%	1,9%	3 625	13	0,4%	5	2,0%	3,2%
Électriciens et Électriciens industriels	12 325	140	1,1%	1,8%	11 864	95	0,8%	185	3,1%	1,9%
Tôliers (<i>Ferblantiers</i>)	2 680	60	2,2%	1,1%	3 245	24	0,7%	105	5,6%	3,3%
Monteurs de charpentes métalliques (<i>Ferrailleur et monteur-assembleur</i>)	1 460	15	1,0%	3,1%	3 488	18	0,5%	10	0,7%	1,3%
Mécaniciens en réfrigération et en climatisation (<i>Frigoristes</i>)	2 920	0	0,0%	1,1%	2 618	6	0,2%	30	2,0%	3,1%
Grutiers	775	0	0,0%	1,7%	1 349	9	0,7%	55	3,1%	2,5%
Constructeurs et mécaniciens d'ascenseurs	715	0	0,0%	2,2%	743	7	0,9%	0	0,0%	0,8%
Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	880	25	2,8%	1,2%	764	0	0,0%	285	1,7%	1,8%
Mécaniciens d'équipement lourd	1 295	0	0,0%	0,9%	286	0	0,0%	125	2,0%	1,1%
Vitriers (<i>Monteur-mécanicien vitrier</i>)	925	0	0,0%	2,1%	1 425	5	0,4%	90	11,5%	9,5%
Conducteurs d'équipement lourd	9 650	85	0,9%	2,2%	8 718	33	0,4%	395	5,0%	4,6%
Peintres et décorateurs	6 270	625	10,0%	12,5%	3 629	305	8,4%	230	12,7%	13,6%
Plâtriers, poseurs et finisseurs de systèmes intérieurs et latteurs	4 855	85	1,8%	3,4%	4 161	94	2,3%	25	6,1%	5,1%
Poseurs de revêtements d'intérieur (<i>Poseur de revêtements souples</i>)	1 585	65	4,1%	3,7%	812	11	1,4%	15	4,6%	5,6%
Plombiers et Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs (<i>Tuyauteur et mécanicien en protection-incendie</i>)	8 585	95	1,1%	1,6%	7 120	35	0,5%	70	2,5%	2,2%
Total pour les métiers	99 645	1 805	1,8%	2,8%	91 019	903	1,0%	1 875	3,3%	2,9%
Total pour les occupations	28 215	875	3,1%	4,2%	17 096	219	1,3%	3 110	3,8%	4,1%
TOTAL	127 860	2 680	2,1%	3,1%	108 115	1 122	1,0%	4 985	3,6%	3,6%

Source : CCQ, Direction recherche et organisation, Septembre, 2014. **Données** : Statistique Canada, Enquête nationale sur les ménages de 2011 (ENM) et CCQ.

Annexe III

L'écart salarial des travailleurs et des travailleuses dans les métiers au Canada Enquête nationale des ménages de 2011 (Taux de réponse = 24,6 %)

	Revenu d'emploi moyen des femmes	Revenu d'emploi moyen des hommes	Ratio des revenus moyens femmes/hommes	Revenu d'emploi médian des femmes	Revenu d'emploi médian des hommes	Ratio des revenus médians femmes/hommes
Cadres supérieurs / cadres supérieures						
0016 Cadres supérieurs - construction, transport, production et services d'utilité publique	120 290	184 261	65,28 %	75 458	93 061	81,08 %
Cadres intermédiaires						
Groupe 07-09 Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	39 770	60 836	65,37 %	30 006	44 995	66,69 %
071 Directeurs de la construction, de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	50 645	64 268	78,80 %	44 892	51 260	87,58 %
0711 Directeurs de la construction	56 142	77 820	72,14 %	48 726	63 448	76,80 %
0712 Gestionnaires et rénovateurs en construction domiciliaire	36 023	36 733	98,07 %	24 221	25 247	95,94 %
Groupe des métiers						
7 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	28 908	42 703	67,70 %	23 095	38 515	59,96 %
Groupe 72 Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	33 129	45 472	72,86 %	27 345	40 303	67,85 %
720 Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers industriels, de la construction, de l'électricité et du personnel assimilé	49 624	62 029	80,00 %	41 259	56 104	73,54 %
7201 Entrepreneurs et contremaîtres des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé	63 661	67 614	94,15 %	61 161	63 479	96,35 %
7202 Entrepreneurs et contremaîtres en électricité et en télécommunications	68 799	78 764	87,35 %	52 180	71 909	72,56 %
7203 Entrepreneurs et contremaîtres en tuyauterie	62 776	82 834	75,79 %	47 811	76 068	62,85 %

	Revenu d'emploi moyen des femmes	Revenu d'emploi moyen des hommes	Ratio des revenus moyens femmes/hommes	Revenu d'emploi médian des femmes	Revenu d'emploi médian des hommes	Ratio des revenus médians femmes/hommes
7204 Entrepreneurs et contremaîtres en charpenterie	40 461	54 450	74,31 %	36 803	51 582	71,35 %
7205 Entrepreneurs et contremaîtres des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	32 072	50 413	63,62 %	25 991	43 299	60,03 %
723 Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal	33 534	48 359	69,34 %	30 682	44 790	68,50 %
7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	30 675	47 047	65,20 %	28 463	45 683	62,31 %
7232 Outilleurs-ajusteurs	34 980	53 641	65,21 %	31 571	52 195	60,49 %
7233 Tôliers	36 056	47 062	76,61 %	34 347	45 044	76,25 %
7234 Chaudronniers	62 059	66 650	93,11 %	62 086	59 727	103,95 %
7235 Assembleurs et ajusteurs de plaques et de charpentes métalliques	35 904	47 629	75,38 %	35 283	45 465	77,60 %
7236 Monteurs de charpentes métalliques	49 475	56 537	87,51 %	35 677	52 224	68,32 %
7237 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	32 017	46 327	69,11 %	30 615	42 166	72,61 %
724 Électriciens et monteurs de lignes d'électricité et de télécommunications	43 233	57 856	74,73 %	42 082	54 256	77,56 %
7241 Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	37 733	51 823	72,81 %	32 381	47 164	68,66 %
7242 Électriciens industriels	49 424	74 346	66,48 %	47 661	71 159	66,98 %
7243 Électriciens de réseaux électriques	77 476	76 998	100,62 %	73 642	76 697	96,02 %
7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	43 655	78 272	55,77 %	34 357	78 048	44,02 %
7245 Monteurs de lignes et de câbles de télécommunications	42 575	52 338	81,35 %	44 353	52 092	85,14 %
7246 Installateurs et réparateurs de matériel de télécommunications	42 741	51 665	82,73 %	43 469	51 274	84,78 %
7247 Techniciens en montage et en entretien d'installations de câblodistribution	40 166	46 917	85,61 %	42 739	43 612	98,00 %
725 Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations au gaz	40 623	52 390	77,54 %	35 875	49 167	72,97 %
7251 Plombiers	34 329	47 255	72,65 %	33 388	43 440	76,86 %
7252 Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	53 629	64 870	82,67 %	43 783	61 212	71,53 %
7253 Monteurs d'installations au gaz	42 421	47 546	89,22 %	42 172	46 834	90,05 %
727 Charpentiers et ébénistes	25 301	33 746	74,97 %	23 255	30 575	76,06 %

	Revenu d'emploi moyen des femmes	Revenu d'emploi moyen des hommes	Ratio des revenus moyens femmes/hommes	Revenu d'emploi médian des femmes	Revenu d'emploi médian des hommes	Ratio des revenus médians femmes/hommes
7271 Charpentiers-menuisiers	26 399	34 066	77,49 %	24 533	30 704	79,90 %
7272 Ébénistes	22 625	31 331	72,21 %	20 856	29 972	69,58 %
728 Personnel de maçonnerie et de plâtrage	27 139	34 481	78,71 %	22 497	30 832	72,97 %
7281 Briqueteurs-maçons	27 698	35 479	78,07 %	21 689	30 853	70,30 %
7282 Finisseurs de béton	29 659	38 974	76,10 %	30 881	37 951	81,37 %
7283 Carreleurs	24 928	31 919	78,10 %	26 347	28 925	91,09 %
7284 Plâtriers, poseurs et finisseurs de systèmes intérieurs et latteurs	27 104	32 846	82,52 %	19 473	29 971	64,97 %
729 Autre personnel des métiers de la construction	20 690	30 959	66,83 %	15 531	26 070	59,57 %
7291 Couvreurs et poseurs de bardeaux	31 443	30 257	103,92 %	22 423	24 927	89,95 %
7292 Vitriers	35 414	38 929	90,97 %	28 876	36 870	78,32 %
7293 Calorifugeurs	30 364	47 464	63,97 %	22 233	43 351	51,29 %
7294 Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	17 255	26 251	65,73 %	13 152	21 156	62,17 %
7295 Poseurs de revêtements d'intérieur	21 906	28 121	77,90 %	19 670	25 825	76,17 %
73 Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	42 023	53 110	79,12 %	36 978	49 807	74,24 %
7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	39 786	53 371	74,55 %	39 936	52 037	76,75 %
7318 Constructions et mécaniciens d'ascenseurs	47 451	77 291	61,39 %	40 948	79 189	51,71 %
7311 Mécaniciens de chantiers et mécaniciens industriels	45 703	61 523	74,29 %	43 533	59 388	73,30 %
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	38 044	60 909	62,46 %	30 041	56 871	52,82 %
737 Grutiers, foreurs et dynamiteurs	55 661	62 548	88,99 %	58 670	57 747	101,60 %
7371 Grutiers	57 903	64 930	89,18 %	58 795	60 853	96,62 %
7372 Foreurs et dynamiteurs de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	50 076	58 417	85,72 %	31 784	54 679	58,13 %
75 Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	26 510	38 556	68,76 %	20 421	35 670	57,25 %

	Revenu d'emploi moyen des femmes	Revenu d'emploi moyen des hommes	Ratio des revenus moyens femmes/hommes	Revenu d'emploi médian des femmes	Revenu d'emploi médian des hommes	Ratio des revenus médians femmes/hommes
7511 Conducteurs de camions de transport	34 200	41 099	83,21 %	31 985	39 625	80,72 %
7521 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	45 246	50 783	89,10 %	35 797	46 358	77,22 %
Groupe 76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	21 340	29 879	71,42 %	15 039	25 051	60,03 %
761 Aides de soutien des métiers et manœuvres	20 948	29 071	72,06 %	15 002	23 953	62,63 %
7237 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	32 017	46 327	69,11 %	30 615	42 166	72,61 %
7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	43 655	78 272	55,77 %	34 357	78 048	44,02 %
7245 Monteurs de lignes et de câbles de télécommunications	42 575	52 338	81,35 %	44 353	52 092	85,14 %
7372 Foreurs et dynamiteurs de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	50 076	58 417	85,72 %	31 784	54 679	58,13 %
7511 Conducteurs de camions de transport	34 200	41 099	83,21 %	31 985	39 625	80,72 %
7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	20 712	29 166	71,01 %	14 667	24 056	60,97 %

Source de données de l'Enquête auprès des ménages (ENM) de 2011

- Tableau 99-014-X2011042 (Géographie = Canada; Travail en 2010 = total; Plus haut certificat, diplôme ou grade = Total)
- Près de 4,5 millions de ménages ont reçu un questionnaire de l'Enquête nationale auprès des ménages (mai 2011) (sur les salaires de 2010)
- Une enquête à participation volontaire envoyée au tiers des ménages canadiens
 - **Canada** = taux de réponse du 1/3 des ménages 73,9 % = **24,6 %** des ménages canadiens ont répondu (3 % de femmes dans les métiers spécialisés)

Définitions

Taux de non-réponse - Pour les estimations de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, le taux global de non-réponse (TGN) est utilisé comme indicateur de la qualité des données. Cet indicateur combine la non-réponse totale (ménage) et la non-réponse partielle (question) en un seul taux. La valeur du TGN est présentée aux utilisateurs. Un TGN plus faible indique un risque peu élevé de biais dû à la non-réponse et par conséquent, un risque moins élevé d'imprécisions. Le seuil utilisé pour la suppression des estimations est un TGN de 50 % ou plus. Pour plus de renseignements, se reporter au Guide de l'utilisateur de l'Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

Revenu médian des particuliers - Valeur centrale séparant en deux parties égales la répartition par tranches de revenu classé selon la taille du revenu d'un groupe précis de personnes ayant un revenu; la première partie regroupe les personnes ayant un revenu inférieur à la médiane, et la seconde, les personnes ayant un revenu supérieur à la médiane. Le revenu médian pour un groupe de personnes est calculé pour les membres de ce groupe (par exemple, les hommes âgés de 45 à 54 ans) qui ont déclaré un revenu.

Revenu moyen des particuliers - Revenu total moyen pondéré des personnes âgées de 15 ans et plus qui ont déclaré un revenu en 2010. Pour établir le revenu moyen à partir des données non arrondies, il faut diviser le revenu agrégé d'un groupe précis de particuliers (par exemple, les hommes âgés de 45 à 54 ans) par le nombre de personnes qui ont déclaré un revenu dans ce groupe.

Annexe IV

L'écart salarial des travailleurs et des travailleuses dans les métiers au Québec Enquête nationale des ménages de 2011 (Taux de réponse = 25,9 %)

	Revenu d'emploi moyen des femmes	Revenu d'emploi moyen des hommes	Ratio des revenus moyens femmes/hommes	Revenu d'emploi médian des femmes	Revenu d'emploi médian des hommes	Ratio des revenus médians femmes/hommes
Cadres supérieurs / cadres supérieures						
0016 Cadres supérieurs - construction, transport, production et services d'utilité publique	95 244	109 325	87.12 %	58 153	66 694	87.19 %
Cadres intermédiaires						
Groupe 07-09 Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	38 998	51 750	75.36 %	31 251	39 425	79.27 %
071 Directeurs de la construction, de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	45 973	53 905	85.29 %	45 141	44 595	101.22 %
0711 Directeurs de la construction	49 811	66 269	75.16 %	49 084	56 405	87.02 %
0712 Gestionnaires et rénovateurs en construction domiciliaire	29 405	25 838	113.81 %	24 317	19 726	123.27 %
Groupe des métiers						
7 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	27 204	37 363	72.81 %	22 882	34 998	65.38 %
Groupe 72 Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	29 615	40 072	73.90 %	25 998	37 688	68.98 %
720 Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers industriels, de la construction, de l'électricité et du personnel assimilé	40 149	54 337	73.89 %	35 312	50 738	69.60 %
7201 Entrepreneurs et contremaîtres des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé	42 404	54 246	78.17 %	35 021	51 095	68.54 %
7202 Entrepreneurs et contremaîtres en électricité et en télécommunications	51 270	64 364	79.66 %	47 384	64 169	73.84 %
7203 Entrepreneurs et contremaîtres en tuyauterie	34 157	68 453	49.90 %	33 367	64 262	51.92 %

	Revenu d'emploi moyen des femmes	Revenu d'emploi moyen des hommes	Ratio des revenus moyens femmes/hommes	Revenu d'emploi médian des femmes	Revenu d'emploi médian des hommes	Ratio des revenus médians femmes/hommes
7204 Entrepreneurs et contremaîtres en charpenterie	26 769	49 794	53.76 %	24 983	49 180	50.80 %
7205 Entrepreneurs et contremaîtres des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	25 747	45 337	56.79 %	22 155	34 067	65.03 %
723 Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal	27 611	40 133	68.80 %	26 111	38 424	67.95 %
7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	27 539	42 263	65.16 %	24 304	40 775	59.61 %
7232 Outilleurs-ajusteurs	30 932	46 357	66.73 %	26 105	44 378	58.82 %
7233 Tôliers	37 549	42 529	88.29 %	34 472	40 183	85.79 %
7234 Chaudronniers	0	54 982	0 %	0	50 465	0 %
7235 Assembleurs et ajusteurs de plaques et de charpentes métalliques	24 046	32 276	74.50 %	25 205	30 275	83.25 %
7236 Monteurs de charpentes métalliques	19 782	46 736	42.33 %	22 157	45 146	49.08 %
7237 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	26 453	36 918	71.65 %	24 439	36 105	67.69 %
724 Électriciens et monteurs de lignes d'électricité et de télécommunications	45 289	50 926	88.93 %	46 718	49 492	94.40 %
7241 Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	43 856	45 461	96.47 %	44 791	44 183	101.38 %
7242 Électriciens industriels	44 235	59 032	74.93 %	38 610	58 804	65.66 %
7243 Électriciens de réseaux électriques	73 231	70 302	104.17 %	73 519	70 586	104.16 %
7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	55 175	65 623	84.08 %	59 560	67 516	88.22 %
7245 Monteurs de lignes et de câbles de télécommunications	38 318	43 949	87.19 %	42 935	40 704	105.48 %
7246 Installateurs et réparateurs de matériel de télécommunications	40 890	48 204	84.83 %	36 670	46 972	78.07 %
7247 Techniciens en montage et en entretien d'installations de câblodistribution	48 802	42 401	115.10 %	47 458	40 730	116.52 %
725 Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations au gaz	39 195	45 615	85.93 %	38 285	45 193	84.71 %
7251 Plombiers	37 515	44 407	84.48 %	38 255	43 453	88.04 %
7252 Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	43 419	50 097	86.67 %	52 074	51 005	102.10 %
7253 Monteurs d'installations au gaz	0	40 914	0 %	0	48 957	0 %
727 Charpentiers et ébénistes	22 355	33 233	67.27 %	20 832	31 282	66.59 %
7271 Charpentiers-menuisiers	27 718	34 371	80.64 %	26 243	32 501	80.75 %

	Revenu d'emploi moyen des femmes	Revenu d'emploi moyen des hommes	Ratio des revenus moyens femmes/hommes	Revenu d'emploi médian des femmes	Revenu d'emploi médian des hommes	Ratio des revenus médians femmes/hommes
7272 Ébénistes	17 159	26 736	64.18 %	16 608	26 562	62.53 %
728 Personnel de maçonnerie et de plâtrage	25 372	32 649	77.71 %	23 929	30 488	78.49 %
7281 Briqueteurs-maçons	19 583	31 641	61.89 %	11 995	29 160	41.14 %
7282 Finisseurs de béton	30 833	35 918	85.84 %	23 829	33 696	70.72 %
7283 Carreleurs	32 890	31 939	102.98 %	34 395	28 633	120.12 %
7284 Plâtriers, poseurs et finisseurs de systèmes intérieurs et latteurs	21 022	32 504	64.68 %	14 981	31 236	47.96 %
729 Autre personnel des métiers de la construction	18 182	30 533	59.55 %	15 224	27 392	55.58 %
7291 Couvresseurs et poseurs de bardeaux	18 559	30 205	61.44 %	19 201	26 669	72.00 %
7292 Vitriers	15 205	36 767	41.36 %	16 248	36 911	44.02 %
7293 Calorifugeurs	22 731	45 909	49.51 %	12 288	45 837	26.81 %
7294 Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	18 171	27 422	66.26 %	15 230	24 057	63.31 %
7295 Poseurs de revêtements d'intérieur	15 803	29 214	54.09 %	2 143	27 268	7.86 %
73 Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	35 738	44 734	79.89 %	32 539	41 937	77.59 %
7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	45 034	48 767	92.35 %	38 860	50 502	76.95 %
7318 Constructions et mécaniciens d'ascenseurs	0	58 508	0 %	0	56 334	0 %
7311 Mécaniciens de chantiers et mécaniciens industriels	42 410	51 022	83.12 %	40 072	48 537	82.56 %
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	43 055	48 286	89.17 %	33 397	44 144	75.65 %
737 Grutiers, foreurs et dynamiteurs	53 192	59 354	89.62 %	61 477	57 358	107.18 %
7371 Grutiers	53 235	60 173	88.47 %	61 692	61 234	100.75 %
7372 Foreurs et dynamiteurs de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	0	59 303	0 %	0	52 871	0 %
75 Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	25 632	33 264	77.06 %	20 655	31 981	64.59 %
7511 Conducteurs de camions de transport	27 489	35 606	77.20 %	25 982	36 163	71.85 %

	Revenu d'emploi moyen des femmes	Revenu d'emploi moyen des hommes	Ratio des revenus moyens femmes/hommes	Revenu d'emploi médian des femmes	Revenu d'emploi médian des hommes	Ratio des revenus médians femmes/hommes
7521 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	33 717	42 341	79.63 %	29 396	40 660	72.30 %
Groupe 76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	22 269	29 109	76.50 %	17 736	26 622	66.62 %
761 Aides de soutien des métiers et manœuvres	18 884	28 232	66.89 %	15 931	25 266	63.05 %
7237 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	26 453	36 918	71.65 %	24 439	36 105	67.69 %
7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	55 175	65 623	84.08 %	59 560	67 516	88.22 %
7245 Monteurs de lignes et de câbles de télécommunications	38 318	43 949	87.19 %	42 935	40 704	105.48 %
7372 Foreurs et dynamiteurs de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	0	59 303	0 %	0	52 871	0 %
7511 Conducteurs de camions de transport	27 489	35 606	77.20 %	25 982	36 163	71.85 %
7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	18 448	28 102	65.65 %	14 895	25 285	58.91 %

Source de données de l'Enquête auprès des ménages (ENM) de 2011

- Tableau 99-014-X2011042 (Géographie = Québec; Travail en 2010 = total; Plus haut certificat, diplôme ou grade = Total)
- Près de 4,5 millions de ménages ont reçu un questionnaire de l'Enquête nationale auprès des ménages (mai 2011) (sur les salaires de 2010)
- Une enquête à participation volontaire envoyée **au tiers** des ménages canadiens
 - **Québec** = taux de réponse du 1/3 des ménages 77,6 % = **25,9 %** des ménages du Québec ont répondu (2,1 % de femmes dans les métiers spécialisés)

Définitions

Taux de non-réponse - Pour les estimations de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, le taux global de non-réponse (TGN) est utilisé comme indicateur de la qualité des données. Cet indicateur combine la non-réponse totale (ménage) et la non-réponse partielle (question) en un seul taux. La valeur du TGN est présentée aux utilisateurs. Un TGN plus faible indique un risque peu élevé de biais dû à la non-réponse et par conséquent, un risque moins élevé d'imprécisions. Le seuil utilisé pour la suppression des estimations est un TGN de 50 % ou plus. Pour plus de renseignements, se reporter au Guide de l'utilisateur de l'Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

Revenu médian des particuliers - Valeur centrale séparant en deux parties égales la répartition par tranches de revenu classé selon la taille du revenu d'un groupe précis de personnes ayant un revenu; la première partie regroupe les personnes ayant un revenu inférieur à la médiane, et la seconde, les personnes ayant un revenu supérieur à la médiane. Le revenu médian pour un groupe de personnes est calculé pour les membres de ce groupe (par exemple, les hommes âgés de 45 à 54 ans) qui ont déclaré un revenu

Revenu moyen des particuliers - Revenu total moyen pondéré des personnes âgées de 15 ans et plus qui ont déclaré un revenu en 2010. Pour établir le revenu moyen à partir des données non arrondies, il faut diviser le revenu agrégé d'un groupe précis de particuliers (par exemple, les hommes âgés de 45 à 54 ans) par le nombre de personnes qui ont déclaré un revenu dans ce groupe.

Annexe V : Lettre de sollicitation

Montréal, 2016

Objet : Sollicitation de participation à une étude sur le mieux-être au travail dans les métiers spécialisés de la construction

Madame, Monsieur,

Je souhaite, par la présente, solliciter votre collaboration dans le cadre de la recherche de ma thèse doctorale portant sur le mieux-être au travail chez les travailleurs des métiers. Je suis étudiante au doctorat à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal sous la direction du professeur Alain Marchand, responsable de l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale.


Depuis août 2013, de nombreux organismes m'ont appuyé financièrement pour préparer cette recherche, notamment l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale, l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, le Comité permanent du statut de la femme, la Commission des normes du Québec et le Fonds de recherche du Québec - Société et culture.


L'objectif de l'étude consiste à identifier les facteurs pouvant mener au mieux-être chez les travailleurs des métiers spécialisés (mécaniciens, électriciens, peintres, etc.). Dans le cadre de cette recherche, un questionnaire entièrement confidentiel sera administré aux travailleurs des métiers spécialisés.

Pour votre information, si vous êtes intéressé à participer à ce projet de recherche, dans le meilleur des cas, les ressources demandées seraient que les travailleurs répondent à un questionnaire de 30 minutes à choix multiples. Peu importe le moment, à la suite d'une rencontre en santé et sécurité, d'une formation ou à tout autre moment qui aurait le moins d'impact possible sur vos opérations.

N'hésitez pas à me contacter si vous êtes intéressé à participer ou pour plus d'information relative aux retombées visées sur le plan des pratiques et des interventions organisationnelles.

En espérant obtenir une réponse favorable de votre part, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments sincères.

Geneviève Cloutier
Candidate au doctorat
École de relations industrielles
Université de Montréal

genevieve.cloutier.3@umontreal.ca

Alain Marchand, PhD
Directeur de thèse
Professeur titulaire
École de relations industrielles
Université de Montréal

alain.marchand@umontreal.ca

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT POUR LES GROUPES DE DISCUSSION

« Le mieux-être au travail chez les travailleuses et les travailleurs des métiers spécialisés »

Chercheuse étudiante : Geneviève Cloutier, étudiante au doctorat,
Département de relations industrielles, Université de Montréal

Directeur de recherche : Alain Marchand, professeur titulaire,
Département de relations industrielles, Université de Montréal

Cette recherche est financée par le Fonds de recherche du Québec – Société et culture

Vous êtes invité à participer à un projet de recherche sur le mieux-être au travail dans les métiers spécialisés. Avant d'accepter, veuillez prendre le temps de lire ce document présentant les conditions de participation au projet. N'hésitez pas à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

1. Objectifs de la recherche

À ce jour, très peu d'études ont étudié le mieux-être au travail chez les métiers spécialisés au Québec. Ce projet vise à mieux comprendre les facteurs qui engendrent cet état de mieux-être au travail. Principalement, il est question du rôle de l'identité professionnelle, soit la manière que les travailleurs s'identifient à leur métier, s'inscrivant dans ce questionnement : « Quelle est la contribution de l'identité professionnelle sur le mieux-être au travail chez les métiers spécialisés ? »

Pour ce faire, nous comptons recueillir le point de vue des travailleurs par un questionnaire administré en version papier ainsi que par des groupes de discussion avec certains travailleurs dans une optique d'approfondir les raisons de certains facteurs nuisibles pour le mieux-être dans les métiers.

2. Participation à la recherche

Votre participation consiste à participer à un groupe de discussion sur le mieux-être au travail. Il sera question principalement de l'identification à votre métier, des valeurs privilégiées dans le groupe de métier ainsi que des conditions de travail et des menaces perçues au travail. Ce groupe de discussion sera enregistré, avec votre autorisation, sur support audio afin d'en faciliter ensuite la transcription et devrait durer environ 60 minutes. Le lieu et le moment du groupe de discussion seront déterminés avec l'employeur, selon les disponibilités.

3. Confidentialité

Les renseignements personnels que vous nous donnerez demeureront entièrement confidentiels. Aucune information permettant de vous identifier ne sera collectée. De plus, chaque participant de la recherche se verra attribuer un code et les données seront conservées dans un bureau fermé à l'Université de Montréal. Les enregistrements seront transcrits et seront détruits, ainsi que toute information personnelle, 7 ans après la fin du projet.

4. Avantages et bénéfices

En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à une meilleure compréhension des facteurs qui influencent le mieux-être au travail dans les métiers spécialisés. Votre participation à cette recherche pourra également vous donner l'opportunité de mieux vous connaître. Éventuellement, ces résultats pourraient être bénéfiques pour la société en général, car ils pourraient permettre l'élaboration de méthodes relatives au développement du mieux-être dans les milieux de travail.

5. Risques et inconvénients

En participant à cette recherche, il est possible que le fait de raconter certains événements de votre travail suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas en à parler avec l'étudiante en charge du projet, qui pourra vous référer à une personne-ressource.

6. Droit de retrait

Votre participation à ce projet est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps par avis verbal, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec l'étudiante en charge du projet au numéro de téléphone indiqué au bas de la page. Si vous vous retirez de la recherche, les renseignements qui auront été recueillis au moment de votre retrait seront détruits.

7. Indemnité

Il n'y a pas de compensation particulière pour votre participation. Néanmoins, en plus de contribuer à l'avancement de la science, les résultats vous seront communiqués à la fin de la recherche.

B) CONSENTEMENT

Déclaration du participant

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion et un délai raisonnable, je consens librement à prendre part à cette recherche. Je sais que je peux me retirer en tout temps sur simple avis verbal sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

Signature du participant : _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Engagement de l'étudiante-chercheuse

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature de l'étudiante-chercheuse : _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Pour toute question relative à l'étude, ou pour vous retirer de la recherche, veuillez communiquer avec **Geneviève Cloutier au [REDACTED] ou à l'adresse genevieve.cloutier.3@umontreal.ca.**

Pour toute préoccupation sur vos droits ou sur les responsabilités des chercheurs concernant votre participation à ce projet, vous pouvez contacter le Comité d'éthique de la recherche en arts et en sciences par courriel à l'adresse ceras@umontreal.ca ou par téléphone au 514 343-7338 ou encore consulter le site Web <http://recherche.umontreal.ca/participants>.

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal en appelant au numéro de téléphone 514 343-2100 ou en communiquant par courriel à l'adresse ombudsman@umontreal.ca (**l'ombudsman accepte les appels à frais virés**).

« Le mieux-être au travail chez les travailleuses et les travailleurs des métiers spécialisés »

Chercheuse étudiante : Geneviève Cloutier, étudiante au doctorat
Département de relations industrielles, Université de Montréal

Directeur de recherche : Alain Marchand, professeur titulaire
Département de relations industrielles, Université de Montréal

Cette recherche est financée par le Fonds de recherche du Québec – Société et culture

Vous êtes invité à participer à un projet de recherche sur le mieux-être au travail dans les métiers spécialisés. Avant d'accepter, veuillez prendre le temps de lire ce document présentant les conditions de participation au projet. N'hésitez pas à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

1. Objectifs de la recherche

À ce jour, très peu d'études ont étudié le mieux-être au travail chez les métiers spécialisés au Québec. Ce projet vise à mieux comprendre les facteurs qui engendrent cet état de mieux-être au travail. Principalement, il est question du rôle de l'identité professionnelle, soit la manière que les travailleurs s'identifient à leur métier, s'inscrivant dans ce questionnement : « Quelle est la contribution de l'identité professionnelle sur le mieux-être au travail chez les métiers spécialisés ? »

Pour ce faire, nous comptons recueillir le point de vue des travailleurs par un questionnaire administré en version papier ainsi que par des groupes de discussion avec certains travailleurs dans une optique d'approfondir les raisons de certains facteurs nuisibles pour le mieux-être dans les métiers.

2. Participation à la recherche

Votre participation consiste à répondre à un questionnaire en version papier sur le mieux-être au travail. Ce questionnaire évalue la culture (valeurs) du métier ainsi que la manière que vous vous identifiez à votre métier, de même que les conditions de travail qui caractérisent votre travail. Ce questionnaire est d'une durée d'environ 30 minutes. Le lieu et le moment de l'administration du questionnaire seront déterminés avec l'employeur, selon les disponibilités. L'étudiante sera là pour débiter le questionnaire avec des questions-exemples et vous expliquera les directives. Une fois complété, une enveloppe cachetée sera à votre disposition pour y déposer le questionnaire que vous donnerez à l'étudiante en charge du projet par la suite.

3. Confidentialité

Les renseignements personnels que vous nous donnerez demeureront entièrement confidentiels. Aucune information permettant de vous identifier ne sera publiée. De plus, chaque participant de la recherche se verra attribuer un code et les données seront conservées dans un bureau fermé à l'Université de Montréal. Les enregistrements seront transcrits et seront détruits, ainsi que toute information personnelle, 7 ans après la fin du projet.

4. Avantages et bénéfices

En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à une meilleure compréhension des facteurs qui influencent le mieux-être au travail dans les métiers spécialisés. Votre participation à cette recherche pourra également vous donner l'opportunité de mieux vous connaître. Éventuellement, ces résultats pourraient être bénéfiques pour la société en général, car ils pourraient permettre l'élaboration de méthodes relatives au développement du mieux-être dans les milieux de travail.

5. Risques et inconvénients

En participant à cette recherche, il est possible que le fait de raconter certains événements de votre travail suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas en à parler avec l'étudiante en charge du projet, qui pourra vous référer à une personne-ressource.

6. Droit de retrait

Votre participation à ce projet est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps par avis verbal, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec l'étudiante en charge du projet au numéro de téléphone indiqué au bas de la page. Si vous vous retirez de la recherche, les renseignements qui auront été recueillis au moment de votre retrait seront détruits.

7. Indemnité

Il n'y a pas de compensation particulière pour votre participation. Néanmoins, en plus de contribuer à l'avancement de la science, les résultats vous seront communiqués à la fin de la recherche.

B) CONSENTEMENT

Déclaration du participant

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion et un délai raisonnable, je consens librement à prendre part à cette recherche. Je sais que je peux me retirer en tout temps sur simple avis verbal sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

Signature du participant : _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Engagement de l'étudiante-chercheuse

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature de l'étudiante-chercheuse : _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Pour toute question relative à l'étude, ou pour vous retirer de la recherche, veuillez communiquer avec Geneviève Cloutier au [REDACTED] ou à l'adresse genevieve.cloutier.3@umontreal.ca.

Pour toute préoccupation sur vos droits ou sur les responsabilités des chercheurs concernant votre participation à ce projet, vous pouvez contacter le Comité d'éthique de la recherche en arts et en sciences par courriel à l'adresse ceras@umontreal.ca ou par téléphone au 514 343-7338 ou encore consulter le site Web <http://recherche.umontreal.ca/participants>.

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal en appelant au numéro de téléphone 514 343-2100 ou en communiquant par courriel à l'adresse ombudsman@umontreal.ca (**l'ombudsman accepte les appels à frais virés**).

Annexe VIII : Grille pour les groupes de discussion

GROUPE DE DISCUSSION

Vous avez été invité(e) à participer à un groupe de discussion sur le mieux-être chez les travailleurs de métiers. Compte tenu du peu de temps, soit environ 60 minutes, je vous demanderais de vous concentrer sur les éléments que vous jugez les plus importants afin que tous les participants puissent exprimer leur point de vue. Il n'est pas nécessaire de répondre à toutes les sous-questions et vous devez sélectionner ce qui est le plus pertinent.

Les trois thématiques concernent principalement le métier, de même que les conditions de travail et les comportements adoptés chez les travailleurs de métiers. Chacune des thématiques sera respectivement : de 20 minutes pour la première, de 15 minutes pour les 2 autres thématiques ainsi que de 10 minutes pour la conclusion.

Section I : Le métier

Pour débiter la première section sur votre métier, j'aimerais que vous me disiez, avant toute chose, quel est votre métier et quel est le nombre d'années exercées dans le métier. De plus, j'aimerais savoir les raisons qui vous ont amené à choisir cette profession (était-ce votre 1^{er} choix?) et si vous avez occupé d'autres emplois auparavant.

Également, au fil des discussions, j'aimerais que nous abordions les aspects positifs et négatifs dans votre métier. Autrement dit, pour quelles raisons vous recommanderiez à un proche de choisir ou de ne pas choisir ce métier?

Aussi, j'aimerais que vous me décriviez les caractéristiques du travailleur typique de métier ainsi que les valeurs les plus importantes dans le métier. Est-ce que les femmes et les travailleurs d'autres origines ont leur place et sont-ils bien intégrés au groupe?

Enfin, pour terminer, selon vous, est-ce que la société a une bonne image des travailleurs de métiers généralement? Et vous, est-ce que vous ressentez une fierté d'être membre du groupe de votre métier?

En somme, pour les 20 prochaines minutes, j'aimerais que nous abordions les bons et les moins bons aspects de votre métier, les caractéristiques du travailleur type, les valeurs privilégiées, la place des femmes ainsi que l'image du métier dans la société.

Section II : Les conditions de travail

Dans cette seconde section, pour les 15 prochaines minutes, j'aimerais que vous me parliez des conditions de travail chez les travailleurs de métiers, c'est-à-dire la manière que votre travail est organisé. Plus précisément, j'aimerais que nous abordions les aspects de la répartition des tâches ainsi que des risques relatifs à votre travail (tant au niveau psychologique que physique), en plus de discuter des relations avec vos collègues et vos supérieurs, notamment le soutien reçu et la possibilité de parler de ses soucis au travail.

Section III : Les comportements au travail

À la télévision et sur internet, il est souvent question d'intimidation et de harcèlement. Pour débiter cette dernière section, pour les 15 prochaines minutes, pouvez-vous me dire, selon vous, comment se manifeste ce type de comportement dans votre milieu de travail? Pouvez-vous donner des exemples?

Est-ce qu'il y a des profils de travailleurs plus susceptibles de subir ce type de comportement? Et des profils de travailleurs plus susceptibles de réagir de manière agressive au travail?

Aussi, selon vous, quelles sont les causes des comportements agressifs au travail?

Est-ce qu'il y a des mesures en place dans votre milieu pour éviter que ce type de comportement se produise? Sont-elles utilisées? Et qu'est-ce qui peut être fait pour réduire ou faire cesser ces types de comportements?

En somme, j'aimerais que vous vous exprimiez sur des exemples de comportements agressifs au travail, sur les travailleurs plus susceptibles d'en être victimes ou auteurs, sur les causes de ces comportements ainsi que sur les solutions possibles.

Conclusion

Pour finir, avez-vous des points à ajouter sur les meilleurs aspects ou les améliorations possibles de tout élément relatif à votre métier?

MERCI DE VOTRE PRÉCIEUSE COLLABORATION !

Annexe IX : Questionnaire

Cette recherche est financée par le Fonds de recherche du Québec – Société et culture

LE MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

**Le point de vue
des travailleuses et des travailleurs de métiers**

**Geneviève Cloutier et Alain Marchand
École de relations industrielles
Université de Montréal
© 2016-2017**

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche en arts et en sciences de l'Université de Montréal

Section 1: Votre métier

1) Les prochains énoncés s'intéressent à votre métier.

Cochez qu'UNE seule réponse sur chaque ligne

Dans mon métier :	Fortement en désaccord	En désaccord	Un peu en désaccord	Neutre	Un peu en accord	En accord	Fortement en accord
1. Globalement, mon métier est bien considéré par les autres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La plupart des gens considèrent mon métier, en moyenne, comme plus inutile que d'autres métiers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. En général, les autres respectent mon métier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. En général, les autres pensent que mon métier est indigne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Je regrette souvent d'appartenir à mon métier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. En général, je suis heureux(se) d'être membre de mon métier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Globalement, je sens souvent que mon métier n'en vaut pas la peine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Je me sens bien d'appartenir à mon métier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. En général, appartenir à mon métier ne constitue pas une partie importante de mon image personnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Le métier auquel j'appartiens est important pour définir qui je suis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Le métier auquel j'appartiens n'est pas important pour définir quel type de personne je suis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. En général, appartenir à mon métier constitue une partie importante de mon image personnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Je suis un membre digne du métier auquel j'appartiens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Je sens que je n'ai pas assez à offrir au métier auquel j'appartiens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Je suis un participant coopératif dans mon métier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Je sens parfois que je suis un membre inutile de mon métier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2) Veuillez indiquer quel est votre degré d'accord avec les affirmations suivantes.

Cochez qu'UNE seule réponse sur chaque ligne

	Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
Le fait de travailler avec une femme dans mon métier :					
1. Diminue mon pouvoir au sein de l'organisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Occasionne une menace à mon bien-être.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Occasionne une menace à ma santé physique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Occasionne une menace pour mon emploi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sens que les valeurs de mon métier sont menacées :					
5. Lorsqu'un collègue est sensible aux besoins des autres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Lorsqu'un collègue fait preuve de compréhension.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Lorsqu'un collègue est empressé(e) à alléger les peines d'autrui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Lorsqu'un collègue fait preuve de douceur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Lorsqu'un collègue va vers les autres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Lorsqu'un collègue se met chaleureux(se).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Lorsqu'un collègue fait preuve de compassion.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Lorsqu'un collègue fait preuve de tendresse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Lorsqu'un collègue fait preuve d'affection.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3) Les prochaines questions portent sur votre équipe de travail.

Dans mon équipe de travail :	Cochez qu'UNE seule réponse sur chaque ligne				
	Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1. Mon équipe est caractérisée par un environnement rassurant dans lequel les personnes peuvent révéler leur “vraie” identité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mon équipe valorise la conciliation travail-vie personnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mon équipe est capable de résoudre les conflits efficacement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Les personnes de mon équipe sont estimées pour qui elles sont comme personne, pas seulement pour les emplois qu'elles occupent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Dans mon équipe, les personnes partagent souvent et apprennent l'une de l'autre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Mon équipe a une culture dans laquelle les travailleurs apprécient les différences que les personnes apportent au travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. La santé de mon équipe est importante pour moi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Je me soucie du bien-être de mon équipe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Je suis préoccupé(e) par les besoins de mon équipe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Je suis les normes de mon équipe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Je suis les procédures utilisées par mon équipe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. J'accepte les règles de mon équipe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Je me soucie plus des objectifs de mon équipe que de mes propres objectifs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Je mets l'accent sur les objectifs de mon équipe plus que sur mes objectifs personnels.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Les objectifs de mon équipe sont plus importants pour moi que mes objectifs personnels.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4) Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants.

Au travail :	Cochez qu'UNE seule réponse sur chaque ligne				
	Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord
1. Vous trouvez normal que le pouvoir soit partagé de manière inégale dans les organisations.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Les salariés sont supposés obéir à leur supérieur hiérarchique sans poser de question.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Les salariés ne devraient pas exprimer leur mécontentement vis-à-vis de leur supérieur hiérarchique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Il est normal que certaines personnes puissent avoir certains privilèges ou symboles de pouvoir (voiture de fonction, par exemple) alors que d'autres n'en ont aucun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Les salariés qui remettent souvent en question l'autorité empêchent parfois leurs directeurs d'être efficaces.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Quand un responsable prend une décision les personnels de l'entreprise ne doivent pas la remettre en cause.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Les managers qui laissent leurs salariés participer aux décisions perdent de leur pouvoir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Le règlement d'une entreprise ne doit pas être contesté, même si les salariés estiment que c'est dans l'intérêt de l'entreprise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Il est acceptable qu'il y ait de fortes inégalités de salaire dans les entreprises.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5) Les questions suivantes concernent les traitements reçus des personnes en autorité dans votre milieu de travail.

Cochez qu'UNE seule réponse sur chaque ligne

Les personnes en autorité :	Dans une très faible mesure	Dans une faible mesure	Dans une certaine mesure	Dans une grande mesure	Dans une très grande mesure
1. Vous ont-elles traité poliment?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vous ont-elles traité avec dignité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Vous ont-elles traité avec respect?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ont-elles évité de vous faire des remarques ou des commentaires déplacés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ont-elles eu une communication franche avec vous?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ont-elles expliqué de façon complète les procédures?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Vous ont-elles donné des explications pertinentes sur les procédures?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Vous ont-elles communiqué des informations détaillées dans des délais raisonnables?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Semblent-elles avoir adapté leurs communications aux besoins spécifiques de chaque personne?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Section 2 : Conditions de l'organisation du travail

6) Cette section contient des énoncés sur l'organisation de votre travail et sur le soutien des collègues et des supérieurs.

Cochez qu'UNE seule réponse sur chaque ligne

Conditions de travail :	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mon supérieur prête attention à ce que je dis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mon travail exige que j'apprenne de nouvelles choses.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ma sécurité d'emploi est menacée.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mon travail exige des efforts physiques.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Je reçois le respect que je mérite de mes collègues.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Mes perspectives de promotion sont faibles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses employés.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Les collègues avec qui je travaille sont compétents pour accomplir leur travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Au travail, je bénéficie d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Je suis constamment pressé par le temps à cause d'une forte charge de travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Au travail, j'ai la possibilité de développer des habiletés personnelles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses employés.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Au travail, j'ai l'opportunité de faire des choses différentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cochez qu'UNE seule réponse sur chaque ligne

Conditions de travail (suite) :	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
16. Les collègues avec qui je travaille sont amicaux.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. On me traite injustement à mon travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Mon supérieur m'aide à mener mon travail à bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Au cours des dernières années, mon travail est devenu de plus en plus exigeant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mon travail à bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Mon travail exige un niveau élevé de qualifications.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Dans mon travail, je dois faire preuve de créativité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Je suis souvent contraint à faire des heures supplémentaires.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon à travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Je suis en train de vivre ou je m'attends à vivre un changement indésirable dans ma situation de travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Section 3 : Comportements et émotions au travail

7) Veuillez indiquer la fréquence à laquelle vous avez été exposé aux comportements suivants au cours des 12 derniers mois.

Au cours des <u>12 derniers mois</u> :	Cochez qu'UNE seule réponse sur chaque ligne				
	Jamais	Rarement (Moins d'une fois/mois)	De temps en temps (Une fois/mois)	Souvent (Une fois/ semaine)	À chaque jour
1. On a retenu de l'information qui affecte votre rendement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vous avez été humilié(e) ou ridiculisé(e) en lien avec votre travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. On vous a exigé d'exécuter des tâches en deçà de votre niveau de compétence.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Des responsabilités centrales à votre travail vous ont été retirées ou remplacées par des tâches banales ou déplaisantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Des rumeurs et des potins ont été répandus à votre sujet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Vous avez été ignoré(e), exclu(e) ou mis(e) à l'écart.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Vous avez été la cible d'insultes ou de remarques désobligeantes à l'égard de votre personne, de vos attitudes ou de votre vie privée.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. On vous a engueulé ou vous avez été la cible de colère spontanée (ou rage).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Vous avez été la cible de comportements intimidants (p. ex., bousculade, pointage de doigt, invasion de votre espace personnel, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. On a laissé sous-entendre que vous devriez quitter votre emploi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. On vous a rappelé de façon répétitive vos erreurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cochez qu'UNE seule réponse sur chaque ligne

Au cours des <u>12 derniers mois</u> :	Jamais	Rarement (Moins d'une fois/mois)	De temps en temps (Une fois/mois)	Souvent (Une fois/ semaine)	À chaque jour
12. On vous a ignoré ou vous avez été la cible de réactions hostiles lorsque vous vous approchiez.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Vous avez été la cible de critiques persistantes concernant votre travail et vos efforts.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. On a ignoré vos opinions et vos points de vue.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Vous avez été la cible de blagues et de taquineries de la part de gens avec qui vous ne vous entendez pas bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. On vous a imposé des tâches ayant des objectifs ou des échéances irraisonnables ou impossibles à atteindre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Des allégations négatives ont été faites contre vous.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. On a surveillé de manière excessive votre travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. On a fait pression sur vous pour que vous ne réclamiez pas ce à quoi vous aviez droit (p. ex., congés de maladie, vacances, frais de déplacement, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Vous avez été la cible de moqueries et de sarcasme excessifs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. On vous a délégué une charge de travail ingérable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Vous avez été la cible de menaces de violence ou d'abus physique ou de réel abus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Vous avez été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8) En pensant aux **12 derniers mois**, veuillez indiquer la fréquence à laquelle vous avez adopté les comportements suivants au travail.

Cochez qu'**UNE** seule réponse sur chaque ligne

Au cours des 12 derniers mois , vous avez :	Jamais	Une fois par mois ou moins	Quelques fois par mois	Quelques fois par semaine	Presque tous les jours
1. Critiquer de façon inappropriée le travail d'une personne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Parler et rire dans le dos de quelqu'un.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Menacer quelqu'un de le frapper, de le blesser, de le tuer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ignorer ou éviter quelqu'un volontairement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Cesser d'adresser la parole à quelqu'un.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cacher les biens personnels, des informations ou du matériel de travail d'une personne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Passer des remarques méchantes, à double sens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Crier, engueuler ou sacrer après quelqu'un.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Envoyer des messages anonymes et malveillants à une personne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Exercer une surveillance injustifiée sur le travail d'une personne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Regarder quelqu'un de travers ou de façon menaçante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Rejeter une ou des personne(s).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Refuser ou retarder volontairement de répondre à une question ou à une demande justifiée.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Se moquer de l'apparence physique, de l'âge, de l'origine ethnique, de la religion et/ou du sexe de quelqu'un.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Endommager ou voler les biens personnels de quelqu'un.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Partir ou répandre de fausses rumeurs sur une personne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Discriminer quelqu'un pour des motifs liés à son apparence physique, son âge, son origine ethnique, sa religion et/ou son sexe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9) Indiquez à quel point chacune des caractéristiques ci-dessous vous ressemblent au travail.

Cochez qu'UNE seule réponse sur chaque ligne

Au travail :	Ne me ressemble pas du tout	Me ressemble un peu	Me ressemble modérément	Me ressemble beaucoup	Me ressemble vraiment
1. Lorsque les gens sont particulièrement gentils, je doute de ce qu'ils veulent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Je m'emporte rapidement mais je me calme rapidement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Je sens quelques fois que les gens rient de moi dans mon dos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. J'ai de la difficulté à contrôler mon tempérament.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Je suis quelques fois envahi(e) par la jalousie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Lorsque je suis frustré, je montre mon irritation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Je sens quelques fois que la vie m'a traité(e) injustement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Les autres personnes semblent toujours être les «chanceux».	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Je me sens parfois comme un bâton de dynamite prêt à exploser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Je suspecte les étrangers qui sont très gentils.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Je suis une personne d'humeur égale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Je me demande quelques fois pourquoi je suis si amer(ère) envers les choses.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Je sais que des « ami(e)s » parlent de moi dans mon dos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Certains de mes ami(e)s pensent que je suis impulsif(ve).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Il m'arrive quelques fois de perdre la tête sans bonne raison.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10) Voici une série d'affirmations concernant les hommes et les femmes et les relations qu'ils/elles peuvent entretenir dans la société. Indiquez votre degré d'accord sur chacun des énoncés.

Cochez qu'**UNE** seule réponse sur chaque ligne

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Légèrement pas d'accord	Légèrement d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
1. Sous l'apparence d'une politique d'égalité, beaucoup de femmes recherchent en fait des faveurs spéciales, comme un recrutement en entreprise qui les favorise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La plupart des femmes interprètent des remarques ou des actes anodins comme étant sexistes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Les femmes sont trop rapidement offensées.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Les féministes veulent que les femmes aient plus de pouvoir que les hommes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Beaucoup de femmes ont une espèce de pureté que la plupart des hommes n'ont pas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. En général, une femme n'apprécie pas à sa juste valeur ce qu'un homme fait pour elle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Les femmes recherchent le pouvoir en ayant le contrôle sur les hommes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Les femmes exagèrent les problèmes qu'elles rencontrent au travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Quand une femme a réussi à faire en sorte qu'un homme s'engage envers elle, elle essaie souvent de le tenir en laisse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Quand les femmes perdent une compétition honnête contre un homme, elles se plaignent pourtant d'être l'objet de discrimination.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Il y a beaucoup de femmes à qui cela plaît d'exciter les hommes en semblant sexuellement intéressées pour ensuite refuser leurs avances.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à faire preuve d'un plus grand sens moral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Les féministes ont des demandes tout à fait exagérées concernant les hommes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à être plus cultivées et à avoir plus de bon-goût.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Section 4 : Caractéristiques personnelles

Métier exercé et expérience

- 11) Quel est le titre de votre métier? : _____
- 12) Quel est le titre de votre diplôme d'études professionnelles (DEP) :
OU de techniques collégiales (DEC) OU autres? _____
- 13) Depuis combien d'années exercez-vous votre métier? : _____ ans
- 14) Depuis combien d'années occupez-vous votre emploi actuel? : _____ ans

Bien-être

Cochez qu'UNE seule réponse sur chaque ligne

15) Au cours des <u>12 derniers mois</u> , vous <u>êtes-vous senti</u> :	Jamais	Rarement	Parfois	La plupart du temps	Tout le temps
1. Nerveux / nerveuse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Désespéré(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Agité(e) ou ne tenant pas en place	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Si déprimé(e) que plus rien ne pouvait vous faire sourire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Que tout était un effort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Bon(ne) à rien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16) Les énoncés suivants concernent ce qui est le plus marquant dans votre caractère au travail.

Cochez qu'UNE seule réponse sur chaque ligne

Au travail :	Pas du tout vrai	Très peu vrai	Peu vrai	Modérément vrai	Fortement vrai	Très vrai	Exactement vrai
1. Je suis prêt(e) à prendre des risques.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Je suis chaleureux(se).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. J'agis en chef.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Je suis doux(ce).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Je suis résolu(e).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. J'ai une forte personnalité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Je suis sensible aux besoins des autres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Je suis énergique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Je suis compétitif(ve).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Je suis tendre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Je suis empressé(e) à alléger les peines d'autrui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Je suis dominateur(trice).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Je suis compréhensif(ve).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Je suis affectueux(se).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Je suis apte au commandement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Je suis autoritaire.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Je vais vers les autres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Je suis compatissant(e).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Habitudes de vie

17) Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence habituellement avez-vous consommé de l'alcool?

Cochez qu'UNE seule réponse

1- Tous les jours

4- Une fois par semaine

7- Moins d'une fois par mois

2- 4 à 6 jours par semaine

5- 2 à 3 jours par mois

8- Jamais

3- 2 à 3 jours par semaine

6- Une fois par mois

18) Lorsque vous buvez des boissons alcoolisées, combien de verres prenez-vous habituellement? _____ verres

Caractéristiques sociodémographiques

19) Sexe (Cochez 1 choix) :

Féminin

Masculin

20) Quelle est votre année de naissance? :

19 _____

21) Statut matrimonial (Cochez 1 choix) :

Marié(e) ou conjoint de fait

Célibataire

Séparé ou divorcé

Veuf(ve)

MERCI DE VOTRE PRÉCIEUSE COLLABORATION ET DE VOTRE PARTICIPATION À CETTE RECHERCHE !

Annexe X: Prévalence des agressions selon le secteur

(N = 282, Construction = 136; Manufacturier = 146)

Avoir été la cible d'une agression (12 derniers mois) <i>(jamais ou rarement ou de temps en temps ou souvent ou à chaque jour)</i>	Secteur	
	Construction	Manufacturier
<i>Agression psychologique associée à la tâche :</i>		
On a retenu de l'information qui affecte votre rendement.	53,7 %	55,5 %
On vous a exigé d'exécuter des tâches en deçà de votre niveau de compétence.	50,7 %	63,0 %
On a ignoré vos opinions et vos points de vue.	47,1 %*	62,3 %
On vous a imposé des tâches ayant des objectifs ou des échéances irraisonnables ou impossibles à atteindre.	46,3 %	33,6 %
On a surveillé de manière excessive votre travail.	45,6 %	32,2 %
On vous a délégué une charge de travail ingérable.	24,3 %	16,4 %
On a fait pression sur vous pour que vous ne réclamiez pas ce à quoi vous aviez droit (p. ex., congés de maladie, vacances, frais de déplacement, etc.).	16,2 %	22,6 %
<i>Agression psychologique associée à la personne :</i>		
Des responsabilités centrales à votre travail vous ont été retirées ou remplacées par des tâches banales ou déplaisantes.	41,2 %	43,2 %
Vous avez été ignoré(e), exclu(e) ou mis(e) à l'écart.	41,2 %	29,5 %
Vous avez été humilié(e) ou ridiculisé(e) en lien avec votre travail.	31,6 %	38,4 %
Des rumeurs et des potins ont été répandus à votre sujet.	39,7 %	45,9 %
Vous avez été la cible de blagues et de taquineries de la part de gens avec qui vous ne vous entendez pas bien.	38,2 %	39,0 %
Des allégations négatives ont été faites contre vous.	30,9 %	32,2 %
Vous avez été la cible d'insultes ou de remarques désobligeantes à l'égard de votre personne, de vos attitudes ou de votre vie privée.	25,0 %	28,1 %
On vous a rappelé de façon répétitive vos erreurs.	25,0 %	28,1 %
Vous avez été la cible de critiques persistantes concernant votre travail et vos efforts.	22,8 %	21,2 %
On vous a ignoré ou vous avez été la cible de réactions hostiles lorsque vous vous approchiez.	20,6 %	17,8 %
Vous avez été la cible de moqueries et de sarcasme excessifs.	22,1 %	21,7 %
On a laissé sous-entendre que vous devriez quitter votre emploi.	13,2 %	11,0 %
<i>Agression physique :</i>		
On vous a engueulé ou vous avez été la cible de colère spontanée (ou rage).	37,5 %	26,0 %
Vous avez été la cible de comportements intimidants (p. ex., bousculade, pointage de doigt, invasion de votre espace personnel, etc.).	24,3 %	22,6 %
Vous avez été la cible de menaces de violence ou d'abus physique ou de réel abus.	7,4 %	8,9 %
<i>Agression sexuelle :</i>		
Vous avez été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés.	7,4 %	6,8 %
Note: * p<0.05; ** p<0.01		

Annexe XI : Prévalence des agressions selon le sexe

(N = 282, Hommes = 261; Femmes = 21)

Avoir été la cible d'une agression (12 derniers mois) <i>(jamais ou rarement ou de temps en temps ou souvent ou à chaque jour)</i>	Sexe	
	Hommes	Femmes
Agression psychologique associée à la tâche :		
On a retenu de l'information qui affecte votre rendement.	55,6 %	42,9 %
On vous a exigé d'exécuter des tâches en deçà de votre niveau de compétence.	57,1 %	57,1 %
On a ignoré vos opinions et vos points de vue.	55,6 %	47,6 %
On vous a imposé des tâches ayant des objectifs ou des échéances irraisonnables ou impossibles à atteindre.	40,2 %	33,3 %
On a surveillé de manière excessive votre travail.	62,5 %	47,6 %
On vous a délégué une charge de travail ingérable.	20,7 %	14,3 %
On a fait pression sur vous pour que vous ne réclamiez pas ce à quoi vous aviez droit (p. ex., congés de maladie, vacances, frais de déplacement, etc.).	20,3 %	9,5 %
Agression psychologique associée à la personne :		
Des responsabilités centrales à votre travail vous ont été retirées ou remplacées par des tâches banales ou déplaisantes.	43,7 %	23,8 %
Vous avez été ignoré(e), exclu(e) ou mis(e) à l'écart.	34,5 %	42,9 %
Vous avez été humilié(e) ou ridiculisé(e) en lien avec votre travail.	33,7 %	52,4 %
Des rumeurs et des potins ont été répandus à votre sujet.	42,5 %	47,6 %
Vous avez été la cible de blagues et de taquineries de la part de gens avec qui vous ne vous entendez pas bien.	37,9 %	47,6 %
Des allégations négatives ont été faites contre vous.	30,7%	42,9 %
Vous avez été la cible d'insultes ou de remarques désobligeantes à l'égard de votre personne, de vos attitudes ou de votre vie privée.	24,5 %**	52,4 %
On vous a rappelé de façon répétitive vos erreurs.	26,1 %	33,3 %
Vous avez été la cible de critiques persistantes concernant votre travail et vos efforts.	21,5 %	28,6 %
On vous a ignoré ou vous avez été la cible de réactions hostiles lorsque vous vous approchiez.	17,6 %*	38,1 %
Vous avez été la cible de moqueries et de sarcasme excessifs.	22,6 %	28,6 %
On a laissé sous-entendre que vous devriez quitter votre emploi.	11,5 %	19,0 %
Agression physique :		
On vous a engueulé ou vous avez été la cible de colère spontanée (ou rage).	30,0 %	47,6 %
Vous avez été la cible de comportements intimidants (p. ex., bousculade, pointage de doigt, invasion de votre espace personnel, etc.).	22,2 %*	38,1 %
Vous avez été la cible de menaces de violence ou d'abus physique ou de réel abus.	8,4 %	4,8 %
Agression sexuelle :		
Vous avez été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés.	4,6 %**	38,1 %

Note: * p<0.05; ** p<0.01

**Annexe XII : Prévalence des réponses agressives selon le secteur
(N = 282, Construction = 136; Manufacturier = 146)**

Adoption de déviance au travail (12 derniers mois) <i>(au mois une fois par mois ou moins, quelques fois par mois ou par semaine ou quotidiennement) :</i>	Secteur	
	Construction	Manufacturier
<i>Déviance envers les biens matériels :</i>		
Cacher les biens personnels, des informations ou du matériel de travail d'une personne.	6,6 %	6,5 %
Endommager ou voler les biens personnels de quelqu'un.	0,7 %	2,1 %
<i>Déviance envers une personne :</i>		
Parler et rire dans le dos de quelqu'un.	49,3 %	63,0 %
Critiquer de façon inappropriée le travail d'une personne.	47,1 %	44,5 %
Passer des remarques méchantes, à double sens.	21,3 %	23,3 %
Exercer une surveillance injustifiée sur le travail d'une personne.	6,6 %	6,5 %
Partir ou répandre de fausses rumeurs sur une personne.	4,4 %	7,5 %
Envoyer des messages anonymes et malveillants à une personne.	1,5 %	0 %
<i>Acte de rejet :</i>		
Ignorer ou éviter quelqu'un volontairement.	44,9 %	52,1 %
Cesser d'adresser la parole à quelqu'un.	35,3 %	34,9 %
Rejeter une ou des personne(s).	16,2 %	15,8 %
Refuser ou retarder volontairement de répondre à une question ou à une demande justifiée.	13,2 %	8,2 %
<i>Colère spontanée :</i>		
Crier, engueuler ou sacrer après quelqu'un.	20,6 %	21,2 %
<i>Acte de menace :</i>		
Regarder quelqu'un de travers ou de façon menaçante.	15,4 %	10,3 %
Menacer quelqu'un de le frapper, de le blesser, de le tuer.	2,2 %	3,4 %
<i>Acte sexiste et/ou raciste :</i>		
Se moquer de l'apparence physique, de l'âge, de l'origine ethnique, de la religion et/ou du sexe de quelqu'un.	11,8 %	19,9 %
Discriminer quelqu'un pour des motifs liés à son apparence physique, son âge, son origine ethnique, sa religion et/ou son sexe.	3,7 %	9,6 %
Note: * p<0.05; ** p<0.01		

**Annexe XIII : Prévalence des réponses agressives selon le sexe
(N = 282, Hommes = 261; Femmes = 21)**

Adoption de déviance au travail (12 derniers mois) (au mois une fois par mois ou moins, quelques fois par mois ou par semaine ou quotidiennement) :	Sexe	
	Hommes	Femmes
<i>Déviance envers les biens matériels :</i>		
Cacher les biens personnels, des informations ou du matériel de travail d'une personne.	8,4 %	4,8 %
Endommager ou voler les biens personnels de quelqu'un.	1,2 %	0 %
<i>Déviance envers une personne :</i>		
Parler et rire dans le dos de quelqu'un.	55,9 %	61,9 %
Critiquer de façon inappropriée le travail d'une personne.	46,0 %	42,9 %
Passer des remarques méchantes, à double sens.	22,6 %	19,0 %
Exercer une surveillance injustifiée sur le travail d'une personne.	6,9 %	0 %
Partir ou répandre de fausses rumeurs sur une personne.	6,5 %	0 %
Envoyer des messages anonymes et malveillants à une personne.	0,8 %	0 %
<i>Acte de rejet :</i>		
Ignorer ou éviter quelqu'un volontairement.	47,9 %	57,1 %
Cesser d'adresser la parole à quelqu'un.	35,2 %	33,3 %
Rejeter une ou des personne(s).	16,5 %	9,5 %
Refuser ou retarder volontairement de répondre à une question ou à une demande justifiée.	10,7 %	0 %
<i>Colère spontanée :</i>		
Crier, engueuler ou sacrer après quelqu'un.	21,1 %	19,0 %
<i>Acte de menace :</i>		
Regarder quelqu'un de travers ou de façon menaçante.	11,5 %*	28,6 %
Menacer quelqu'un de le frapper, de le blesser, de le tuer.	3,1 %	0 %
<i>Acte sexiste et/ou raciste :</i>		
Se moquer de l'apparence physique, de l'âge, de l'origine ethnique, de la religion et/ou du sexe de quelqu'un.	16,9 %	4,8 %
Discriminer quelqu'un pour des motifs liés à son apparence physique, son âge, son origine ethnique, sa religion et/ou son sexe.	6,9 %	4,8 %
Note: * p<0.05; ** p<0.01		

**Annexe XIV : Modèles multiniveaux de régression multiple sur l'effet
de l'identité professionnelle sur les réponses agressives (N = 282)**

Réponses agressives	Déviante interpersonnelle	Sexisme hostile	Colère/ Hostilité	Santé mentale
PARTIE FIXE				
Constante	32.49**	47.98**	25.87**	14.49**
Sexe et genre				
Sexe (femme)	1.66	-2.85	2.25	1.86*
Masculinité	0.15**	0.26*	0.28**	-0.02
Féminité	-0.04	0.03	-0.18*	-0.05
Structure de l'identité professionnelle				
<i>Estime collective du métier</i>				
Estime publique	-0.03	0.08	-0.04	-0.02
Estime privée	0.10	0.00	-0.19	-0.19*
Sentiment d'identification	0.05	0.37**	0.06	0.09*
Sentiment d'appartenance	-0.12	-0.48	-0.12	-0.05
<i>Métier genré</i>				
Métier genré masculin (GR)	0.02	-0.22	0.05	0.04
Métier genré féminin (GR)	-0.09	0.03	0.01	-0.05
<i>Culture des métiers</i>				
Préoccupation pour groupe	-0.22	-0.36	-0.07	0.25
Acceptation des normes	-0.16	-0.08	-0.13	-0.02
Priorité des objectifs	-0.05	0.22	0.09	-0.12
Distance hiérarchique	0.02	0.15	-0.10	-0.04
Intégration des différences	-0.22**	0.27	-0.23	-0.12*
Fragilisation de l'identité professionnelle				
Justice interactionnelle (GR)	-0.01	-0.06	0.18	0.02
<i>Conditions de l'organisation du travail</i>				
Utilisation des compétences	0.15	-0.13	0.12	0.02
Autorité décisionnelle	0.23	-0.30	-0.16	0.18
Soutien social	-0.32**	-0.28	-0.19	0.05
Demandes au travail	0.09	0.56	0.52*	0.25*
Insécurité d'emploi	0.28	0.23	1.19**	0.51*
Variables contrôles				
Âge	-0.01	-0.05	-0.08	-0.04*
Équipe (hétérogène)	-0.68	-1.24	-2.14	-0.35
Secteur (construction)	-0.92	0.14	0.26	-0.22
PARTIE ALÉATOIRE				
σ^2_{μ} (niveau de l'équipe)	0.051	11.986**	9.40e-24	9.56e-21
σ^2_{ϵ} (niveau du travailleur)	16.958**	104.073**	48.905**	10.727**
X^2 (dl)	88.81**(23)	46.44**(23)	102.83**(23)	73.29**(23)
RHO	0.003	0.1033	0.00	0.00
Note: * p<0.05; ** p<0.01				