Document generated on 04/23/2024 4:35 p.m.

Relations industrielles / Industrial Relations

# Identité professionnelle et agressions dans les métiers spécialisés de la construction et du secteur manufacturier au Québec

# Professional Identity and Aggressions in Skilled Trades in the Quebec Construction and Manufacturing Sectors

Geneviève Cloutier, Ph.D. and Alain Marchand, Ph.D.

Volume 75, Number 1, Winter 2020

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1068715ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1068715ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Cloutier, G. & Marchand, A. (2020). Identité professionnelle et agressions dans les métiers spécialisés de la construction et du secteur manufacturier au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *75*(1), 52–77. https://doi.org/10.7202/1068715ar

Article abstract

Focusing on the construction and manufacturing sectors in Quebec, this study explores how professional identity influences sex- and gender-related aggressions in the skilled trades. One limitation of the extant literature is its neglect of professional identity. Professional identity reflects a form of social recognition at work, built on prestige related to employment status and professional responsibilities (Ashforth and Mael, 1989).

A questionnaire was administered to 282 workers working on seven construction sites and for four manufacturers. The results of multilevel regression models, addressing variations across 54 participating teams in the study, suggested that interpersonal deviance had a direct effect on psychological aggressions. The multilevel analyses also showed that some aspects of professional identity made individuals more disposed to workplace aggressions. These include a weak integration of differences within the team, as well as 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 esteem for the profession is associated with physical aggressions, while work demands and job insecurity are associated with psychological aggressions. Finally, multilevel models associated being a woman with physical and sexual aggressions.

The conclusions of this study show the importance of acting on identity dimensions in order to reduce workplace aggressions, particularly by focusing on the better inclusion of all workers in innovative processes and on their greater openness to new ideas. In terms of the culture of skilled trades, one issue is to promote feminine values based on collaboration, empathy and social support.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2020

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

 © DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES, UNIVERSITÉ LAVAL - ISSN 1703-8138 – RI/IR, 75-1, 2020, 52-77

# Identité professionnelle et agressions dans les métiers spécialisés de la construction et du secteur manufacturier au Québec

Geneviève Cloutier et Alain Marchand

**Cette recherche a pour objectif de déterminer comment la structure de l'identité professionnelle et sa fragilisation est liée aux agressions dans les métiers spécialisés. Des questionnaires ont été distribués dans 54 équipes, réparties dans sept chantiers de construction et dans quatre établissements manufacturiers, pour un total de 282 répondants. Les résultats des analyses multiniveaux ont associé une faible intégration des différences et un soutien social insuffisant aux agressions psychologiques et physiques. Tandis qu'une utilisation des compétences élevée et une faible préoccupation pour le groupe s'associent aux agressions sexuelles. Également, une faible estime publique du métier s'associe à des agressions physiques, alors que des demandes élevées au travail et l'insécurité d'emploi s'associent à des agressions psychologiques. Enfin, le fait d'être une femme s'associe aux agressions physiques et sexuelles.**

**MOTS-CLÉS : agression fondée sur le sexe et le genre, identité professionnelle, métiers spécialisés, modèles multiniveaux.**

## Introduction

Outre les facteurs individuels et organisationnels pouvant expliquer les agressions, cette recherche s'intéresse au rôle de la structure de l'identité professionnelle et sa fragilisation dans les métiers spécialisés de la construction et du secteur manufacturier au Québec. Un métier spécialisé est un emploi découlant d'un programme d'apprentissage qui est officiellement reconnu par une législation (Lefebvre *et al.*, 2012), tels les métiers de mécaniciens, électriciens, maçons, grutiers.

Geneviève Cloutier, PhD, chargée de cours à l'École de relations industrielles, Université de Montréal, Montréal, Québec et membre de l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (genevieve.cloutier.3@umontreal.ca).

Alain Marchand, PhD, professeur à l'École de relations industrielles, Université de Montréal, Montréal, Québec et membre de l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (alain.marchand@umontreal.ca).

L'identité des travailleurs, notamment l'ensemble de leurs pratiques et de leurs coutumes (Ashforth et Mael, 1989), est un élément non négligeable dans l'étude des agressions, considérant l'importance du maintien de l'image positive du groupe professionnel (Tajfel et Turner, 1986), soit les valeurs masculines de la force physique et d'affirmation de soi dans les métiers spécialisés. Dans les secteurs à prédominance masculine, il s'avère d'autant plus pertinent d'étudier la structure de l'identité professionnelle et sa fragilisation dans un contexte de hiérarchie de sexe où les hommes ont un pouvoir plus élevé (Berdahl, 2007). La volonté de maintenir une identité masculine peut expliquer les actes agressifs chez ces travailleurs en raison d'une perception de menaces relative à leur masculinité (Schmitt et Branscombe, 2001). Les travailleurs des métiers spécialisés peuvent percevoir des menaces à une bonne image de leur métier, engendrant des réactions hostiles envers les travailleurs pouvant nuire à cette estime positive de leur métier, notamment les femmes et les travailleurs aux traits féminins.

Dans le but de considérer autant les traits masculins/féminins, soit le genre des travailleurs, que le sexe homme/femme, le concept d'agression fondée sur le sexe et le genre est utilisé. Une perspective intégratrice qui prend en compte l'aspect du genre permet d'inclure autant les agressions dirigées envers les femmes qu'envers les hommes.

## État des connaissances

Peu d'études appréhendent les effets du genre masculin/féminin chez les victimes d'agressions au travail. Les facteurs sociaux et culturels construisent le genre des individus (Gaussot, 2014) et définissent ce qui différencie un homme et une femme en fonction des masculinités et féminités. La socialisation et, plus concrètement, les systèmes de représentation justifient les rapports d'oppression identitaires en fonction du genre de la victime (Gaussot, 2014). Les sociologues Renard Sainsaulieu et Claude Dubar, dans leurs recherches en milieux ouvriers, se sont intéressés au conditionnement culturel, plus spécifiquement à l'influence de la culture dans le métier (Dubar, 2010; Sainsaulieu, 2014). Par le conditionnement culturel, il est possible de déterminer le type du genre du métier à partir des valeurs culturelles liées au genre. La source féminine ou masculine du métier s'inscrit dans un conditionnement culturel. Le type du genre du métier n'est pas relié au sexe, mais à la culture transmise par les normes et valeurs privilégiées dans le métier. Il s'agit de l'adhésion du groupe professionnel aux normes de la masculinité ou de la féminité. L'aspect du groupe, soit l'équipe de travail, est utilisé dans ce concept du type de genre du métier.

De plus, la complexité de l'étude des agressions fondées sur le sexe et le genre ne peut faire abstraction des grandes théories relatives à l'identité professionnelle, notamment dans le contexte d'emplois à prédominance masculine où le

maintien d'une image de force physique et d'affirmation de soi est important (Berdahl, 2007). Les agressions fondées sur le sexe et le genre dans les métiers spécialisés demeurent un sujet encore peu documenté, et ce dans un contexte peu exploré.

Dans la recension des facteurs prédictifs des agressions, la principale limite des études actuelles a trait à l'omission de l'identité professionnelle. 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 : 100). Dans un premier temps, selon la théorie de l'identité sociale, les individus cherchent à atteindre ou à maintenir une identité sociale positive grâce à une comparaison et une différenciation avec les autres groupes (Tajfel et Turner, 1986). 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 et Turner, 1986), des stratégies défensives sont mises en place à la suite de ce qui sera perçu comme une menace à l'identité (Stephan et Renfro, 2002). En s'appuyant sur la théorie de la menace intégrée des préjugés (Stephan et Renfro, 2002), on peut supposer que les travailleurs craignent une déqualification de leur métier et peuvent percevoir des menaces symboliques (relatives à la valorisation des masculinités, de la performance et de la force physique) et réalistes (relatives à une perte des acquis, tels des avantages ou du salaire), engendrant des réactions hostiles envers les femmes ou encore envers les travailleurs affichant des traits plus féminins. Dans un second temps, la littérature explique les agressions fondées sur le sexe et le genre par des comportements inadéquats en fonction des rôles basés sur le sexe et le genre. Dans cette perspective, une socialisation des hommes s'inscrit dans un système de valeurs privilégiant un contexte de hiérarchie de sexe et de genre, ainsi que des schémas de rôles distincts entre les hommes et les femmes (Richardson et Hammock, 2007). Les agressions seraient ciblées et orientées en réaction aux actes inappropriés en fonction des attentes comportementales fondées sur le sexe et sur le genre (Richardson et Hammock, 2007). Une étude canadienne a suggéré que les femmes aux traits masculins sont plus à risque de vivre une agression en raison d'une transgression des attentes de rôles (Berdahl, 2007).

## Problématique

Les agressions au travail sont un enjeu à la fois humain, organisationnel et sociétal très préoccupant. Cette recherche étudie les agressions dans les métiers spécialisés, et en particulier les actes agressifs et violents dont sont victimes les femmes. Selon l'*Enquête nationale auprès des ménages* de Statistique Canada, 2,1% des travailleurs des métiers spécialisés sont des femmes au Québec

(Commission de la construction du Québec, 2014). Cette faible occupation peut s'expliquer par le traitement des femmes dans les métiers non traditionnels, notamment leur vulnérabilité relative aux conditions de travail plus défavorables, à davantage d'expositions au stress, aux traitements défavorables et aux agressions (Conseil sectoriel de la construction, 2010).

Au Québec, les résultats de l'*Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité au travail* ont suggéré que, chez les ouvriers qualifiés, une proportion de 19,4% de femmes a été la cible d'une agression à caractère psychologique dans les douze derniers mois, à la différence de 11,9% des hommes (Vézina *et al.*, 2011). Similairement, les résultats de l'étude 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 et Marchand, 2016). La prédisposition des femmes à être victime d'une agression au travail a aussi été suggérée dans une méta-analyse (McCord *et al.*, 2018).

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 au travail? 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 relatives à un changement de valeurs chez les travailleurs des métiers spécialisés? Ces questionnements posent la pertinence d'élargir les études sur les agressions fondées sur le sexe des victimes au genre de ces dernières.

Bien que la législation québécoise utilise le terme harcèlement psychologique (Vézina *et al.*, 2011), le terme plus inclusif et général de l'agression a été retenu. L'agression se rapproche davantage de tous les comportements antisociaux au travail (Anderson et Bushman, 2002). Le concept d'agression au travail englobe tous les actes négatifs de faible intensité, de sexisme jusqu'aux actes corporels de violence physique et sexuelle au travail. Trois types d'agressions sont étudiés dans cette recherche, soit les agressions psychologiques, physiques et sexuelles. À cela, s'ajoutent les agressions spécifiquement dirigées vers les femmes et les agressions fondées sur le genre selon les masculinités et féminités des travailleurs. Au-delà de l'aspect individuel du genre, cette recherche innove en s'intéressant au type de genre du métier. Il s'agit d'un concept peu étudié dans la littérature scientifique.

## Question de recherche

Cet article cherche à répondre à la question spécifique suivante: « Quel est le rôle de la structure de l'identité professionnelle et sa fragilisation sur les agressions fondées sur le sexe et le genre dans les métiers spécialisés de la construction et du secteur manufacturier au Québec ? ». Cette recherche se concentre plus spécifiquement sur la profession des métiers spécialisés et sur tous les types d'agressions (psychologiques, physiques et sexuelles) que vivent les travailleurs de ces métiers en fonction de leur sexe (homme/femme) et genre (masculin/féminin).

## Cadre conceptuel

L'identité professionnelle s'établit principalement par le conditionnement des rapports humains au travail et par des processus identitaires. 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 l'identité des travailleurs (Dubar, 2010; Sainsaulieu, 2014). Les aspects sociétaux, notamment les valeurs, déterminent l'identité professionnelle. Les travailleurs peuvent identifier les ressemblances et les divergences avec les autres identités professionnelles (Corriveau, 2004; Sales-Wuillemin, 2006). Les milieux de métiers spécialisés ont leurs propres normes et valeurs. La culture détermine les rôles sociaux des hommes et des femmes au travail (Richardson et Hammock, 2007). Ces rapports dans les organisations apparaissent comme le résultat d'une sous-culture ouvrière. 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 (Dubar, 2010; Sainsaulieu, 2014). Les nouvelles expériences au sein de la culture s'accumulent, évoluent et s'intègrent continuellement dans l'identité des travailleurs (Meier, 2010). De ces processus, trois dimensions de la structure de l'identité professionnelle en résultent : l'estime collective du groupe professionnel, la culture de métiers, ainsi que le type de genre du métier.

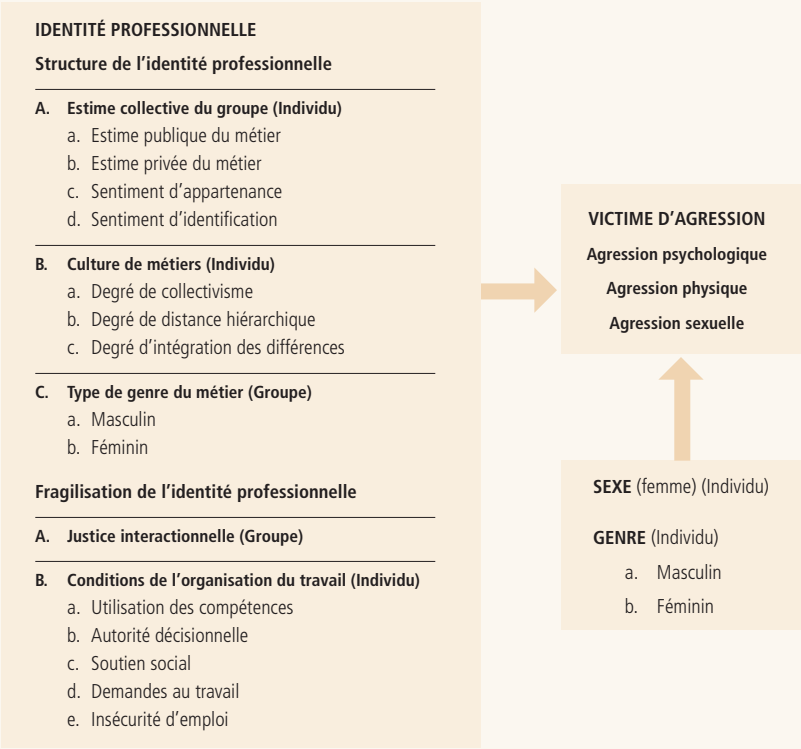
Sur le plan du travail, et plus précisément dans les métiers spécialisés, la structure de l'identité professionnelle des travailleurs se construit par une estime collective du groupe. Cette estime du groupe se développe selon le sentiment d'appartenance et la reconnaissance du métier, tant d'un point de vue personnel que d'autrui, et principalement par une comparaison et une différenciation entre les groupes (Sales-Wuillemin, 2006). 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 (Sales-Wuillemin, 2006). De plus, le type de genre du métier, 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 dans les métiers spécialisés (Richardson et Hammock, 2007). Enfin, 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. Des conditions de l'organisation du travail spécifiques des métiers spécialisés, ainsi que la justice interactionnelle, sont considérées comme des composantes complémentaires de fragilisation de l'identité professionnelle.

Le cadre conceptuel, illustré dans la Figure 1, postule que les facteurs de la structure de l'identité professionnelle (estime collective du groupe, culture de

FIGURE 1

**Le cadre conceptuel de l'influence de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et le genre**



métiers et type de genre du métier) et de la fragilisation de cette identité (justice interactionnelle et conditions de l'organisation du travail) peuvent expliquer les agressions. Le type de genre du métier, ainsi que la justice interactionnelle, considèrent le groupe, soit l'équipe de travail, alors que les autres composantes s'intéressent seulement à l'individu. L'hypothèse, induite par le cadre conceptuel, porte sur la contribution directe de chacune des composantes de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et le genre dans les métiers spécialisés.

## Structure de l'identité professionnelle

Pour la première composante de l'estime collective du groupe, la construction de l'identité professionnelle s'établit dans la reconnaissance et dans l'identification aux identités collectives associées à chaque métier. L'estime collective du groupe résulte de cette identification et comparaison entre les groupes professionnels (Sales-Wuillemin, 2006). 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 de classification des groupes (Sales-Wuillemin, 2006). Selon la théorie de l'identité sociale, l'intention principale des groupes dans les agressions s'inscrit dans le maintien d'une identité positive du groupe (Tajfel et Turner, 1986). Ainsi, une estime collective élevée du groupe professionnel s'associe positivement aux agressions fondées sur le sexe et 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 (Crocker et Luhtanen, 1990), particulièrement lors d'une menace à la masculinité des travailleurs (Maass *et al.*, 2003; Schmitt et Branscombe, 2001; Wade et Brittan-Powell, 2001).

Pour la deuxième composante de la culture de métiers, une forte distance hiérarchique s'associe positivement aux agressions fondées sur le sexe et le genre. Un conditionnement inégalitaire dans les relations avec les superviseurs et les travailleurs est un élément non négligeable dans les agressions (Luthar et Pastille, 2000). Une forte différence de pouvoir entre les cadres et les travailleurs s'associe à davantage d'agressions des hommes vis-à-vis des femmes. Le grand pouvoir hiérarchique des superviseurs peut légitimer les agressions fondées sur le sexe et le genre selon les modèles de référence au sein de l'organisation (Luthar et Pastille, 2000; O'Leary-Kelly *et al.*, 2009). 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 et Douglas, 2003). Les travailleurs au bas de la structure hiérarchique vont davantage, dans leur subconscient, exprimer les mêmes actions que

leur groupe professionnel, expliquant la prolifération des réponses agressives (Harvey *et al.*, 2007). En complémentarité de la distance hiérarchique, un degré de collectivisme élevé s'associe positivement aux agressions fondées sur le sexe et le genre. Une culture forte participe au processus de socialisation en déterminant les rôles sociaux (Richardson et Hammock, 2007) et fournit un sentiment d'identité et d'appartenance aux travailleurs (Schein, 2010). La protection accordée par le groupe ne permet pas aux individus de se distancer du groupe auquel ils sont identifiés (Hofstede, 1980). Le niveau d'agressions, spécifiquement envers les femmes, est plus élevé si ces comportements sont acceptés et tolérés dans les rapports sociaux (Cantisano, Domínguez et Depolo, 2008). Une forte culture, caractérisée par un niveau élevé de collectivisme, restreint le développement d'un milieu de travail diversifié (Kilmann, Saxton et Serpa, 1986) et bloque l'entrée des femmes dans les secteurs des métiers spécialisés favorisant des valeurs masculines. Cela particulièrement en raison d'une inadéquation avec les valeurs professionnelles privilégiées dans les métiers spécialisés, soit la force physique, l'endurance, la virilité, etc. (Greed, 2000). Enfin, un faible degré d'intégration des différences dans l'équipe s'associe positivement aux agressions fondées sur le sexe et le genre. 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 et Thomas, 2001). 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).

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 genre du métier, caractérisé de type masculin ou féminin, selon 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 (Bem, 1974). Dans les métiers spécialisés, les valeurs professionnelles sont associées au type de *genre masculin* du métier par une valorisation des valeurs instrumentales de la virilité, de la compétition, de la défense de ses idées, etc. (Bem, 1974). En lien avec les agressions, les métiers genrés de masculin sont positivement associés aux agressions fondées sur le sexe et le genre. Des menaces relatives à la masculinité des travailleurs (Schmitt et Branscombe, 2001) justifient l'orientation des réponses agressives des travailleurs des métiers de type masculin vers les femmes ou vers les travailleurs aux traits féminins. En contrepartie, les métiers de type de *genre féminin* sont négativement associés aux agressions fondées sur le sexe et le genre. 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

comportements des travailleurs sont dirigés par le système social et les normes mises en place selon la perception de ce qui est acceptable (Keyton, Ferguson et Rhodes, 2001; O'Leary-Kelly *et al.*, 2009).

## Fragilisation de l'identité professionnelle

Les composantes de la fragilisation de l'identité sont la perception de traitements justes des personnes en autorité (justice interactionnelle), ainsi que les conditions de l'organisation du travail spécifiques aux métiers spécialisés. Ces facteurs peuvent influencer la prédisposition aux agressions au travail (Hershcovis *et al*., 2007; Notelaers *et al*., 2013).

La première composante de la justice interactionnelle est relative autant au traitement équitable des superviseurs envers leurs subordonnés (justice interpersonnelle) qu'au partage égalitaire de l'information (justice informationnelle, voir Colquitt, 2001). L'estime collective du groupe professionnel se construit notamment dans les relations sociales au travail (Sales-Wuillemin, 2006), 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. Dans plusieurs études, l'injustice organisationnelle a souvent été associée avec la prolifération de réponses agressives, surtout lors d'iniquités de traitements (Hershcovis *et al.*, 2007).

La deuxième composante des conditions de l'organisation du travail qui est en lien avec l'identité professionnelle, l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, ainsi que certaines gratifications au travail, telles que la sécurité d'emploi, permet d'établir l'estime collective du groupe professionnel. L'identité des travailleurs se construit notamment à travers le regard des autres par la reconnaissance de leur métier (Sales-Wuillemin, 2006). 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 le genre. La faible autonomie des travailleurs a été associée aux réponses agressives au travail (Notelaers *et al*., 2013; Vartia, 1996). De plus, des demandes élevées au travail sont positivement associées aux agressions au travail. La charge mentale augmente le niveau d'agressions à caractère psychologique en raison d'une hausse de pression et de stress des travailleurs (Notelaers *et al.*, 2013; Vartia, 1996). De même, une charge psychologique a été associée à des niveaux plus élevés d'incivilités et de violences physique et sexuelle selon les résultats de l'étude SALVEO (Cloutier et Marchand, 2016). Tandis qu'un faible soutien au travail est associé aux agressions. Le soutien des pairs peut influencer la prédisposition des hommes à vivre une agression au travail (Hogh, Henriksson et Hermann, 2005) en jouant un rôle de protection contre les agressions (Vartia, 1996) et en limitant les conséquences sur la santé des victimes (Schat et Kelloway, 2003). Pour le soutien du supérieur, les réactions agressives

au travail ne se produisent habituellement pas sans l'accord des personnes en autorité par le biais de leurs réponses positives vis-à-vis l'agression (Kessler *et al*., 2008), particulièrement les réactions à la suite d'une agression fondée sur le sexe (Cortina et Wasti, 2005; Keyton *et al*., 2001). Enfin, de faibles gratifications sont associées aux agressions fondées sur le sexe et le genre. Pour l'insécurité d'emploi, la peur de perdre son emploi (Greenglass et Burke, 2000) et le stress qui en découle expliquent les réponses agressives des travailleurs (Baillien et De Witte, 2009; Hoel et Salin, 2003).

## Méthodologie

### Source de données

La méthode de collecte de données a été effectuée par échantillonnage et par choix raisonné dans la région de Montréal, ainsi que sur la Rive-Sud et Rive-Nord de Montréal, en fonction de la profession qu'exercent les travailleurs. Dans cet échantillon de convenance, une grande entreprise d'un secteur manufacturier a accepté que quatre de ses établissements participent à la recherche, alors que sur les dix-huit chantiers de construction sollicités, sept ont accepté de participer. Plus précisément, 146 travailleurs de 18 équipes de travail ont été sollicités dans le secteur manufacturier, alors que ce sont approximativement 540 travailleurs qui ont été sollicités sur les chantiers de construction. À la fin, un total de 282 travailleurs de métiers spécialisés, répartis dans quatre établissements d'un même secteur manufacturier (18 équipes) et dans sept chantiers de construction distincts (36 équipes), ont répondu au questionnaire. La comparaison entre les deux secteurs permet de rendre compte des similitudes et des distinctions compte tenu des conditions particulières d'emploi. Les équipes de travail sont composées de travailleurs de même métier, à l'exception du métier des ouvriers civils[1] dans le secteur manufacturier.

### Mesure des variables des agressions au travail

Afin de mesurer les agressions au travail, nous avons eu recours aux deux sources suivantes. Le *Negative Acts Questionnaire*, composé de 22 items d'actes observables (Einarsen, Hoel et Notelaers, 2009), a été sélectionné pour mesurer les agressions psychologiques (19 items, alpha=0,92) et les agressions physiques (3 items, alpha=0,73). En complémentarité s'ajoute un item sur les agressions sexuelles provenant de l'*Enquête sociale et de santé 1998* (ESSQ-98, 2001). Tous les items sont mesurés selon une échelle de Likert en cinq points, allant de 1=Jamais à 5=À chaque jour.

Les mesures des agressions ont ensuite été mises en relation avec le sexe et le genre. Pour le sexe, les hommes (codés 0) s'opposent aux femmes (codées 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 20 caractéristiques féminines, 20 caractéristiques masculines et 20 caractéristiques neutres (Bem, 1974). Avec l'échelle courte et révisée (Gana, 1995), la masculinité se calcule par une addition des neuf items d'adhésion aux masculinités (alpha=0,80), alors que la féminité se mesure par les neuf indicateurs d'adhésion aux féminités (alpha=0,91), sous une échelle de Likert en sept points, allant de 1=Pas du tout à 7=Exactement vrai.

## Mesure des variables de la structure de l'identité professionnelle

La première composante de l'estime collective du groupe professionnel se mesure par l'échelle de Luhtanen et Crocker (1992). Les 16 indicateurs de cet instrument de mesure sont constitués de quatre sous-échelles, soit l'estime publique (alpha=0,69), l'estime privée (alpha=0,80), le sentiment d'identification (alpha=0,83) et le sentiment d'appartenance au groupe (alpha=0,63). Chacune de ces sous-dimensions est calculée par quatre indicateurs, mesurés par une échelle de Likert en sept points, allant de 1=Fortement en désaccord à 7=Fortement en accord.

Du côté de la deuxième dimension de la culture de métiers, afin de mesurer l'orientation du collectivisme au niveau de l'équipe, les trois dernières dimensions de l'échelle de Jackson et ses collègues ont été retenues (Jackson *et al.*, 2006), soit la préoccupation pour le bien-être du groupe (alpha=0,87), l'acceptation des normes du groupe (alpha=0,87), ainsi que la priorité des intérêts du groupe (alpha=0,92). Pour la variable du degré de distance hiérarchique, l'échelle choisie est celle d'Auzoult, Abdellaoui et Gangloff (2011), composée de 9 items (alpha=0,77). La dernière dimension de la culture de métiers, soit l'intégration des différences dans l'équipe de travail (alpha=0,80), se mesure par une adaptation à l'équipe de travail de la deuxième sous-dimension du climat organisationnel inclusif de la chercheuse Nishii (2013). Les items sont mesurés avec une échelle de Likert en cinq points, allant de 1=Fortement en désaccord à 5=Fortement en accord.

Pour mesurer le type du genre du métier, la même échelle du BEM, utilisée dans la mesure du genre des victimes d'agressions a été reprise. Les scores moyens sur les échelles de féminité et de masculinité ont été agrégés aux équipes de travail.

## Mesure des variables de la fragilisation de l'identité professionnelle

D'abord, les deux sous-échelles de Colquitt ont été utilisées pour mesurer la justice interactionnelle (Colquitt, 2001). La justice interpersonnelle, qui se com-

pose de quatre items, et la justice informationnelle, de cinq items, sont présentées sous une échelle de Likert graduée en cinq points, allant de 1=Fortement en désaccord à 4=Fortement en accord (alpha=0,90). Le score moyen a été agrégé aux équipes de travail.

Ensuite, la dernière dimension de la fragilisation de l'identité professionnelle est relative aux conditions de l'organisation du travail. Ce sont les indicateurs de Karasek qui sont utilisés pour la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelle), ainsi que le modèle de Karasek et Theorell pour le soutien social. L'échelle de mesure pour la sous-dimension de l'utilisation des compétences se compose de six items, alors que l'autorité décisionnelle se mesure à l'aide de trois items, menée à l'aide du questionnaire *Job Content Questionnaire*-JCQ (voir Karasek, 1985). Également, toujours avec ce même questionnaire, le soutien social englobe huit items, quatre pour le soutien social des collègues et quatre pour le soutien du superviseur (Karasek, 1985). En complémentarité, les demandes ainsi que les gratifications au travail sont mesurées par le modèle du déséquilibre efforts-récompenses de Siegrist (1996). 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 (Siegrist, 1996). Toutes les réponses sont présentées avec une échelle de Likert graduée en quatre points, allant de 1=Pas du tout d'accord à 4=Tout à fait en accord. 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. Toutefois, des analyses préliminaires ont suggéré la présence de colinéarité entre les variables du soutien social et des gratifications. Plusieurs items sur la reconnaissance au travail et la carrière ressemblaient trop au soutien social reçu des collègues et du supérieur. Ainsi, la variable des gratifications se restreint à 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 et une perception que sa sécurité d'emploi est menacée.

## Mesure des variables contrôles

Les réponses agressives au sein de l'équipe, soit la déviance interpersonnelle et le sexisme hostile, ont été ajoutées dans le modèle (scores agrégés aux équipes) afin de contrôler leurs effets sur la prédisposition à être victime d'une agression. La déviance interpersonnelle se mesure par 17 items (alpha=0,81) de l'échelle de la thèse d'Adèle Rochon (2006), sous une échelle de Likert en cinq points, allant de 1=Jamais à 5=Presque tous les jours. Alors que la variable du sexisme hostile se mesure par l'inventaire du sexisme

ambivalent (Glick et Fiske, 1996), composé de onze items (alpha=0,92), sous une échelle de Likert en six points, allant de 1=Pas du tout d'accord à 6=Tout à fait d'accord. Enfin, l'âge des répondants, le type d'équipe (0=homogène, 1=hétérogène) et le secteur d'activité (0=manufacturier,1=construction) ont été contrôlés dans cette recherche.

### Analyses

Des analyses de régressions multiniveaux ont été réalisées avec le logiciel Stata 13. Les données prennent une structure hiérarchique dans laquelle les 282 travailleurs (niveau-1) sont nichés dans 54 équipes de travail (niveau-2). L'approche fondée sur la méthode de maximum de vraisemblance restreint (MVR, voir Goldstein, 2003) a été employée dans les analyses pour étudier les agressions fondées sur le sexe et le genre chez les travailleurs des métiers spécialisés nichés dans 54 équipes. Les données étant recueillies dans deux secteurs (construction et manufacturier), des analyses complémentaires ont examiné si le secteur modère la relation entre la structure de l'identité professionnelle et sa fragilisation sur les agressions psychologiques, physiques et sexuelles. Au total, 24 variables d'interaction ont été créées pour chaque secteur avec chacune des variables indépendantes. Ces 24 variables modératrices ont été testées dans des modèles individuels pour les trois variables dépendantes, soit un total de 96 analyses.

## Résultats

Le Tableau 1 présente les statistiques descriptives de l'échantillon. Au total, 48,2% des répondants proviennent du secteur de la construction et 51,8% du secteur manufacturier, de même qu'une proportion de 7,4% de femmes compose l'échantillon de l'étude. Les résultats montrent que 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.

Notelaers et Einarsen (2013) ont déterminé, à partir des 22 items du *Negative Acts Questionnaire*, un score limite de 45 sur 110 pour le seuil d'être la cible d'agressions psychologique et physique au courant de la dernière année. Le seuil du 33 sur 110, en référence à avoir été victime occasionnellement d'une agression, n'a pas été utilisé dans l'optique de se concentrer sur les travailleurs ayant été davantage exposés aux agressions. En référence à ce seuil limite (45/110), le Tableau 2 présente les seuils globaux pour chaque forme d'agression, soit un seuil de 39 pour l'agression psychologique, 6 pour l'agression physique et 2 pour l'agression sexuelle.

TABLEAU 1

## Statistiques descriptives selon le sexe

| | Min-Max | Hommes (N = 261) Moyenne (E-T) | | Femmes (N = 21) Moyenne (E-T) | | Total (N = 282) Moyenne (E-T) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| VARIABLES DÉPENDANTES | | | | | | | |
| **Agression au travail** | 23-115 | 32,99 | (10,23) | 35,29 | (12,33) | 33,16 | (10,40) |
| Agression psychologique | 19-95 | 28,17 | (9,20) | 29,48 | (10,40) | 28,27 | (9,28) |
| Agression physique | 3-15 | 3,77 | (1,33) | 4,33 | (1,83) | 3,81 | (1,38) |
| Agression sexuelle | 1-5 | 1,05** | (0,21) | 1,48 | (0,68) | 1,08 | (0,29) |
| **Sexe et genre** | | | | | | | |
| Sexe (femme) | 0-1 | - | | - | | 0,07 | (-) |
| Masculinité | 9-63 | 40,06 | (8,01) | 39,24 | (7,07) | 39,99 | (7,93) |
| Féminité | 9-63 | 42,82 | (8,46) | 45,57 | (9,09) | 43,02 | (8,52) |
| VARIABLES INDÉPENDANTES | | | | | | | |
| **Structure de l'identité professionnelle** | | | | | | | |
| **Estime collective du groupe** | 16-112 | 89,09 | (11,58) | 86,44 | (11,92) | 88,89 | (11,60) |
| Estime publique du métier | 4-28 | 21,78 | (4,05) | 21,88 | (4,21) | 21,79 | (4,05) |
| Estime privée du métier | 4-28 | 25,01 | (3,41) | 24,67 | (3,86) | 24,98 | (3,44) |
| Identification au métier | 4-28 | 18,29 | (5,72) | 15,76 | (6,08) | 18,10 | (5,77) |
| Appartenance au métier | 4-28 | 24,01 | (3,22) | 24,14 | (2,65) | 24,02 | (3,18) |
| **Métier genré** | | | | | | | |
| Métier masculin (groupe) | 9-63 | 39,98 | (3,87) | 40,35 | (4,09) | 40,01 | (3,88) |
| Métier féminin (groupe) | 9-63 | 42,86 | (3,85) | 44,40 | (3,17) | 42,98 | (3,82) |
| **Culture de métiers** | | | | | | | |
| Collectivisme | 9-45 | 35,03 | (4,75) | 36,98 | (5,43) | 35,18 | (4,82) |
| *Préoccupation pour le groupe* | 3-15 | 12,66** | (1,88) | 13,79 | (1,52) | 12,74 | (1,87) |
| *Acceptation des normes* | 3-15 | 12,24** | (1,73) | 13,33 | (2,11) | 12,32 | (1,78) |
| *Priorité des objectifs du groupe* | 3-15 | 10,14 | (2,67) | 9,86 | (2,94) | 10,12 | (2,69) |
| Distance hiérarchique | 9-45 | 21,47 | (5,53) | 20,43 | (4,82) | 21,39 | (5,48) |
| Intégration des différences | 6-30 | 22,85 | (4,07) | 22,29 | (6,40) | 22,81 | (4,27) |
| **Fragilisation de l'identité professionnelle** | | | | | | | |
| Justice interactionnelle (groupe) | 9-45 | 32,62 | (3,60) | 32,63 | (5,01) | 32,62 | (3,71) |

**TABLEAU 1 (suite)**

**Statistiques descriptives selon le sexe**

| | Min-Max | Hommes (N = 261) Moyenne (E-T) | | Femmes (N = 21) Moyenne (E-T) | | Total (N = 282) Moyenne (E-T) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Conditions de l'organisation du travail** | | | | | | | |
| Utilisation des compétences | 6-24 | 18,10 | (2,40) | 17,05 | (2,97) | 18,02 | (2,46) |
| Autorité décisionnelle | 3-12 | 8,69* | (1,37) | 8,00 | (1,61) | 8,63 | (1,40) |
| Soutien social au travail | 8-32 | 24,95 | (3,05) | 25,62 | (4,17) | 25,00 | (3,15) |
| Demandes au travail | 4-16 | 10,65 | (1,89) | 10,07 | (1,93) | 10,60 | (1,89) |
| Insécurité d'emploi | 2-8 | 3,98 | (1,45) | 4,05 | (1,50) | 3,98 | (1,45) |
| VARIABLES CONTRÔLES | | | | | | | |
| Déviance interpersonnelle (groupe) | 17-85 | 21,30 | (1,94) | 20,53 | (2,22) | 21,24 | (1,97) |
| Sexisme hostile (groupe) | 11-66 | 29,33 | (5,53) | 30,51 | (3,87) | 29,42 | (5,43) |
| Âge | 20-76 | 40,37 | (11,45) | 38,86 | (11,01) | 40,26 | (11,41) |
| Type d'équipe (hétérogène) | 0-1 | 0,09 | (-) | 0,19 | (-) | 0,10 | (-) |
| Secteur (construction) | 0-1 | 0,48 | (-) | 0,52 | (-) | 0,48 | (-) |

Note: * p<0.05; ** p<0.01

**TABLEAU 2**

**Proportion de victimes d'agressions par secteur et sexe lors des 12 derniers mois**

| | Agression psychologique | Agression physique | Agression sexuelle |
|---|---|---|---|
| SECTEUR | | | |
| Manufacturier | 10,3% | 8,9% | 6,8% |
| Construction | 10,3% | 12,5% | 7,4% |
| SEXE | | | |
| Hommes | 10,3% | 10,3% | 4,6% |
| Femmes | 9,5% | 14,3% | 38,1%** |
| **TOTAL** | **10,3%** | **10,6%** | **7,1%** |

Note: * p<0.05; ** p<0.01

Les résultats du Tableau 2 n'indiquent aucune variation des niveaux d'agressions psychologiques entre les secteurs de la construction et manufacturier. Au total, 10,3% des travailleurs (hommes) vivraient des agressions psychologiques au travail, alors que la proportion est de 9,5% chez les femmes. Pour l'agression

physique, 10,3% des hommes et 14,3% de femmes en sont victimes. Enfin, la considération du sexe des répondants occasionne des différences majeures pour les agressions sexuelles par une proportion de 38,1% des femmes et de 4,6% des hommes qui en a été la cible dans la dernière année.

## Analyses multiniveaux

Le Tableau 3, qui présente les résultats des analyses de régression multiniveaux pour chacune des variables dépendantes, permet d'estimer les effets directs de l'identité professionnelle sur les agressions. Ces analyses s'effectuent en considérant l'influence du sexe et du genre du répondant comme facteur explicatif des agressions dans les métiers spécialisés.

TABLEAU 3

**Analyses multiniveaux de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et le genre (N = 282)**

| EFFETS DIRECTS | 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 |
| **Structure de l'identité professionnelle** | | | |
| Estime collective du métier | | | |
| 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 |
| Métier genré (groupe) | | | |
| Métier genré masculin (groupe) | -0.00 | 0.03 | 0.00 |
| Métier genré féminin (groupe) | 0.15 | 0.02 | -0.00 |
| Culture de métiers | | | |
| 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 |

**TABLEAU 3 (suite)**

**Analyses multiniveaux de l'identité professionnelle sur les agressions fondées sur le sexe et le genre (N = 282)**

| EFFETS DIRECTS | Agression psychologique | Agression physique | Agression sexuelle |
|---|---|---|---|
| **Fragilisation de l'identité professionnelle** | | | |
| Justice interactionnelle (groupe) | 0.12 | 0.01 | 0.00 |
| Conditions de l'organisation du travail | | | |
| 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** | | | |
| Déviance interpersonnelle (groupe) | 0.71* | 0.01 | 0.01 |
| Sexisme hostile (groupe) | 0.03 | -0.00 | -0.00 |
| 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 | | | |
| $\sigma^2\mu$ (niveau de l'équipe) | 5.723** | 0.098* | 1.80e-21 |
| $\sigma^2\varepsilon$ (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 |

## Agression psychologique

Le modèle de l'agression psychologique, selon les résultats du Tableau 3, indique quatre effets directs de l'identité professionnelle : une faible intégration des différences dans l'équipe, un faible soutien social au travail, des demandes au travail plus élevées, ainsi qu'une plus grande insécurité d'emploi. Pour les variables contrôles, la déviance interpersonnelle dans l'équipe et un âge plus élevé des travailleurs s'associent aux agressions psychologiques. Selon les résultats de la partie aléatoire du Tableau 3, le calcul de la corrélation intra classe permet d'estimer que 9,03% de la variation des agressions psychologiques se retrouve entre les 54 équipes de travail. Ce modèle explique 26,8% de la variation des agressions psychologiques entre les travailleurs et 24,1% entre les équipes.

### Agression physique

En plus d'une association positive avec le fait d'être une femme et un âge plus élevé des travailleurs, les effets directs de l'identité professionnelle du modèle de l'agression physique du Tableau 3 sont les suivants : une plus faible estime publique du métier, une faible intégration des différences dans l'équipe et un faible soutien social au travail. Le calcul de la corrélation intra classe, dans la partie aléatoire du Tableau 3, permet d'estimer que 6,03% de l'agression physique se retrouve entre les équipes de travail. Ce modèle explique 14,7% de la variation entre les travailleurs et 8% entre les équipes de travail.

### Agression sexuelle

Le modèle de l'agression sexuelle du Tableau 3 suggère comme des effets directs significatifs le fait d'être une femme, une plus faible préoccupation pour le groupe et une utilisation des compétences plus élevée. Selon les résultats de la partie aléatoire du Tableau 3, la variation de l'agression sexuelle ne serait pas significative au niveau de l'équipe de travail.

En terminant, aucune variable ne s'est révélée significative en interaction avec le secteur pour les trois formes d'agression. Il est alors possible de suggérer que le secteur d'activité n'influence pas les effets de l'identité professionnelle sur les agressions.

## Discussion

L'objectif de cette recherche était d'étudier l'impact de la structure de l'identité professionnelle et sa fragilisation sur les agressions fondées sur le sexe et le genre dans les métiers spécialisés de la construction et du secteur manufacturier au Québec. Les résultats obtenus apportent un soutien à l'hypothèse du rôle de la structure de l'identité professionnelle et de sa fragilisation sur les agressions.

Pour la structure de l'identité professionnelle, selon la théorie de l'identité sociale (Tajfel et Turner, 1986), les travailleurs veulent maintenir une image positive de leur métier. Comme ils craignent une déqualification de leur métier qui est basée sur une valorisation des masculinités, ceci expliquerait l'association significative d'une faible intégration des différences dans cette étude, notamment envers les femmes et les travailleurs aux traits féminins. De plus, une faible préoccupation pour le groupe s'associe à davantage d'agressions sexuelles et une faible estime publique du métier s'associe négativement à l'agression physique.

Pour la fragilisation de l'identité professionnelle, l'utilisation des compétences s'associe à des niveaux plus élevés d'agressions sexuelles. Ce constat est contraire à notre hypothèse de recherche et peut s'expliquer par une crainte des travailleurs

de paraître incompétent vis-à-vis de nouvelles façons d'effectuer le travail dans un contexte de précarité d'emploi, ainsi que par l'importance de préserver une homogénéité dans les décisions du groupe (Dubar, 2010; Sainsaulieu, 2014). D'ailleurs, l'aspect de l'insécurité d'emploi demeure un élément significatif dans les résultats de cette recherche par une association positive avec les agressions psychologiques. La littérature scientifique a justifié le lien entre les agressions et l'insécurité d'emploi par une hausse de stress, de tension et de compétition entre pairs (Baillien et De Witte, 2009; Hoel et Salin, 2003). À cela, des demandes élevées au travail ont été associées aux agressions psychologiques et un soutien social insuffisant a été associé aux agressions psychologiques et physiques. La littérature a suggéré que ces contraintes sont fortement prédictives des agressions (Notelaers *et al.*, 2013; Vartia, 1996).

Nonobstant l'absence de résultats significatifs pour le genre, il a été possible d'explorer le rôle du sexe dans les agressions. La synthèse des 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 (Vézina *et al.*, 2011), surtout pour l'agression sexuelle (Hutchinson et Eveline, 2010). Cette interprétation s'inscrit dans un contexte inégalitaire entre les sexes dans les métiers à prédominance masculine (Maass *et al.*, 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 (O'Leary-Kelly *et al.*, 2009).

### Limites

Une première limite concerne le recrutement non aléatoire des participants. Ce choix méthodologique s'est justifié par des raisons de faisabilité à cause de l'accès difficile à la collecte des données, mais il affecte la généralisation des résultats. À cela, le nombre restreint de femmes dans les analyses peut limiter la portée des résultats. Enfin, une autre limite vient d'une collecte de données de type transversal. Une perspective longitudinale aurait permis de mieux interpréter les relations causales. Il est envisageable qu'une victime d'agression puisse adopter des réponses agressives, cela dans une optique défensive afin de ne plus être la cible d'actes agressifs, ou, encore, qu'un faible soutien au travail soit la conséquence des agressions.

## Conclusion

Les résultats de cette étude tendent à montrer le rôle de la structure de l'identité professionnelle et de sa fragilisation sur les agressions dans les métiers spécialisés, notamment à cause d'une faible intégration des différences. Une

pratique d'intervention consisterait, possiblement, à tenter de modifier les références identitaires de valorisation des masculinités dans les métiers spécialisés grâce à de la formation qui permettrait un changement face à l'acceptation des valeurs féminines, telles que l'empathie, la douceur et la considération des besoins d'autrui. Les résultats militent en faveur de se centrer sur la création d'environnements de travail inclusifs pour tous les travailleurs. Une manière de parvenir à une meilleure intégration des divergences est l'adoption de perspectives d'apprentissage fondées sur les différences au travail (Nishii, 2013). Cette intervention organisationnelle d'inclusion viendrait réduire les disparités de traitement parmi les travailleurs et entraînerait des relations plus respectueuses entre collègues (Ely et Thomas, 2001), en plus de réduire les conflits basés sur les différences (Nishii, 2013).

Au-delà des mesures de changement de références identitaires, des changements dans les conditions de l'organisation de travail qui prédisposent aux agressions sont nécessaires. Une amélioration des pratiques d'apprentissage organisationnel au sein du métier, par une ouverture à l'innovation et à de nouvelles manières de faire, pourrait s'avérer très bénéfique (Beauregard, Lemyre et Barrette, 2015). Les études auraient avantage à tenter d'éclaircir les effets d'une culture plus inclusive d'intégration envers les personnes, mais également envers les nouvelles idées, étant donné 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 démontré dans la littérature (Magerøy *et al.*, 2009; Vartia, 1996).

Également, une bonne stratégie d'intervention devrait se concentrer sur le soutien social et l'aide reçue au travail. Cela pourrait se faire en favorisant des pratiques axées sur les personnes (soutien social et valeurs humaines, voir Baillien, Neyens et Witte, 2011), ainsi que par une culture groupale composée des valeurs de l'épanouissement des travailleurs et de la coopération (Dextras-Gauthier, Marchand et Haines, 2012), déjà associée à des niveaux plus bas d'incivilités (Cloutier et Marchand, 2016).

En somme, les résultats de cette étude incitent à repenser à l'impact des dimensions identitaires enracinées profondément dans les métiers spécialisés. Une stratégie d'intervention proactive et diversifiée permettait d'englober de nouvelles pratiques organisationnelles et d'agir sur plusieurs facteurs constructifs de manière simultanée. Un élargissement du contenu des formations offertes aux travailleurs, allant au-delà des incivilités et du harcèlement grâce à l'ajout de l'intégration des différences et d'une ouverture aux nouvelles idées et à l'innovation, constitue une piste intéressante pour l'intervention. Une profonde réflexion sur l'amélioration des pratiques de soutien et d'acceptation des différences au travail pourrait s'avérer une autre des avenues d'actions prometteuses dans les métiers spécialisés.

## Note

1 Ouvriers civils : travailleurs exerçant les fonctions d'entretien et de réparation de nature civile possédant l'une des quatre formations suivantes : charpenterie-menuiserie, plomberie-chauffage, soudage-montage ou mécanique industrielle de construction et d'entretien.

## Références

Anderson, Craig A. et Brad J. Bushman (2002) « Human Aggression », *Psychology*, 53 (1), 27-51.

Aquino, Karl et Scott Douglas (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.

Ashforth, Blake E. et Fred Mael (1989) « Social Identity Theory and the Organization », *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.

Auzoult, Laurent, Sid Abdellaoui et Bernard Gangloff (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.

Baillien, Elfi et Hans De Witte (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, Elfi, Nele De Cuyper et Hans De Witte (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.

Beauregard, Nancy, Louise Lemyre et Jacques Barrette (2015) « The Domains of Organizational Learning Practices : An Agency-Structure Perspective », Societies, 5 (4), 713-733

Bem, Sandra L. (1974) « The Measurement of Psychological Androgyny », *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42 (2), 155-162.

Berdahl, Jennifer L. (2007) « Harassment Based on Sex : Protecting Social Status in the Context of Gender Hierarchy », *Academy of Management Review*, 32 (2), 641-658.

Bowie, Vaughan (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.

Cantisano, Gabriela T., Morales J. F. Domínguez et Marco Depolo (2008) « Perceived Sexual Harassment at Work : Meta-Analysis and Structural Model of Antecedents and Consequences »,*The Spanish Journal of Psychology*, 11 (1), 207-218.

Commission de la construction du Québec (2014) *Analyse de la situation des femmes dans l'industrie de la construction. Comparaison entre les provinces du Canada*, Montréal : Direction recherche et documentation.

Conseil sectoriel de la construction (2010) *État de la situation des femmes dans la construction au Canada*, Ottawa, Canada.

Cloutier, Geneviève et Alain Marchand (2016) « La relation entre la culture organisationnelle et les agressions au travail », *Psychologie du travail et des organisations*, 22 (3), 160-172.

Colquitt, Jason A. (2001) « On the Dimensionality of Organizational Justice : A Construct Validation of a Measure », *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386-400.

Corriveau, Lise (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, Lilia M. et S. Arzu Wasti (2005) « Profiles in Coping : Responses to Sexual Harassment across Persons, Organizations, and Cultures », *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 182-192.

Crocker, Jennifer et Riia Luhtanen (1990) « Collective Self-Esteem and Ingroup Bias », *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (1), 60-67.

Dextras-Gauthier, Julie, Alain Marchand et Victor Haines (2012) « Organizational Culture, Work Organization Conditions, and Mental Health : A Proposed Integration », *International Journal of Stress Management*, 19 (2), 81-104.

Dubar, Claude (2010) *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris : Armand Colin.

Einarsen, Stale, Helge Hoel et Guy Notelaers (2009) « Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work : Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised », *Work and Stress*, 23 (1), 24-44.

Ely, Robin J. et David A. Thomas (2001) « Cultural Diversity at Work : The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes », *Administrative Science Quarterly*, 46 (2), 229-273.

ESSQ-98 (2001) *Enquête sociale et de santé 1998 : Cahier technique et méthodologique*, Québec : Institut de la statistique du Québec.

Gana, Kamel (1995) « Androgynie psychologique et valeurs socio-cognitives des dimensions du concept de soi », *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, 25, 27-43.

Gaussot, Ludovic (2014) *Pensée sociologique et position sociale. L'Effet du genre et des rapports sociaux de sexe,* Rennes : Presses universitaires de Rennes.

Glick, Peter et Susan T. Fiske (1996) « The Ambivalent Sexism Inventory : Differentiating Hostile and Benevolent Sexism », *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (3), 491-512.

Goldstein, Harvey (2003) *Multilevel Statistical Models*, 3e éd., London : Arnold.

Greed, Clara (2000) « Women in the Construction Professions : Achieving Critical Mass », *Gender, Work and Organization*, 7 (3), 181-196.

Greenglass, Esther R. et Ronald J. Burke (2000) « The Relationship between Hospital Restructuring, Anger, Hostility and Psychosomatics in Nurses », *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 10 (2), 155-161.

Harvey, Michael, Darren C. Treadway et Joyce T. Heames (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.

Hershcovis, M. Sandy, Nick Turner, Julian Barling, Kara A. Arnold, Kathryne E. Dupré, Michelle Inness et Niro Sivanathan (2007) « Predicting Workplace Aggression : A Meta-Analysis », *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 228-238.

Hoel, Helge et Denise Salin (2003) « Organisational Antecedents of Workplace Bullying », dans Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf et Cary Cooper (dir.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. *International Perspectives in Research and Practice*, London : Taylor et Francis, p. 145-162.

Hofstede, Geert (1980) « Culture and Organizations », *International Studies of Management and Organization*, 10 (4), 15-41.

Hogh, Annie, Marie Engström Henriksson et Hermann Burr (2005) « A 5-Year Follow-Up Study of Aggression at Work and Psychological Health », *International Journal of Behavioral Medicine*, 12 (4), 256-265.

Hutchinson, Jacquie et Joan Eveline (2010) « Workplace Bullying Policy in the Australian Public Sector : Why Has Gender Been Ignored ? », *Australian Journal of Public Administration*, 69 (1), 47-60.

Jackson, Christine L., Jason A. Colquitt, Michael J. Wesson et Cindy P. Zapata-Phelan (2006) « Psychological Collectivism: A Measurement Validation and Linkage to Group Member Performance », *Journal of Applied Psychology,* 91 (4), 884-899.

Karasek, Robert A. (1985) *Job Content Questionnaire and User's Guide*, Lowell, University of Massachusetts, Department of Work Environment.

Kessler, Stacey R., Paul E. Spector, Chu-Hsiang Chang et Alissa D. Parr (2008) « Organizational Violence and Aggression : Development of the Three-Factor Violence Climate Survey », *Work and Stress*, 22 (2), 108-124.

Keyton, John, Pat Ferguson et Steven C. Rhodes (2001) « Cultural Indicators of Sexual Harassment », *Southern Journal of Communication*, 67 (1), 33-50.

Kilmann, Ralph H., Mary J. Saxton et Roy Serpa (1986) « Issues in Understanding and Changing Culture », *California Management Review*, 28 (2), 87-94.

Luhtanen, Riia et Jennifer Crocker (1992) « A Collective Self-Esteem Scale : Self-Evaluation of One's Social Identity », *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18 (3), 302-318.

Luthar, Harsh K. et Catherine Pastille (2000) « Modeling Subordinate Perceptions of Sexual Harassment : The Role of Superior-Subordinate Social-Sexual Interaction », *Human Resource Management Review*, 10 (2), 211-244.

Maass, Anne, Mara Cadinu, Gaia Guarnieri et Annalisa Grasselli (2003) « Sexual Harassment under Social Identity Threat : The Computer Harassment Paradigm », *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (5), 853-870.

Magerøy, Nils, Bjørn Lau, Trond Riise et Bente E. Moen (2009) « Association of Psychosocial Factors and Bullying at Individual and Department Levels among Naval Military Personnel », *Journal of Psychosomatic Research*, 66 (4), 343-351.

McCord, Mallory A., Dana L. Joseph, Lindsay Y. Dhanani et Jeremy M. Beus (2018) « A Meta-Analysis of Sex and Race Differences in Perceived Workplace Mistreatment », *Journal of Applied Psychology*, 103 (2), 137-163.

Meier, Olivier (2010) *Management interculturel*, Paris : Dunod.

Nishii, Lisa H. (2013) « The Benefits of Climate for Inclusion for Gender-Diverse Groups », *Academy of Management Journal*, 56 (6), 1754-1774.

Notelaers, Guy, Elfi Baillien, Hans De Witte, Stale Einarsen et Jeroen K. Vermunt (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, Guy et Stale Einarsen (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.

O'Leary-Kelly, Anne M., Lynn Bowes-Sperry, Collette Arens Bates et Emily R. Lean (2009) « Sexual Harassment at Work : A Decade (plus) of Progress », *Journal of Management*, 35 (3), 503-536.

Richardson, Deborah South et Georgina S. Hammock (2007) « Social Context of Human Aggression : Are We Paying too Much Attention to Gender ? », *Aggression and Violent Behavior,* 12 (4), 417-426.

Rochon, Adèle (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.

Sainsaulieu, Renaud (2014) *L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation* (4e édition augmentée d'une préface), Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

Sales-Wuillemin, Édith (2006) *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*, Paris : Dunod.

Schat, Aaron C. et E. Kevin Kelloway (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.

Schein, Edgar H. (2010) *Organizational Culture and Leadership*, Hoboken (New Jersey) : John Wiley & Sons.

Schmitt, Michael T. et Nyla R. Branscombe (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.

Siegrist, Johannes (1996) « Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions », *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27-43.

Stephan, Walter G. et C. Lausanne Renfro (2002) « The Role of Threat in Intergroup Relations », dans Diane M. Mackie et Eliot R. Smith (dir.), *From Prejudice to Intergroup Emotions : Differentiated Reactions to Social Groups*, New-York : Psychology Press, p. 191-208.

Tajfel, Henri et John C. Turner (1986) « The Social Identity Theory of Intergroup Behavior », dans Stephen Worchel et William G. Austin (dir.), T*he Psychology of Intergroup Relations,* Chicago : Nelson-Hall, p. 7-24.

Vartia, Maarit (1996) « The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.

Vézina, Michel, Esther Cloutier, Susan Stock, Katherine Lippel, Éric Fortin, Alain Delisle, Marie St-Vincent, Amélie Funes, Patrice Dugay, Samuel Vézina et Pascale Prud'homme (2011) *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec.

Wade, Jay C. et Chris Brittan-Powell (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 and Masculinity*, 2 (1), 42-50.

**RÉSUMÉ**

## Identité professionnelle et agressions dans les métiers spécialisés de la construction et du secteur manufacturier au Québec

Cette étude vise à mieux comprendre le lien entre identité professionnelle et agressions fondées sur le sexe et le genre dans les métiers spécialisés de la construction et du secteur manufacturier au Québec. Une limite importante dans la littérature s'avère être l'absence d'étude portant sur l'identité professionnelle et sa fragilisation. L'identité professionnelle englobe l'ensemble des pratiques et des coutumes qui procure une reconnaissance aux travailleurs dans l'exécution de leurs tâches, en plus d'une affirmation d'eux-mêmes au travail (Ashforth et Mael, 1989).

Des questionnaires ont été distribués dans sept chantiers de construction et dans quatre établissements manufacturiers, pour un total de 282 répondants. Les résultats des analyses multiniveaux, en considérant les variations entre les 54 équipes de travail, ont suggéré un effet direct de la déviance interpersonnelle sur les agressions psychologiques. Les résultats ont aussi révélé que l'identité professionnelle et sa fragilisation prédisposent aux agressions, notamment une faible intégration des différences dans l'équipe, ainsi qu'un soutien social insuffisant. Tandis qu'une utilisation des compétences plus forte et une faible préoccupation pour le groupe s'associent aux agressions sexuelles dans les métiers spécialisés. De plus, une faible estime publique du métier s'associe à des agressions physiques, alors que des demandes élevées au travail et l'insécurité d'emploi s'associent à des agressions psychologiques. Enfin, les modèles multiniveaux ont associé le fait d'être une femme aux agressions physiques et sexuelles.

Les conclusions de cette recherche 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 aux nouvelles idées. Au niveau de la culture des métiers spécialisés, il serait également judicieux de privilégier les valeurs dites plus féminines basées sur la collaboration, l'empathie et le soutien.

MOTS-CLÉS : agression fondée sur le sexe et le genre, identité professionnelle, métiers spécialisés, modèles multiniveaux.

**SUMMARY**

## Professional Identity and Aggressions in Skilled Trades in the Quebec Construction and Manufacturing Sectors

Focusing on the construction and manufacturing sectors in Quebec, this study explores how professional identity influences sex- and gender-related aggressions in the skilled trades. One limitation of the extant literature is its neglect of profes-

sional identity. Professional identity reflects a form of social recognition at work, built on prestige related to employment status and professional responsibilities (Ashforth and Mael, 1989).

A questionnaire was administered to 282 workers working on seven construction sites and for four manufacturers. The results of multilevel regression models, addressing variations across 54 participating teams in the study, suggested that interpersonal deviance had a direct effect on psychological aggressions. The multilevel analyses also showed that some aspects of professional identity made individuals more disposed to workplace aggressions. These include a weak integration of differences within the team, as well as 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 esteem for the profession is associated with physical aggressions, while work demands and job insecurity are associated with psychological aggressions. Finally, multilevel models associated being a woman with physical and sexual aggressions.

The conclusions of this study show the importance of acting on identity dimensions in order to reduce workplace aggressions, particularly by focusing on the better inclusion of all workers in innovative processes and on their greater openness to new ideas. In terms of the culture of skilled trades, one issue is to promote feminine values based on collaboration, empathy and social support.

KEYWORDS: sex and gender-based aggressions, professional identity, skilled trades, multilevel models.