



56^{ème} CONGRÈS SELF
6 - 8 juillet 2022

**VULNÉRABILITÉS ET
RISQUES ÉMERGENTS**
penser et agir ensemble pour
transformer durablement

EBSCOhost

*The full text of SELF congresses
proceedings in Ergonomics Abstracts is
included in Academic Search Ultimate on
EBSCOhost™*

www.ergonomie-self.org

→ Ergonomics abstract

Masculinité hégémonique et santé de travailleuses de la construction : mieux comprendre pour mieux intervenir en prévention

Jessica RIEL (1) et Geneviève CLOUTIER (2)

- (1) Département des Relations Industrielles, Univ du Québec en Outaouais, Equipe de Recherche interdisciplinaire sur le travail Santé-Egalité-Genre, CINBIOSE, jessica.riel@uqo.ca ;
(2) Département des Relations Industrielles, Univ du Québec en Outaouais, Equipe de Recherche interdisciplinaire sur le travail Santé-Egalité-Genre

Résumé. Malgré des recherches documentant les obstacles à l'intégration et au maintien de femmes dans des métiers à prédominance masculine, les femmes demeurent sous-représentées dans plusieurs métiers. Une culture valorisant les caractéristiques stéréotypées masculines contribuerait à cette sous-représentation, mais peu de recherche s'y est attardée. Cette communication vise à 1) documenter la culture de la « masculinité » (CM) et son influence sur les interactions sociales ; 2) identifier les risques qu'elle entraîne pour la SST. Considérant la santé et sécurité des travailleur.se.s (SST) comme socialement produite et influencée par un ensemble de déterminants, cette recherche s'appuie sur le concept de « masculinité hégémonique » de Connell (2005) et le modèle de la culture de compétition de la « masculinité » (Glick et al. 2018). Une analyse thématique a été menée avec un corpus provenant d'entrevues semi-dirigées menées auprès de travailleuses de métiers spécialisés de la construction. Les résultats montrent la présence d'une CM au sein de ces métiers et l'adoption de comportements qui influencent les interactions sociales entre les travailleur.se.s, hiérarchisent la position de chacun.e et contribuent à exacerber les risques à la SST déjà présents. La recherche souligne qu'il n'est pas suffisant de proposer des changements sur le plan des conditions de travail sans considérer la présence d'une CM et son influence sur les interactions sociales entre les travailleur.se.s.

Mots-clés : masculinité hégémonique ; interactions sociales ; santé au travail des femmes ; métiers spécialisés de la construction ; prévention.

Hegemonic masculinity and health of female construction workers in Quebec: better understand to better intervene in prevention

Abstract. Despite research documenting obstacles to the integration and retention of women in predominantly male occupations, women are under-represented in many occupations. A culture that values stereotypical masculine characteristics contribute to this under-representation, but few research focus on it. This communication aims to 1) document the culture of "masculinity" and its influence on social interactions between construction workers in Quebec; 2) identify OSH risks. Considering OSH as socially produced and influenced by a set of determinants this research is based on Connell's hegemonic masculinity concept and the masculinity contest culture model (Glick et al. 2018). A thematic analysis was carried out with data coming from semi-structured interviews conducted with women workers in skilled construction trades. The results show the presence of a culture of "masculinity" within specialized construction trades which results in the adoption of behaviors that influence social interactions between workers, hierarchizes each person's position and exacerbates OHS risks already present. Research shows that it is not enough to suggest changes in working conditions without considering the presence of a "masculine" culture and its influence on social interactions between workers.

Keywords: hegemonic masculinity; social interactions; specialized construction trades; women's occupational health ; prevention.

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Genève les 6, 7 et 8 juillet 2022. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Riel, J. & Cloutier, G. (2022). Masculinité hégémonique et santé de travailleuses de la construction : mieux comprendre pour mieux intervenir en prévention. Actes du 56^{ème} Congrès de la SELF, Vulnérabilités et risques émergents : penser et agir ensemble pour transformer durablement. Genève, 6 au 8 juillet 2022.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.

INTRODUCTION

Depuis plus de 30 ans, des recherches ont documenté plusieurs des obstacles que les femmes rencontrent à différents moments de leurs parcours pour intégrer et se maintenir dans des métiers à prédominance masculine¹ (MPM) (Courville, Vézina, & Messing, 1991; Dugré, 2006; Riel, Chatigny, & Messing, 2015, 2016). Des recherches en ergonomie de l'activité prenant en compte le sexe/genre (s/g)² ont pu montrer comment l'environnement de travail était hostile envers les femmes (ex. absence de toilette/vestiaire pour les femmes, équipements et outils non adaptés, harcèlement psychologique et sexuel) et affectait leur santé et leur sécurité (Charest et al., 2017; Courville et al., 1991; Messing, Seifert, & Couture, 2006). Elles ont aussi révélé que les stratégies individuelles mises en place par les travailleuses étaient insuffisantes à long terme puisque la majorité des travailleuses finissent par quitter le métier (Couture, Thibault, Chatigny, & Messing, 2005; Dugré, 2006). Des recommandations de ces recherches et d'autres ont contribué à la mise en place de mesures pour améliorer les conditions de travail dans des MPM (ex. achat d'équipements et d'outils adaptés pour tous.tes, mesures de dénonciation indépendantes et confidentielles). Malgré ces améliorations, force est de constater que les femmes demeurent encore sous-représentées dans plusieurs MPM et particulièrement dans le secteur de la construction en raison de la présence d'une culture valorisant la (les) masculinité hégémonique (MH) et les caractéristiques masculines stéréotypées (ex. force, courage, virilité, sans responsabilité familiale) (Connell, 2014). Cette culture dicte les critères d'intégration au groupe des hommes, contribue à une homogénéité dans le groupe et participe ainsi à l'exclusion et l'isolement de personnes ne répondant pas à ces critères : notamment les femmes, les personnes LGBTQ2+ et les personnes racisées (Connell, 2014; Iacuone, 2005; Taylor, 2010). Elle persiste en raison des rapports de genre (construction sociale des sexes) et de la division sexuelle du travail qui en découle (travaux d'hommes et travaux de femmes; le travail d'un homme vaut plus que le travail d'une femme) (Kergoat, 2005). L'accès privilégié des hommes aux ressources et au pouvoir fait en sorte qu'ils privilégient les interactions avec d'autres hommes, cherchent leur aide et s'identifient à eux (Flood, 2008; Lipman-Blumen, 1976). Ainsi, en l'absence d'une masse critique de femmes et d'autres groupes marginalisés (Kanter, 1977), la culture de la (des) masculinité (CM) n'est pas remise en question et se perpétue dans les pratiques et interactions sociales quotidiennes au travail (Acker, 1990).

Bien qu'elles aient étudié des traces de cette culture (ex. comportements inappropriés) et ces conséquences sur la santé et sécurité (SST) des femmes, peu de recherches en santé au travail intégrant le s/g et plus particulièrement en ergonomie se sont attardées à la CM et au concept de MH directement (Riel et al., 2015; Stergiou-Kita, Mansfield, Colantonio, Moody, & Mantis, 2016). Il faut dire que la

prise en compte du s/g et son opérationnalisation pose des défis pour les chercheurs.ses particulièrement en contexte d'intervention (Laberge et al., 2020). D'ailleurs, Riel, Lefrançois, Gravel, & Boucher (2018) mentionnent que la prise en compte des rapports de genre peut difficilement s'opérationnaliser dans le modèle de la situation de travail centrée sur la personne en activité (St-Vincent et al., 2011) et qu'il est nécessaire de considérer davantage les interactions sociales.

La communication proposée a pour objectifs de 1) documenter la CM et son influence sur les interactions sociales et 2) identifier les risques qu'elle entraîne pour la SST de travailleuses de métiers spécialisés de la construction au Québec.

CADRE D'ANALYSE

Le cadre d'analyse considère la SST comme socialement produite et influencée par un ensemble de déterminants (politiques, structurels, organisationnels, environnementaux, sociaux, culturels, individuels) aussi socialement construits et susceptibles d'évoluer dans le temps et l'espace (Baril-Gingras, Montreuil, & Fournier, 2014). Ces déterminants sont marqués par des rapports de genre et d'autres rapports sociaux (race, âge, classe, (in)capacité) qui contribuent aux inégalités sociales et de santé. Considérant que les rapports de genre constituent un mode d'ordonnement de la pratique sociale, la CM se (re)construit dans les interactions sociales. Afin de la documenter, la recherche s'appuie sur le concept de MH (Connell, 2014; Iacuone, 2005) et le modèle de la culture de compétition de la (des) masculinité (Glick, Berdahl, & Alonso, 2018) qui sont décrits aux prochains points.

Le concept de la « masculinité hégémonique »

La MH est la forme dominante de masculinité qui est la plus valorisée par la société occidentale. Elle est normative et non normale dans un sens statistique parce que seulement une minorité d'hommes atteignent cet idéal (Connell & Messerschmidt, 2015). C'est à partir du modèle « homme blanc hétérosexuel » que les autres formes de masculinités acquièrent une signification et par rapport auquel les autres hommes se positionnent (Inda, 2000). Cette forme de masculinité constitue une réponse à la légitimité du patriarcat où la position supérieure des hommes et la subordination des femmes sont acceptées (Connell, 2014).

Modèle de la culture de compétition de la « masculinité » (*masculinity contest culture*)

Le modèle de la culture de compétition de la « masculinité » présente quatre dimensions : l'absence de faiblesse ; la force et l'endurance ; la priorité au travail et le plus fort gagne (traduction libre de Glick et al. (2018)). Cette culture contribue au maintien de la MH et à sa perpétuation.

L'absence de faiblesse se traduit par le fait de ne pas démontrer d'émotions comme la tristesse ainsi qu'une

¹ Des métiers où on retrouve plus de 66% d'hommes.

² Selon les Instituts de recherche en santé du Canada, le sexe renvoie à un ensemble de caractéristiques physiques et physiologiques retrouvés chez les humains. Quant au genre, il correspond aux rôles, aux comportements, aux expressions

et aux identités que la société construit pour les hommes, les femmes, les filles, les garçons et personnes de divers sexes et de genre. En raison de la difficulté à dissocier le biologique du psychique et du social parce qu'ils sont intimement liés, le terme « sexe/genre » est utilisé.

confiance exacerbée qui n'admet aucun doute, inquiétude, confusion ou erreur. La force et l'endurance associent l'atteinte du respect et du statut au travail au fait d'être physiquement fort et athlétique avec de l'endurance (ex. la capacité de travailler de longues heures sans pauses). La priorité au travail réfère à l'absence d'interférences (ne pas s'absenter) avec le travail provenant de sources extérieures ou personnelles (ex. obligations familiales). Le plus fort gagne caractérise le lieu de travail comme une arène hypercompétitive où une hiérarchie entre les masculinités et les sexes/genres se met en place et contribue à ce que les « gagnants » dominent et exploitent les « perdants ».

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Afin de répondre aux objectifs de la recherche, le cadre méthodologique préconisé est qualitatif et se base sur un corpus de données secondaires qualitatives recueillies lors de deux recherches menées respectivement en 2016-17 (Cloutier, 2018) et en 2021 (Cloutier, Riel, & Lederer, en cours).

Considérations éthiques

Les deux recherches d'où proviennent les données ont chacune obtenu un certificat d'éthique qui incluent la possibilité d'utiliser les données dans le cadre d'autres recherches (Projet no CERAS-2016-16-278-D et CER-2021-1377).

Corpus de données

Les données secondaires proviennent d'entrevues semi-dirigées enregistrées sous consentement (14 individuels et 2 collectifs) et intégralement transcrites. Ils abordaient notamment les difficultés rencontrées par les travailleuses, leurs stratégies, leurs interactions sociales avec leurs collègues et superviseurs, la SST (risques, mesures de prévention, comportements à risque) sur les chantiers, les agressions envers les femmes et les facteurs contributifs à ces agressions. Au total, 25 travailleuses de métiers spécialisés (ex. peintre, électricienne, charpentière-menuisière) de la construction au Québec (23 de Montréal, une de Québec et une de la Gaspésie) de différentes régions du Québec) et ayant des profils diversifiés (âge, ancienneté dans l'industrie, origine ethnique, métier exercé, expérience de métier, situation personnelle et familiale) ont été rencontrées. La majorité exerçait leur métier principalement dans les secteurs résidentiel et commercial et peu était dans les secteurs de la voirie et industriels. Une minorité était à l'emploi d'un même employeur depuis plusieurs années. En raison de son caractère saisonnier, le travail sur les chantiers est caractérisé par de petits contrats temporaires et une grande mobilité d'un employeur à l'autre.

Analyse des données

Les données ont été analysées de manière thématique à l'aide du logiciel NVivo. Une analyse préliminaire inductive a permis de mettre en évidence les principales significations des données empiriques de l'étude (Blais & Martineau, 2006) et de faire émerger des thèmes et sous-thèmes en lien avec la « masculinité » et ses conséquences sur la santé des travailleuses rencontrées. Les données préliminaires ont ensuite été codées de manière déductive à l'aide

d'une grille d'analyse de la CM développée à partir du modèle de la culture de compétition de la « masculinité » (Glick et al., 2018) et de l'opérationnalisation du concept de MH par Iacuone (2005) qui ajoute la dimension de la sexualité comme forme de domination (ex. objectivation du corps des femmes, culture du viol, hétéronormativité). Cette seconde analyse a permis de valider les thèmes ressortant de l'analyse préliminaire et de raffiner l'arbre thématique.

RÉSULTATS

La présentation des résultats est divisée en deux parties. La première concerne les comportements valorisant une CM et leur influence sur les interactions sociales entre les travailleur.se.s. Ensuite, les risques à la SST des travailleuses qui sont engendrés par la présence d'une telle culture sont présentés.

Les comportements valorisant la culture de la « masculinité » et leur influence sur les interactions sociales

L'analyse des données révèle la présence de comportements valorisant la MH qui sont regroupés selon cinq dimensions de la CM détaillées aux points suivants. Ces dimensions sont imbriquées les unes dans les autres et donc intimement liées.

Absence de signes de faiblesse

La première dimension regroupe les comportements visant à ne montrer aucun signe de faiblesse. Selon les travailleuses rencontrées, se montrer faible est mal vu dans le milieu de la construction. Il faut donc éviter de se plaindre même lorsque l'on a mal (ex. maux de ventre menstruels) ou qu'on est malade. La participante 12 mentionne d'ailleurs : « [...] que tu sois malade, que tu ne sois pas malade, que tu ailles mal, que tu n'ailles pas mal, tu rentres. Ben oui, mais j'ai entré avec des chevilles foulées. »

Les propos de la participante 7 vont également en ce sens au sujet de collègues masculins : « 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. » »

Selon la participante 20, la valorisation du fait de ne pas se plaindre et la culture de la performance valorisée aussi par les employeurs contribue à une sous-déclaration des accidents et incidents : « [...] les accidents et les incidents ne sont pas trop déclarés. Il faut vraiment qu'il y ait un bris majeur ou un membre perdu qui fasse en sorte que ça ne peut pas être caché. Mais d'emblée c'est toujours caché. [...] c'est souvent l'employeur qui va faire en sorte que ça va s'étouffer. »

Montrer ses émotions comme de la tristesse est aussi perçu comme de la faiblesse et des travailleuses comme la participante 15 disent qu'elles se retiennent de le faire : « 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. »

Par ailleurs, le fait de rencontrer des difficultés dans l'exécution du travail ou faire des erreurs devient une raison de se moquer d'un collègue masculin pour souligner qu'il n'est pas à la hauteur. À ce sujet, la participante 16 rapporte : « [...] les gars vont vivre des choses qui ont rapport avec leur manque d'intégration avec les gars. Donc, ils vont peut-être ignorer quelqu'un, se moquer de quelqu'un. Ils vont embarquer dans un moquage contre quelqu'un. Puis, la mentalité de foule embarque. »

Lorsqu'il s'agit d'une travailleuse, cela peut être utilisé contre elle pour montrer qu'elle n'est pas à sa place. La participante 10 mentionne : « jusqu'à date, j'ai été chanceuse et je ne me suis jamais blessée, mais j'ai tellement la chienne de me faire mal, parce que je sais que les misogynes dans la place, ils vont dire que je me suis fait mal parce que je suis une fille. [...] 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. »

Valorisation de la force et de l'endurance

La deuxième dimension concerne la valorisation de la force physique et de l'endurance comme de travailler de longues heures sans être fatigués. Les comportements ressortant de l'analyse des données sont associés à la prise de risques.

La force physique est utilisée pour souligner que les femmes n'ont pas leur place dans la construction parce qu'elles en ont moins que les hommes.

« Bien la majorité du temps, il faut être à la hauteur de la force des gars. Parce que si on n'est pas à la hauteur, on ne pourrait juste pas garder notre emploi. » Participante 18

C'est pour cela aussi qu'elles sont mises à l'épreuve. À cet effet, la participante 8 mentionne : « [...] il fallait qu'on soulève les boîtes, les grosses boîtes pesantes que vous voyez que l'électricité passe dedans. Lever sans qu'elles touchent au mur et tu as les bras de même. Ça c'est le test, sans que ça touche en arrière et que ça touche au mur. »

Cette dimension se remarque aussi à travers des comportements valorisant l'agressivité. Pour cette raison, des travailleuses vont utiliser l'agressivité pour se faire respecter d'autant qu'elles doivent se défendre seule. La participante 1 raconte : « Parce que tu as des bons gars dans vie, ce sont tes chums, mais ils ne sont pas du genre à dire : « eille arrête de l'écoëurer », parce qu'ils vont se taire. Ils ne vont pas se battre avec. [...] sur l'heure du dîner, quand qu'il a ben du monde, là tu pètes ta coche et tu dis ce que tu as à dire, parce que là tous les autres sont témoins. »

Disponibilité accrue pour travailler

Dans les récits d'expérience des travailleuses, il ressort que la conciliation travail-famille (CTF) dérange parce qu'elle met en cause la troisième dimension de la CM qui implique une disponibilité pour travailler à toutes heures et à faire du temps supplémentaire. Cette disponibilité est attendue des employeurs et acceptée par les travailleur.se.s. Certaines participantes mentionnent qu'avoir des enfants ou en vouloir a nui à leur parcours en particulier au moment

de l'embauche. Plusieurs ont l'impression que parce qu'elles sont des femmes, elles sont perçues comme moins disponibles et donc pas en mesure de travailler. La participante 2 indique : « En construction, ce qui arrive, c'est qu'on est contractuel. [...] même le boss dit : « bien oui retourne chez vous t'occuper de ta petite famille (avec un ton de voix comme si tout était beau) », mais deux semaines après tu reçois un call comme quoi que le contrat est fini. »

Selon des travailleuses, le congé de paternité au Québec aide à ce que la CTF soit moins tabou dans le milieu. Selon la participante 21, des changements de comportements s'observent chez certains de ses collègues parce qu'ils s'impliquent davantage au sein de la famille : « Je te dirais que moi en 10 ans, j'ai vu une différence. De moins en moins les gars vont prendre des risques ou vont forcer comme un cave. On a beaucoup plus des 30, 40 ans. C'est tous des pères de famille. Puis, ils ont beaucoup plus une mentalité de : « J'ai une vie en dehors de la job. Puis, je veux être capable de jouer avec mes enfants quand j'arrive le soir. » ».

D'autres participantes mentionnent toutefois que certains de ceux qui prennent le congé se vantent d'avoir eu des vacances à leur retour.

La compétition entre travailleur.se.s

La quatrième dimension fait référence aux comportements de compétition entre les travailleur.se.s. C'est à travers cette compétition qu'une hiérarchie entre elleux.

« Les nouveaux, c'est comme tu es apprenti, tu vas manger de la marde. 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

Durant le travail, les travailleurs démontrent qu'ils sont plus forts, plus disponibles et supérieurs aux femmes et aux hommes considérés comme faibles. Cette MH est d'ailleurs nommée par la participante 19 qui indique : « [...] toute personne qui n'est pas un homme cis blanc hétérosexuel subit le milieu plus qu'il en profite. »

Cette compétition se met en place dès l'arrivée dans le milieu comme l'indique la participante 12 :

« Puis là l'autre va venir d'arriver et va prouver qu'il est bon et si et ça...il va y aller comme un malade. Il va se reconforter en se disant que l'autre n'était pas bon...mais tu ne peux pas ... travailler comme ça tout le temps, c'est ... sur la construction, c'est très... physique, c'est très difficile comme travail... si tu te donnes à 150 % tous les jours parce que tu veux prouver quelque chose. »

La compétition entre les travailleur.se.s contribue aussi à ce que s'installe un climat de méfiance où il ne faut pas faire confiance à personne.

Référence à la sexualité pour montrer sa virilité

La dernière dimension de la CM est la référence fréquente à la sexualité plus particulièrement à l'hétérosexualité et aux actes sexuels comme preuve de virilité. Plusieurs comportements sont nommés

comme faire des blagues à connotations sexuelles, des gestes mimant des actes sexuels ou des dessins de pénis avec le nom d'une travailleuse à côté.

La référence à la sexualité est aussi utilisée pour dénigrer les compétences de travailleuses en mentionnant qu'elles ont obtenu leur travail en ayant des rapports sexuels avec l'employeur.

Les risques de la culture de la « masculinité » sur la santé des travailleuses

Le secteur de la construction résidentiel et commercial où se trouve les travailleuses rencontrées se caractérise par le travail sur des chantiers de différentes tailles et où on retrouve différents corps de métier. L'analyse des récits d'expérience des travailleuses fait ressortir que les comportements contribuant à la présence d'une CM entraînent une exposition à un ensemble de risques (mécaniques, ergonomiques, chimiques, physiques) déjà présents dans ce secteur et qui affectent tant la santé des hommes que des femmes. En effet, les travailleur.se.s de ce secteur sont exposé.es à des conditions météorologiques extrêmes (pluie, chaleur, froid, neige, rayons UV). Iels travaillent en hauteur, effectuent de la manutention et des mouvements répétitifs en plus d'être en contact avec l'électricité et exposé.es à des objets en mouvement, du bruit, des vibrations et des produits chimiques (ex. peinture, solvant). Ces risques sont exacerbés par la valorisation de la MH qui implique de montrer sa force, ne pas être faible, prendre des risques, être disponible pour le travail en tout temps même lorsqu'on est malade et ne pas prendre de congé. La pression ressentie par les travailleuses à ne pas montrer de signes de faiblesse les rend aussi plus susceptibles d'avoir un accident.

Des risques psychosociaux sont aussi présents et les travailleuses y sont particulièrement exposées. Plusieurs des comportements documentés visent à rappeler aux travailleuses qu'elles n'ont pas leur place dans la construction parce qu'elles sont des femmes (force moins grande, moins disponibles pour travailler, émotivité). D'ailleurs, plusieurs rapportent avoir été intimidées, harcelées et rabaissées. La participante 16 raconte : « Au lieu de me voir comme une personne égale égale. [...] les gars qui ont laissé des photos, des revues de cul en dessous de mon napperon de table avec mon nom dessus. [...] mon nom écrit partout dans les toilettes. Étant comme c'est une pute. [...] Puis, ça c'est du harcèlement, du harcèlement encore plus sournois, car tu ne sais pas c'est qui qui est en train d'écrire ça sur les murs. Et puis le problème, c'est que tout le monde en chantier qui voit ça, tout le monde embarque là-dedans. Alors ça, c'est du harcèlement. »

Cette intimidation peut aussi prendre la forme de comportements imprudents ou de gestes de collègues les mettant directement en danger comme le rapporte la participante 1 : « [...] j'étais en train de souder. Ça paraît un soudeur sur un chantier, tu flashes tout le monde OK. Ben là je suis en train de souder puis j'ai appris bouuummm. La terre a tremblée. Le tuyau était à ça de moi [elle montre que l'espace était vraiment minime et presque sur elle]. Je levais mon casque et je n'aurai pu de bras, il y a un poteau de 15 pieds qui me tombaient dessus. [...] je vais dire de quoi

là, tu ne restes pas sur le chantier. Il aurait pu te tuer le gars-là. »

DISCUSSION

Les résultats montrent la présence d'une CM au sein de métiers spécialisés de la construction qui se traduit par l'adoption de comportements qui influencent les interactions sociales entre les travailleur.se.s, hiérarchisent la position de chacun.e par rapport à la MH et contribuent à exacerber les risques à la SST déjà présents dans le milieu.

Également, comme le montrent d'autres recherches (Bridges, Wulff, Bamberg, Krivokapic-Skoko, & Jenkins, 2020; Curtis, Meischke, Stover, Simcox, & Seixas, 2018), les résultats de la recherche mettent en évidence que les comportements adoptés pour répondre aux normes de la CM sont particulièrement hostiles à l'endroit des femmes, mais aussi d'hommes qui n'arrivent pas à les respecter. Ces comportements sont souvent le fait de quelques hommes et non de l'ensemble comme l'ont aussi noté Riel et al. (2015). Toutefois, puisqu'ils ne sont pas remis en question ou réprimandés par les autres, ils se perpétuent et la CM aussi.

Dans le cas des travailleuses, les résultats soulignent qu'elles ne peuvent pas répondre à ces normes, même si elles mettent en place des stratégies. Dans d'autres recherches, il est constaté que les stratégies des travailleuses ne sont pas efficaces à long terme puisqu'elles n'arrivent pas à se maintenir en emploi (Dugré, 2006; Messing, Seifert, & Couture, 2006) Les résultats de la présente recherche permettent de mieux comprendre pourquoi ces stratégies des travailleuses ne fonctionnent pas. Une des explications est liée à la MH qui implique d'être un homme, blanc, cisgenre et hétérosexuel (Inda, 2000). Selon Connell (2014), la CM est présente pour maintenir la MH et donc la hiérarchie entre les sexes/genres et entre les hommes, de même que la division sexuelle du travail. En raison de cette culture et des rapports de genre qui en découle, les stratégies des femmes sont constamment mises en échec, et ce, même si elles tentent de répondre à ce qui est attendu de la culture de « masculinité ». À cet effet, Glick et al. (2018), relativement à la culture de compétition de la « masculinité », mentionnent que les femmes et des hommes ne peuvent jamais « gagner » la compétition et se trouvent ainsi exclues du groupe. Les résultats font ressortir trois enjeux engendrés par la CM qui affectent la SST des femmes et contribuent à leur exclusion.

Le premier enjeu concerne le paradoxe entre l'absence de signes de faiblesse et la valorisation de la force auquel les travailleuses sont confrontées. Aux yeux de leurs collègues, les travailleuses sont considérées comme faibles (moindre corpulence, force moindre, émotives lorsqu'elles réagissent ou se mettent en colère) même si elles ne présentent pas ces caractéristiques ou les cachent (ex. leurs émotions, ne se plaignent pas, ne prennent pas de congé même si elles sont malades). Elles ont la réputation d'être plus prudentes, mais cette qualité est considérée par certain.es comme une faiblesse. En se protégeant, elles sont critiquées. Si elles se blessent, elles sont critiquées et leur accident est utilisé pour leur montrer qu'elles ne sont pas à leur place. Pour ces raisons, elles ne déclarent pas des blessures mineures

ou des incidents. Elles vont aussi en faire plus pour montrer qu'elles sont capables de faire le travail jusqu'à mettre leur SST en danger (ex. soulever de lourdes charges sans demander d'aide). Cette situation paradoxale entraîne une pression à ne pas faire d'erreur, stress qui peut éventuellement provoquer un accident de travail.

Le second enjeu concerne la disponibilité pour le travail en tout temps. Les femmes se trouvent pénalisées en raison de la division sexuelle du travail selon laquelle la sphère reproductive leur est associée. Aux yeux d'employeurs et de collègues, elles ne peuvent pas être autant disponibles que les hommes et cela peut entraîner de la discrimination selon le s/g. Si elles ont des enfants ou en veulent, elles doivent se débrouiller seule ne pas en parler. En demandant des mesures de CTF cela peut renforcer l'idée qu'elles ne sont pas à leur place et elles risquent d'en être pénalisées (ex. fin de contrat). La présence du congé de paternité semble toutefois contribuer à faire évoluer les mentalités sur certains chantiers.

Le troisième enjeu concerne la remise en question des compétences et capacités des travailleuses et de leur présence dans la construction. Ces doutes sur les compétences et capacités des travailleuses sont constatés dans les enjeux précédents, mais aussi à travers des gestes pouvant mettre en danger la sécurité des travailleuses (ex. faire tomber un objet lourd sur elle) ou la référence à la sexualité (ex. obtenir un emploi en échange de relations sexuelles). L'hétérosexualité représente ainsi un symbole de supériorité des hommes sur les femmes et sur d'autres hommes. Elle peut être utilisée pour intimider une travailleuse ou même la harceler (Charest et al., 2017).

En plus de créer un climat de méfiance, l'ensemble de ces enjeux liés à la présence d'une CM entraîne la présence accrue de risques psychosociaux et l'exacerbation de risques traditionnels déjà présents dans le milieu de la construction. D'ailleurs, la recherche de Glick et al. (2018) montre que plus une telle culture est présente, plus il y a d'insatisfaction au travail, de désengagement envers l'organisation et un taux de roulement élevé. En plus d'affecter négativement la productivité, cette culture nuit à la constitution de collectifs de travail, diminue la marge de manœuvre des travailleur.se.s et augmente les risques à la SST.

Brière et ses collègues montrent que la mise en place de programmes d'accès à l'égalité des femmes à l'emploi (PAEF) et la mise en place d'actions concrètes à plusieurs niveaux a engendré une plus grande mixité dans les milieux de travail (ex. prison, police). Leurs résultats montrent que cette mixité a fait évoluer les mentalités et a contribué à un partage des tâches plus équitables favorisant ainsi la rétention des travailleuses (Brière, Pellerin, Laflamme, & Laflamme, 2019, 2020). Un tel programme existe dans le secteur de la construction au Québec, mais la progression des femmes demeure lente (2,4% en 2019) et la rétention reste problématique (55% quittent le métier à l'intérieur des cinq premières années) (CCQ, 2019). D'ailleurs, une récente recherche montre que les difficultés de CTF dans ce secteur contribuent à l'attrition d'hommes et de femmes (Lefrançois & Trottier, 2022). Il semble donc que le PAEF ne soit pas suffisant et que la CM persiste comme le montrent notre recherche. En effet,

les travailleuses continuent de se buter à cette culture et arrivent difficilement à se maintenir en emploi.

Limites et pistes de recherche

La recherche présente des limites en ce sens qu'il s'agit d'une analyse de données secondaires dont les recherches ne portaient pas directement sur la CM. Les données proviennent aussi d'entretiens menés auprès de travailleuses uniquement et aucune observation des interactions n'a été réalisée. Il convient toutefois de préciser que l'accès aux comportements décrits par les travailleuses est difficile par l'observation. Il serait intéressant de poursuivre les recherches utilisant un devis mixte et incluant des travailleurs et des employeurs afin d'obtenir un portrait plus détaillé de comment se (re)produit la CM dans les sphères décisionnelles et ce qui influence sa présence et sa persistance entre les travailleur.se.s. Il faudrait aussi s'intéresser aux pratiques organisationnelles et comment celles-ci peuvent contribuer ou non à la persistance de cette culture. Par exemple, quels sont les contextes dans lesquels ce type de culture est moins présent?

Contributions de la recherche

Pour l'ergonomie et la santé au travail, cette recherche montre qu'il n'est pas suffisant de proposer des changements sur le plan des conditions de travail sans considérer la présence d'une CM et son influence sur les interactions sociales entre les travailleur.se.s. En effet, les changements proposés pourraient être voués à l'échec ou même avoir des répercussions négatives sur les travailleuses si des mécanismes ne sont pas mis en place pour agir sur la culture. Pour assurer la SST de tou.te.s les travailleur.se.s et agir sur la CM, il est nécessaire que les organisations devraient intégrer à leurs politiques et pratiques organisationnelles des mesures agissant directement sur les dimensions de la CM. Par exemple, repenser les horaires de travail et prévoir un plan de retour après un congé parental, valoriser les comportements sécuritaires et en faire la norme et agir sur les comportements inappropriés par des conséquences dissuasives. La formation initiale aux métiers devrait aussi inclure le développement de compétences sociales et respectueuses.

La recherche met aussi en lumière l'importance de considérer les interactions sociales et les rapports de genre et leur imbrication dans d'autres rapports sociaux (âge, racisation, classe) afin de mieux comprendre les causes profondes des problèmes de SST et ainsi faire de la prévention durable. En comprenant mieux les mécanismes qui se mettent en place pour (re)produire la CM, il sera possible de mieux cibler les actions à privilégier pour contribuer à réduire les inégalités sociales et de genre en santé au travail.

CONCLUSION ET MISE EN PERSPECTIVE

Face à la pénurie de main-d'œuvre et pour assurer une plus grande diversité au sein de secteurs à prédominance masculine comme la construction, il importe que ces secteurs soient plus inclusifs et protègent adéquatement la SST de toutes et tous. Cette recherche fait ressortir que la présence d'une CM contribue à l'exclusion de travailleur.se.s et exacerbe les risques à la SST de toutes et tous. C'est pourquoi, des actions en prévention doivent être menées, en partenariat et en interdisciplinarité, tant

sur le plan des politiques publiques d'égalité et du travail, le plan organisationnel (politiques internes, structure décisionnelle, type de gestion, etc.) et sur le plan des conditions de travail et des interactions sociales.

BIBLIOGRAPHIE

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.

Baril-Gingras, G., Montreuil, S., & Fournier, P.-S. (2014). La santé et sécurité du travail, au coeur du travail et de l'emploi : un modèle intégrateur. In S. Montreuil, P.-S. Fournier, & G. Baril-Gingras (Eds.), *L'intervention en santé et en sécurité du travail – pour agir en prévention dans les milieux de travail* (pp. 1-19). Québec: Presses de l'Université Laval.

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.

Bridges, D., Wulff, E., Bamberry, L., Krivokapic-Skoko, B., & Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: a systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10), 894-916.

Brière, S., Pellerin, A., Laflamme, A.-M., & Laflamme, J.-M. (2019). Le parcours des policières au Québec: des stratégies individuelles à l'approche organisationnelle. *Recherches féministes*, 32(1), 171-278.

Brière, S., Pellerin, A., Laflamme, A.-M., & Laflamme, J.-M. (2020). Progression des femmes et mixité dans les services correctionnels au Québec : des transformations possibles? *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 75(1), 29-51.

CCQ. (2019). *Bilan annuel 2018 du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*. Montréal: Commission de la construction du Québec.

Charest, É., Chatigny, C., Laberge, M., Riel, J., Chadoin, M., Chanady, T., . . . Sedzro, T. (2017). *Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction*. Montréal: École d'administration publique du Québec (ÉANAP).

Cloutier, G. (2018). *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 (Thèse de doctorat)*. Montréal: Université de Montréal.

Cloutier, G., Riel, J., & Lederer, V. (en cours). La considération du sexe, du genre et de la santé mentale dans l'influence des agressions au travail. Projet postdoctoral en cours.

Connell, R. W. (2014). *Masculinités*. Paris: Editions Amsterdam.

Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2015). Faut-il repenser le concept de masculinité hégémonique? *Terrains & travaux*, N° 27(2).

Courville, J., Vézina, N., & Messing, K. (1991). Comparison of the work activity of two mechanics: A woman and a man. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 7(2), 163-174.

Couture, V., Thibault, M.-C., Chatigny, C., & Messing, K. (2005). *Rapport de recherche sur le maintien des travailleuses dans les emplois traditionnellement masculins*. Retrieved from Montréal:

Curtis, H. M., Meischke, H., Stover, B., Simcox, N. J., & Seixas, N. S. (2018). Gendered Safety and Health Risks in the Construction Trades. *Ann Work Expo Health*, 62(4), 404-415.

Dugré, G. (2006). *Travailleuses de la construction*. Montréal: Éditions du remue-ménage.

Flood, M. (2008). Men, Sex, and Homosociality: How Bonds between Men Shape Their Sexual Relations with Women. *Men and Masculinities*, 10(3), 339-359.

Glick, P., Berdahl, J. L., & Alonso, N. M. (2018). Development and Validation of the Masculinity Contest Culture Scale. *Journal of Social Issues*, 74(3), 449-476.

Iacuone, D. (2005). "Real Men Are Tough Guys": Hegemonic Masculinity and Safety in the Construction Industry. *Journal of Men's Studies*, 13(2), 247-266.

Inda, N. (2000). L'homme : le sexe surévalué. In B. Jeanne & V. Christine (Eds.), *Le genre : un outil nécessaire : Introduction à une problématique* (pp. 77-83). Genève, Paris: EFI/AFED, L'Harmattan.

Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-965.

Kergoat, D. (2005). Rapports sociaux et division du travail entre les sexes. In M. Maruani (Ed.), (pp. 94-101). Paris: Éditions La Découverte.

Laberge, M., Blanchette-Luong, V., Blanchard, A., Sultan-Taieb, H., Riel, J., Lederer, V., . . . Messing, K. (2020). Impacts of considering sex and gender during intervention studies in occupational health: Researchers' perspectives. *Appl Ergon*, 82(January).

Lefrançois, M., & Trottier, M. (2022). Work-family balance in the construction industry: why gender analysis matters to develop sustainable interventions. *Ergonomics*, 1-12.

Lipman-Blumen, J. (1976). Toward a Homosocial Theory of Sex Roles: An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 1(3, Part 2), 15-31.

Messing, K., Seifert, A. M., & Couture, V. (2006). Les femmes dans les métiers non-traditionnels : le général, le particulier et l'ergonomie. *Travailler*, 15(1), 131-148.

Riel, J., Chatigny, C., & Messing, K. (2015). « Il faut toujours en faire plus ! » Effet du genre sur la charge cognitive et émotionnelle d'enseignantes de métier à prédominance masculine en formation professionnelle au secondaire. *INITIO : Revue sur l'éducation et la vie au travail, Genre, édu*(5), 65-91.

Riel, J., Chatigny, C., & Messing, K. (2016). « On veut travailler ensemble, mais c'est difficile. » Obstacles organisationnels et sociaux au travail collectif en enseignement d'un métier à prédominance masculine en formation professionnelle au secondaire au Québec. *Revue des sciences de l'éducation*, 42(3), 36-68.

Riel, J., Lefrançois, M., Gravel, A. R., & Boucher, M.-P. (2018). "Let's talk about Gender." *Reflection on Theoretical and Methodological Contributions of Gender Studies to Work Activity Analysis*. Paper presented at the 20e congrès de l'International Ergonomics Association, Florence, Italie.

St-Vincent, M., Vézina, N., Bellemare, M., Denis, D., Ledoux, É., & Imbeau, D. (2011). *L'intervention en ergonomie*. Québec: Éditions MultiMondes, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).

Stergiou-Kita, M., Mansfield, E., Colantonio, A., Moody, J., & Mantis, S. (2016). What's gender got to do with it? Examining masculinities, health and safety and return to work in male dominated skilled trades. *Work*, 54(3), 721-733.

Taylor, C. J. (2010). Occupational Sex Composition and the Gendered Availability of Workplace Support. *Gender & Society*, 24(2), 189-212.

