

Avis du Conseil des Montréalaises sur la sécurité des femmes pendant le Grand Prix de Formule 1 du Canada

AVIS



Remerciements

Le Conseil des Montréalaises tient à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont participé à cette démarche. Sans leur temps et leur parole, la réalisation de cet avis n'aurait pas été possible.

Organismes participants

Action santé travesti(e)s et transsexuel(le)s du Québec (ASTT(e)Q)

AGIR (Action LGBTQ avec les immigrantEs et les réfugiéEs)

Cactus Montréal

Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal (CÉAF)

Centre de lutte contre l'oppression des genres / Centre for Gender Advocacy

Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI)

Comité d'action contre la traite humaine interne et internationale (CATHII) / Coalition québécoise contre la traite des personnes

Concertation des luttes contre l'exploitation sexuelle (CLES)

Conseil canadien pour les réfugiés (CCR)

Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (FMHF)

Femmes autochtones du Québec (FAQ)

Foyer pour femmes autochtones de Montréal (FFAM) / Native Women's Shelter of Montreal (NWSM)

L'Anonyme

La Maison d'Haïti

La Sortie

Le Phare des affranchiEs

Mouvement contre le viol et l'inceste (MCVI)

Peace Love Unity Respect Initiative (PLURI)

Projet ado-communautaire en travail de rue (PACT de rue)

Projet 10

Stella, l'amie de Maimie

Y des femmes de Montréal (YWCA)

Cet avis a été adopté par les membres du Conseil des Montréalaises (CM) lors de l'assemblée du 24 février 2021 et déposé au conseil municipal de la Ville de Montréal.

Le CM utilise le langage non sexiste dans ses communications et la rédaction de ses recherches. Cet engagement est une étape vers l'adoption d'un langage qui représente et inclut les personnes non binaires et trans.

Comité de travail du Conseil des Montréalaises

Anuradha Dugal, Mélissa Garrido, Josiane Maheu, Marie-Ève Rancourt, Selma Tannouche Bennani

Les membres remercient également les anciennes membres du CM impliquées dans le comité de travail du premier volet de cette recherche intitulé « Avis du Conseil des Montréalaises sur la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle pendant le Grand Prix de Formule 1 », soit Dorothy Alexandre, Sharon Hackett, Marie-Ève Maillé.

Recherche

Coordonnatrice de la recherche

Aurélié Lebrun, Ph. D., agente de recherche au CM jusqu'en octobre 2020

Chercheuses et chercheur sur le terrain pendant le GP

Lucio Castracani, Ph. D. (2018)

Audrey Gagnon, candidate au doctorat (2018, 2019)

Aurélié Lebrun, Ph. D. (2018, 2019)

Catherine Montmagny Grenier, Ph. D. (2018, 2019)

Mélissa Perreault, M. A. (2018)

Selma Tannouche Bennani, Ph. D. (2019)

Chercheuses, revue de littérature et traitement des données

Laurence Lallier-Roussin, M. A. (2019-2020)

Jeanne Reynolds, candidate au doctorat (2017)

Laurence Richard-Nobert, M. A (2020)

Selma Tannouche Bennani, Ph. D. (2018-2019)

Rédaction

Aurélié Lebrun, avec la collaboration de Laurence Lallier-Roussin et de Selma Tannouche Bennani

Coordination

Kenza Bennis, secrétaire-researchiste du CM

Révision linguistique

Diane Grégoire

Conception et réalisation graphiques

Sophie Charest

Mai 2021

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-7647-1822-3 – Imprimé français

978-2-7647-1823-0 – PDF français

CONSEIL DES MONTRÉALAISES

1550, rue Metcalfe, 14^e étage, bureau 1424

Montréal (Québec) H3A 1X6

Téléphone : 514 868-5809

conseildesmontrealaises@montreal.ca

ville.montreal.qc.ca/conseildesmontrealaises

 ConseilDesMontrealaises

 C-Montrealaises

Table des matières

PRÉSENTATION DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES	1
INTRODUCTION	2
1. La méthodologie	4
1.1. Le recrutement des participant.es aux entretiens individuels	4
1.2. L'encadrement éthique de la recherche	5
1.3. Le profil des participant.es	5
1.4. Les limites de la recherche	5
2. Le Grand Prix de Formule 1 à Montréal	6
2.1. Une grande fête	7
2.2. Les publics du GP	8
3. Le travail pendant le GP	11
3.1. Parce que c'est payant	11
3.2. La pénibilité du travail	12
3.3. Les <i>jobs</i> de la F1	13
3.4. Une mise en scène des normes de la féminité	16
4. Le harcèlement sexuel au travail	18
4.1. Ça fait partie de la <i>job</i>	18
4.2. Les conditions et l'organisation du travail	20
4.3. La réponse des employeurs et employeuses	21
5. La définition et la création d'une ville sûre	23
5.1. Les violences à caractère sexuel et l'insécurité	23
5.2. Des récits de stratégies et de prévention	24
5.3. Le sentiment d'insécurité dans l'espace public	25
5.4. Le sentiment de sécurité dans l'espace public	28
6. Vers une redéfinition de la sécurité urbaine	29
6.1. La sécurité publique ou le contrôle de l'ordre public ?	29
6.2. La sécurité des femmes et la police	30
6.3. La sécurité et les agent.es de sécurité	31
6.4. La sécurité des danseuses	33
7. Le sexisme du GP	35
7.1. Une mise en marché des femmes	35
7.2. Les salaires du GP	36
7.3. Des retombées économiques pour qui ?	37
7.4. Vers une politique de la nuit	38

CONCLUSION 42

RECOMMANDATIONS 43

- Organisation des festivals et des grands événements extérieurs 43
- Prise en compte des femmes dans Montréal, ville touristique et festive 43
- Campagne de sensibilisation et de prévention sur les violences à caractère sexuel et les violences sexistes 44
- Plan d'action pour une ville festive sûre pour toutes 44
- Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire 45
- Protocole d'intervention dans des situations de harcèlement ou de violences à caractère sexuel dans les événements extérieurs 46
- Soutien des organismes communautaires spécialisés en intervention dans les espaces festifs durant la nuit 46
- ADS+, bailleurs de fonds et grands événements 46

- Recommandations à la Ville de Montréal, au gouvernement du Québec et au gouvernement du Canada à mettre en œuvre dès 2021 46
- Recommandation à l'organisme chargé de l'organisation du GP (actuellement Groupe de course Octane) à mettre en œuvre dès 2021 47
- Recommandations à la Ville de Montréal et au gouvernement du Québec à mettre en œuvre dès 2021 47

ANNEXES 48

LEXIQUE 79

NOTES 84

Avis du Conseil des Montréalaises sur la sécurité des femmes pendant le Grand Prix de Formule 1 du Canada



PRÉSENTATION DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES

Créé en 2004, le Conseil des Montréalaises (CM) est composé de 15 membres bénévoles représentant la diversité des Montréalaises. Il agit en tant qu'organisme consultatif auprès de l'administration municipale en ce qui a trait à la condition féminine et à l'égalité entre toutes les femmes et les hommes et entre toutes les femmes. Il utilise l'analyse féministe intersectionnelle des enjeux pour appréhender les réalités vécues par les Montréalaises.

Il exerce les fonctions suivantes :

- il fournit, de sa propre initiative ou à la demande du maire ou de la mairesse, du comité exécutif ou du conseil municipal de la Ville de Montréal, des avis sur toute question relative à l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes et à la condition féminine, et soumet des recommandations au conseil municipal de la Ville de Montréal ;
- il sollicite des opinions, reçoit et entend les requêtes et suggestions de toute personne ou tout groupe sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'égalité entre les femmes elles-mêmes et à la condition féminine ;
- il contribue à la mise en œuvre et au suivi d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Montréal ;
- il effectue ou fait effectuer des études et des recherches qu'il juge utiles ou nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Le CM constitue un précieux outil démocratique. Il est à l'affût des idées et des courants de pensée, et reste attentif aux tendances et à l'expression des citoyen.nes et des organismes communautaires féministes actifs sur le territoire. Ses principaux axes d'intervention sont : vivre en ville, gouverner la ville et travailler à la Ville. Les travaux du CM portent ainsi sur les conditions de vie des Montréalaises (transport, logement, lutte à la pauvreté, sécurité, itinérance, offre de sports et de loisirs, etc.), sur la présence et la participation des femmes en politique municipale ainsi que sur les conditions de travail des femmes fonctionnaires.

INTRODUCTION

En mai 2017, à la suite d'une proposition du maire, les membres du CM ont accepté un mandat de recherche d'une durée de trois ans portant sur la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle lors du Grand Prix de Formule 1 du Canada (GP).

Dans l'« Avis sur la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle pendant le Grand Prix de Formule 1 du Canada », le CM a répondu à la question de ce mandat, à savoir quelle est l'ampleur de l'augmentation de la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle lors du GP.

Les membres du CM sont cependant d'avis que la question de la sécurité des femmes pendant le GP est plus large que celle de la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle. Faisant écho à ce que les femmes rencontrées lors des entretiens ont décrit et rapporté, cet avis aborde la question de la sécurité des femmes qui sortent pendant le GP, des amatrices et amateurs de la F1 et des touristes, mais également celle des femmes qui y travaillent.

Le CM donne en quelque sorte suite à son « Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal », publié en 2017.

Pour réaliser le mandat sur la traite des femmes durant le Grand Prix de Formule 1 du Canada, le CM a organisé des observations participantes lors des GP 2018 et 2019 et effectué des entretiens avec 22 organismes qui travaillent avec des populations variées et qui défendent les droits de ces populations. Afin de mieux connaître les opinions et les expériences des femmes pendant le GP sur la sécurité, le sentiment d'insécurité et les violences à caractère sexuel qu'elles subissent, nous avons mené 38 entretiens individuels supplémentaires. Cet avis est rédigé à partir de l'analyse de ces 38 entretiens individuels.

Le GP est un événement touristique qui se déroule dans de nombreux lieux de l'industrie nocturne de Montréal. Cet avis s'intéresse ainsi à la place qu'y occupent les femmes. En effet, pour le CM, la présence de toutes les femmes dans la ville, sans violence, et leur pleine participation aux événements qui y sont organisés, constituent des façons de mettre en œuvre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes.

À la suite des constats dressés, le CM formule 14 recommandations à la Ville de Montréal.

Le CM tient à souligner que bien des femmes ayant participé à cette recherche ont sans doute perdu leur emploi depuis le début de la pandémie, en mars 2020. Le secteur des services – et plus particulièrement celui des services d'hébergement et de restauration, celui du commerce de gros et de détail ainsi que celui de la culture¹ – a été particulièrement affecté par la pandémie de COVID-19. De plus, les femmes, dans ces secteurs, ont été proportionnellement plus touchées par les mises à pied et les licenciements². Enfin, les femmes de l'industrie touristique, du divertissement ou de la vie nocturne qui font partie de l'économie informelle, parce qu'invisibles, ne reçoivent pas d'aide gouvernementale.

Cet avis est composé de sept parties. Après la présentation de la méthodologie de recherche (**première partie**) et une description du GP (**deuxième partie**), la **troisième partie** aborde les récits des participant.es sur leur lieu de travail pendant le GP. La **quatrième partie** traite du harcèlement sexuel que les femmes subissent lorsqu'elles travaillent. Dans la **cinquième partie**, nous rapportons les propos des femmes qui sortent dans la ville, leur définition de la sécurité et leurs stratégies pour se sentir en sécurité. Dans la **sixième partie**, nous abordons les limites de la définition de la sécurité. La **septième et dernière partie** conclut sur les différentes dimensions du sexisme du GP.

1. La méthodologie

1.1. Le recrutement des participant.es aux entretiens individuels

Dans le cadre du mandat sur la traite des femmes durant le Grand Prix de Formule 1 du Canada, nous avons d'abord organisé des observations participantes lors des GP 2018 et 2019 et effectué des entretiens avec 22 organismes qui travaillent avec des populations variées et défendent les droits de ces populations. Ensuite, nous avons réalisé 38 entretiens individuels.

Le recrutement des personnes pour réaliser ces entretiens a été effectué de différentes façons. Plusieurs ont été recrutées à partir de contacts établis lors des observations participantes menées sur le terrain pendant les GP 2018 et 2019. Les chercheuses et le chercheur sur le terrain ont pu entrer en contact avec plusieurs personnes présentes pendant l'événement, et plusieurs ont accepté de participer à un entretien. Deux chercheuses ont contacté des connaissances qui travaillent dans les bars et les clubs pendant le GP, et ces dernières ont également accepté.

Enfin, un appel aux participant.es (annexe 1) a été publié sur la page Facebook du CM et a été transmis par courriel au réseau de contacts et partenaires du CM au cours de l'hiver 2019. Il s'adressait à la fois aux femmes ayant déjà travaillé pendant le GP (en tant que serveuses, barmaids, danseuses, commerçantes ou travailleuses du sexe) et aux femmes qui avaient pris part aux festivités du GP. Ces différentes méthodes ont permis de recruter 38 participant.es (33 femmes et 5 hommes).

La recherche qualitative permet de prendre en compte le vécu des personnes interviewées : leurs parcours, leurs expériences personnelles des violences vécues et les stratégies qu'elles mettent en place pour se sentir en sécurité. Ce type de recherche permet aussi de rendre compte du sens que les personnes donnent aux expériences qu'elles ont vécues.

Le choix de cette méthode traduit notre volonté de produire une connaissance basée sur les « savoirs situés ». Cette notion est au cœur des théories féministes et postcoloniales. Elle est sous-jacente aux débats actuels sur la légitimité des personnes qui s'expriment : qui peut parler et pour qui ? Les « savoirs situés », ou l'« objectivité forte », telle que définie par Sandra Harding, signifient que, pour être objectif dans une démarche de recherche, il faut multiplier les points de vue en mettant en pratique une science démocratique³.

Les entretiens individuels semi-ouverts visent à collecter des données en interrogeant les participant.es en face-à-face. Leur objectif est d'identifier les points de vue et les expériences de ces personnes pendant le GP. Ces entretiens ont été structurés à l'aide d'une grille d'entretien (annexe 2) constituée à partir de nos questions de recherche sur les expériences des femmes (celles qui travaillent ou qui circulent dans les lieux du GP) par rapport aux violences vécues, au sentiment de sécurité ou d'insécurité. Cette question en recouvre plusieurs : quelles sont les violences sexistes, racistes, homophobes ou transphobes ? Qu'en est-il des situations de harcèlement sexuel dans l'espace public et dans les lieux consacrés au GP ? Que signifie « être en sécurité » pour toutes ces femmes ? Quelles stratégies développent-elles pour sortir et s'amuser pendant le GP tout en se sentant en sécurité ?

De juin 2018 à juillet 2019, nous avons réalisé 38 entretiens individuels avec des employées de commerce, des serveuses et des serveurs, des danseuses, des femmes qui quêtent dans la rue, des agentes de promotion, des hôteses, des barmans, des portiers, des commis, ainsi que des touristes. Ces personnes ont travaillé ou sont sorties dans des clubs, restaurants, bars ou hôtels de quartiers différents. Neuf personnes travaillaient dans le même bar de danseuses, et deux autres dans un hôtel. Les participant.es ne se connaissaient pas.

1.2. L'encadrement éthique de la recherche

Un encadrement éthique a été mis en place afin de s'assurer du respect de la confidentialité et de l'anonymat des participant.es à cette recherche. Un formulaire de consentement à la recherche a été signé par chacun.e.

Des compensations financières ont été prévues pour les participant.es. Le montant fixé pour la participation à un entretien individuel était de 25 \$. Une compensation spéciale de 100 \$ a été versée aux femmes quêtant de l'argent dans la rue et ayant participé à l'entretien. Cette compensation représente une reconnaissance de la situation particulière dans laquelle se trouvent ces personnes et du temps qu'elles nous accordent.

Plusieurs guides d'encadrement éthique de la recherche soulignent que les participant.es méritent de recevoir une compensation proportionnelle aux risques et aux inconvénients induits par leur participation. Il est également établi que cette compensation ne peut être distribuée au hasard. Enfin, cette compensation ne peut servir d'incitatif pour s'assurer de la participation d'une personne. Dans tous les cas, les participant.es ont été informé.es que la compensation serait donnée même si elles désiraient mettre fin à l'entretien, et ce, peu importe la raison.

Avec le consentement des personnes, tous les entretiens ont été enregistrés.

1.3. Le profil des participant.es

Nous avons réalisé 38 entretiens. Toutes les personnes qui ont participé ont une expérience de travail ou de sortie durant le GP, à l'exception d'une participante qui a également travaillé dans tous les autres grands festivals à Montréal. Ces participant.es ont 27 ans en moyenne. Parmi les répondant.es, 23 sont des personnes qui ont travaillé régulièrement pendant le GP et lors de plusieurs éditions antérieures, 15 étaient employé.es de façon contractuelle durant la période du GP seulement, alors que 18 travaillaient toute l'année dans des bars ou des restaurants, incluant la période du GP. En ce qui a trait aux lieux de travail, 22 participant.es travaillaient au centre-ville et dans le Vieux-Montréal, alors que 10 participant.es travaillaient au parc Jean-Drapeau.

1.4. Les limites de la recherche

Cette recherche comporte plusieurs limites. Tout d'abord, les expériences et les opinions des participant.es ne sont pas représentatives de l'ensemble des participant.es du GP, c'est-à-dire que ces 38 personnes ne constituent pas un échantillon représentatif des personnes qui fréquentent le GP. Ainsi, on ne peut en aucun cas affirmer que leurs expériences et leurs opinions représentent celles de l'ensemble des personnes qui fréquentent l'événement du GP.

Les différentes méthodes de recrutement utilisées ont eu un impact sur le profil des participant.es à la recherche. L'appel à participation a circulé dans des publications sur les réseaux sociaux spécialisés dans les sujets féministes, et plusieurs participant.es ont jugé qu'il était important de participer à cette recherche et de pouvoir raconter ce qui se passe au GP :

« C'est pour ça aussi que, quand j'ai vu l'annonce de cette recherche-là, je vous ai tout de suite écrit parce que je me suis dit : bon, comme je vends un peu mon âme pendant [ces] quelques jours, au moins, là, je peux venir parler vraiment de ce qui se passe. » (Entretien-05, serveuse)

De la même manière, le sujet même de notre appel à participation a pu ne pas intéresser certaines personnes. Ou encore, d'autres personnes n'ont peut-être pas perçu que les expériences de harcèlement racial, homophobe ou transphobe faisaient aussi partie du sujet de l'étude. Des femmes noires ont ainsi expliqué avoir dénoncé leurs agressions à caractère sexuel lors du mouvement #BlackLivesMatter plutôt que celui du #MoiAussi⁴. Des recherches sur le profil des personnes qui portent plainte pour harcèlement sexuel illustrent également que celles qui parlent ou portent plainte pour du harcèlement sexuel sont majoritairement des femmes blanches, citoyennes canadiennes⁵. Aucune travailleuse en situation de travail illégal ou sans statut d'immigration n'a participé, alors qu'on sait que l'industrie touristique en général s'appuie largement sur le travail précaire des jeunes femmes migrantes⁶. De plus, les travailleuses racisées seraient sous-représentées dans les rôles plus visibles, comme les serveuses ou les hôtesses⁷, qui sont celles que nous avons le plus rencontrées.

2. Le Grand Prix de Formule 1 à Montréal

Le GP est un événement international qui marque le début de la saison des festivals montréalais. Cette course de voitures se déroule depuis 1978 au début du mois de juin selon le calendrier fixé par la Fédération internationale de l'automobile. Depuis 2010, le GP a lieu à la même période que les Francos de Montréal, qui se déroulent à quelques pas du quadrilatère formé par les rues Peel, Maisonneuve, Crescent et Sainte-Catherine, où une partie des festivités du GP a lieu.

Contrairement aux autres festivals, le GP regroupe en fait plusieurs événements et se déploie dans plusieurs quartiers de la ville : le parc Jean-Drapeau, où se dispute la course, la Petite-Italie, le centre-ville entre les rues Crescent et Peel, et le Vieux-Montréal. Il se déroule donc à la fois dans plusieurs espaces de la ville, mais aussi à plusieurs moments de la journée pendant lesquels sont organisées des activités différentes et qui attirent des publics différents. Selon une répondante, il y a en réalité plusieurs GP :

« [...] sur la rue Crescent, [il y a] une ambiance complètement différente – comme, tu as une scène, toute la rue est fermée, il y a tellement de gens, tellement de touristes, c'est plus jeune, il y a des kiosques avec des vitrines et des voitures, des boissons énergisantes, et des femmes qui portent,

tu sais... des vêtements plus provocants, il y a beaucoup d'alcool. [...] Et puis après, tu as le Grand Prix dans la Petite-Italie, qui est plus "familiale", avec la grand-mère, avec les enfants, tu sais. » (Entretien-10, serveuse) [traduction libre]

2.1. Une grande fête

Le GP est présenté comme une grande fête à laquelle toutes et tous sont convié.es. Plusieurs des participant.es à la recherche ont fait quelques sorties avec des ami.es pendant le GP pour s'y amuser. Certain.es nous ont fait part de leur absence d'intérêt pour les courses elles-mêmes et ont dit préférer les activités organisées en marge du GP. Ces personnes témoignent d'expériences positives :

« Moi, je trouve que c'était festif. Même quand on dansait, je veux dire, personne ne se connaissait, mais tout le monde était sympa. Il y avait des grands écrans, donc on se faisait des coucous. Non, moi, j'ai trouvé que c'était bien. Je pense qu'ils étaient surtout là pour s'amuser, sincèrement ; même s'il y avait beaucoup de groupes de garçons, ils étaient tous en train de rigoler, on se faisait des blagues [...]. Non, moi, j'ai trouvé que c'était une bonne ambiance. » (Entretien-24, barman)

« Je pense que c'est important dans les festivités à Montréal. C'est un peu ça qui lance le bal à notre superbe été. Moi, je vois ça comme étant positif. Je ne suis jamais allée sur le site. Chaque année, je célèbre le Grand Prix et je ne suis jamais allée voir une course. [...] Moi, je m'amuse pendant le GP ; il y a tellement d'activités qui sont organisées. » (Entretien-16, serveuse et *bottle girl*)

Des participantes qui y travaillent racontent également que l'ambiance est à la fête et que leurs client.es sont au GP pour en profiter :

« J'aime bien l'ambiance du GP. Les gens sont vraiment survoltés, excités. Il y a une belle ambiance. Ils sont là pour avoir du *fun*. C'est rare les clients qui sont grognons ou fâchés. Donc, j'aime bien le GP, oui. C'est pour ça que je l'ai refait la deuxième fois. » (Entretien-26, hôtesse)

« Ben, pendant la fin de semaine du GP, tout le monde est là pour célébrer. Comme... oui... Je ne sais pas comment décrire exactement les interactions, mais c'est vraiment comme si les gens sont en vacances. Même si c'est des gens d'ici, les gens sont en vacances pendant le GP. » (Entretien-16, serveuse et *bottle girl*)

Pour plusieurs participant.es, le GP est toutefois un événement à part. Il se distinguerait d'autres festivals qui ont lieu à Montréal durant l'été, en raison du public et de l'ambiance.

2.2. Les publics du GP

Les participant.es soulignent la présence de plusieurs types de public dans les événements et les lieux de festivités du GP : les amateurs de course, les fêtard.es et les familles :

« [...] il y a les deux, vraiment, opposés. Il y a ceux qui sont sur le party, qui dépensent sans compter, puis il y a les familles qui sont là pour voir les voitures et qui sont vraiment dérangées par tout le monde autre. » (Entretien-06, hôtesse et serveuse)

« [...] la F1 cette année, [c'était] très, très diversifié. Tu avais des passionnés de la F1, qui étaient juste des *dudes* ben normaux qui allaient juste voir la course, tu avais du monde qui était là vraiment juste pour le *fame*, juste pour dire que je m'en vais à la F1, *flasher* les gros *bling bling*, les t-shirts Ferrari. Puis tu avais des petites familles, des petits amis... C'était très, très, très varié comme *crowd*. C'est ce qu'on se disait avec le gars avec qui je travaillais à la F1 cette année : c'est très rare de voir des *crowds* rassemblées qui sont aussi diversifiées. Même pour le hockey ou pour les autres événements, tu es quand même capable de cibler un groupe qui est une grosse partie de la clientèle. Mais dans ce cas-ci, vraiment pas. Il y avait vraiment de tout. » (Entretien-22, barman, commis de salle et aide-serveur)

Toutefois, pour beaucoup, le profil des amatrices et amateurs de la F1 serait complètement différent de celui du public des autres grands événements qui se déroulent à Montréal :

« Oui, aux Francos, tu vas avoir des gangs de gars saouls, mais la proportion n'est pas la même. C'est moins. Je pense que tu as plus de familles dans les festivals de musique, de toutes les classes. » (Entretien-18, sondeuse)

« Les autres festivals à Montréal, il y en a bien plus qui sont familiaux, culturels... [Au GP], c'est un peu plus macho : des autos, de la bière, puis des filles. Il y en a quand même... je ne vais pas dire "normal", mais des gens qui s'intéressent au sport. Mais il y a quand même un peu plus de clientèle macho que celle du Festival de jazz, c'est sûr. » (Entretien-33, hôtesse)

« [...] le GP, ça va chercher des Européens. C'est très fort en Europe, la Formule 1. Alors il y a des Italiens, des Français, des Allemands. Ils vont venir plus à Montréal au Grand Prix qu'à n'importe quel autre événement. » (Entretien-34, gérant et portier)

Ce public, les amateurs de la F1 particulièrement visibles, est décrit comme majoritairement masculin et plus âgé :

« C'est juste que, pendant le GP, clairement la clientèle est beaucoup plus masculine et concentrée dans certains âges précis, parce qu'on a beaucoup de gens qui ont 60, 70 ans. Ils ont de l'argent, ils voyagent. » (Entretien-03, serveuse et barmaid)

« Les gars, c'est des *douche*. C'est comme un autre look [...]. Des polos, avec des chemises, oui, là, tu le sais qu'ils sont là pour la F1. Mais le look en général, comme je te disais, c'est plus jeune, c'est plus *show off*. » (Entretien-11, serveuse)

« C'est quand même particulier au GP, cette espèce d'événement-là, de richesse concentrée, c'est beaucoup d'hommes blancs d'une certaine catégorie d'âge. Tu sais, les festivals, ça va peut-être plus amener des jeunes, comme Osheaga. Puis de gros événements sportifs, on n'en a pas mille à Montréal. [...] c'est vraiment particulier cet événement-là. » (Entretien-05, serveuse)

Selon certaines personnes, la clientèle du GP aurait la particularité d'être un peu *snob*, arborant une certaine attitude :

« Ils s'attendent à ce qu'ils soient les rois du monde. Mais quand tout le monde est comme ça, ça fait beaucoup. Donc, l'énergie, elle est plus... c'est moins une bonne *vibe*. Tu sais, c'est très *rushant*. Les gens ne sont pas là pour relaxer et avoir du bon temps. C'est plus comme "OK, je veux manger, je veux *show off*, après ça, j'ai quelque chose qui m'attend, donc fais vite". » (Entretien-06, hôtesse et serveuse)

« Il y a comme une envie de bien paraître. C'est là que tu vois aussi les grosses marques sortir. Il y en a qui viennent en auto, et ils ont des autos je ne sais pas combien ça vaut. Puis des montres... Tout le monde veut montrer un peu son argent. Ça dépend où. Mais c'est quand même ressenti... C'est la grosse fête. » (Entretien-16, serveuse et *bottle girl*)

Cette grosse fête s'accompagne aussi de beaucoup de consommation d'alcool :

« Dès 8 h. Dès que c'est permis de sortir de l'alcool. [...] Dès 8 h le matin, 8 h 30, ils demandent une bouteille de champagne, mais il est 8 h 30... on leur sert, parce qu'après 8 h, c'est légal. » (Entretien-03, serveuse et barmaid)

De façon générale, durant cette courte période, « il y a plus de monde saoul, je trouve, au Grand Prix, que dans d'autres événements ». (Entretien-32, agente de promotion)

Le GP est ainsi souvent associé à un public qui appartient à une classe sociale aisée :

« C'est des gens qui ont plus d'argent à dépenser. » (Entretien-34, gérant et portier)

« Souvent, c'est ça, c'est des touristes qui sont majoritairement bien nantis, qui viennent ici justement pour voir les belles voitures et tout ça. C'est aussi un *lifestyle* qui est associé, avec les courses de F1. Donc, [c'est] plus cette clientèle-là, que la famille régulière qui vient profiter du spécial du mercredi, tu sais. » (Entretien-06, hôtesse et serveuse)

« Le prix augmente, et puis des clients dépensent vraiment plus, vu que le type de clientèle est différent. Donc, c'est des clients qui ont vraiment plus d'argent que notre clientèle habituelle. » (Entretien-17, serveuse et agente de promotion)

Cette clientèle dépense sans compter et laisse des pourboires mémorables :

« [Les] gens viennent ici et ils ne comptent pas leur *cash*. Ils *pitchent*. Ça, c'est des Américains. Ils regardent la pile de dollars canadiens qu'il leur reste et ils se disent : "On ne peut pas rentrer ça au pays, ça ne vaut rien." Alors ils déposent ça sur la table et s'en vont. » (Entretien-24, barman)

« Quand je travaillais sur Crescent, je peux certainement comprendre. Oui, définitivement plus de pourboire, à cause du volume de personnes et d'Américains. Beaucoup d'Américains viennent pour... je pense, en fait, que c'est le sport numéro un aux États-Unis. Ils ont beaucoup de *fans* de courses automobiles. Et en plus de cela, les Américains ont l'habitude de donner plus de pourboires, comme 19 % à 20 %. Ils viennent ici et ils donnent du pourboire en fonction de ce qu'ils ont l'habitude de donner. » (Entretien-10, serveuse) [traduction libre]

Pendant cette semaine, les menus changent et affichent des prix « *boostés*, triplés, quadruplés » (Entretien-13, barmaid) et qui peuvent paraître exorbitants :

« [...] il y a un monsieur qui avait loué la terrasse du [restaurant] en haut. Il y avait service à volonté, souper à volonté pour tout le monde, puis c'est lui qui payait pour tout le monde. Sinon, j'étais en bas, j'ai vu ce qui est propre à la F1 : une douzaine de Dom Pérignon à l'envers sur une table, des quantités d'alcool abusives, des 100 000 \$ pour une soirée, ça, tu vois ça à la F1. » (Entretien-21, serveur et aide-serveur)

« [...] le prix des bouteilles, des assiettes, tout était augmenté, donc tes ventes augmentent. Et j'ai dit que c'était beaucoup une clientèle américaine, donc une clientèle américaine donne un pourboire en moyenne de plus de 20 %, tandis qu'ici c'est plus de 15 % la moyenne à laquelle on est habitués. Donc, c'est sûr que ça a aussi un impact. Puis il y en a qui allaient payer en argent américain et, nous, on ne faisait pas la conversion, donc ils payaient 1,3 fois ce qu'il y avait sur la facture. » (Entretien-16, serveuse et *bottle girl*)

Le GP est ainsi caractérisé par un public varié, semblable à la population qui fréquente les festivals montréalais, composée de familles, de jeunes et de moins jeunes. Le GP se distinguerait toutefois par l'intensité de l'événement qui amène une augmentation marquée de la fréquentation des hôtels, bars et clubs. Ces quatre jours s'accompagnent d'une frénésie qui entraîne ce que les participant.es considèrent comme des excès de consommation et de dépenses.

Ce public qui fête est de tout âge. Ce sont des familles, des groupes d'ami.es, des groupes de femmes et des groupes d'hommes. Ce sont de ces derniers que les participant.es parlent le plus souvent. Les groupes d'hommes ou les hommes plus âgés prennent beaucoup de place dans les récits des participant.es ; ce sont eux qui dépenseraient sans compter et consommeraient de l'alcool de façon soutenue. Ce sont également eux qui, selon la majorité des participant.es, changent la donne dans leur travail.

3. Le travail pendant le GP

3.1. Parce que c'est payant

Les participant.es qui travaillent pendant le GP considèrent que c'est une semaine intense, mais très payante. Ces personnes travaillent plus d'heures par jour et gagnent des pourboires plus élevés.

« Le summum des bonnes fins de semaine, c'est celle-là. » (Entretien-12, danseuse)

« Le GP, c'est comme Noël, pour les bars. C'est de l'argent très facile, très vite, et c'est beaucoup d'argent. » (Entretien-07, barmaid et *bottle girl*)

« C'est clairement plus payant pendant le Grand Prix. Tu fais plus d'argent parce qu'il y a plus d'argent généré. Oui, tu fais plus d'heures, mais le *tip* que tu fais est meilleur. » (Entretien-22, barman, commis de salle et aide-serveur)

« [Ça] a été un salaire de deux semaines en une fin de semaine. J'ai une collègue que ça faisait huit ans qu'elle travaillait là, et une fois, c'était un coup de chance, elle a fait l'argent qu'elle se faisait en un mois. C'est... Tu entends des histoires, des endroits... Les terrasses officielles, c'est fou. C'est beaucoup d'argent, c'est de l'argent facile, mais c'était épuisant, c'était beaucoup d'heures. » (Entretien-16, serveuse et *bottle girl*)

Si, pour plusieurs, travailler pendant le GP représente certainement « une passe d'argent », pour d'autres, il y a un revers à la médaille :

« Ça va être épuisant, on ne va pas beaucoup dormir, on va courir comme des fous. » (Entretien-11, serveuse)

« Pour de vrai, c'est le *fun*, le GP, mais c'est brûlant. » (Entretien-24, barman)

Parmi les travailleuses et les travailleurs, il faut distinguer les personnes qui travaillent toute l'année dans un bar, un restaurant, un hôtel ou un club de celles qui travaillent ponctuellement mais régulièrement pendant la période du GP. Les travailleuses régulières reconnaissent que l'argent gagné pendant le GP surpasse n'importe quelle semaine de l'année, mais elles sont souvent moins enthousiastes à l'idée de travailler pour le GP. D'ailleurs, aucune d'entre elles ne « compte sur la F1 pour pouvoir payer son loyer » (Entretien-11, serveuse), alors que pour les autres, majoritairement des étudiantes, le GP représente un moment stratégique pour travailler :

« C'est de longues heures, c'est une semaine aussi, parce que des fois, c'est deux jours avant le GP et deux jours après. Donc, on se fait 2000 \$ rapidement ; quand on est étudiantes, c'est bien. C'est ça la motivation, mais chaque fois je me disais : "Qu'est-ce que je fais ?" » (Entretien-04, agente de promotion)

Ainsi, même les étudiantes, ou celles qui ont besoin de gagner de l'argent en peu de temps, soulignent la pénibilité et l'intensité de leur travail pendant le GP. Montréal en mode GP, ce sont des matinées GP, des brunchs et des soirées spéciales qui se succèdent durant un court laps de temps. Des kiosques provisoires sont également installés dans les rues fermées. Ce surplus d'activités nécessite d'embaucher de nouveaux employé.es. Comme le relève l'Organisation internationale du travail, « le secteur [du tourisme] est caractérisé par une tendance à fonctionner avec un personnel de base et à employer la main-d'œuvre nécessaire pour couvrir les besoins quotidiens dans le cadre d'arrangements contractuels atypiques⁸ ».

Des femmes qui quêtent dans la rue estiment également que le GP est un moment opportun pour faire de l'argent :

« Il y a beaucoup de gens, pour quêter [...] plus de gens qu'y a, plus d'argent que je me fais, c'est sûr. [...] souvent, j'y vais quand j'ai plus besoin d'argent, et puis, disons qu'il y a un gros événement, c'est sûr que j'y vais. » (Entretien-37, femme qui quète)

« Si je quète, y'a une raison à ça. Si je voulais faire autre chose, je serais ailleurs. » (Entretien-08, femme qui quète)

3.2. La pénibilité du travail

Pendant le GP, la densité de la population dans les espaces du GP (centre-ville, Vieux-Montréal, parc Jean-Drapeau) augmente considérablement. Afin de répondre à la demande, les restaurants et les bars augmentent leur personnel et le nombre d'heures travaillées par leurs employé.es. De manière générale, les femmes qui travaillent pendant le GP nous ont fait part de conditions de travail pénibles pendant cet événement qui s'étend en réalité sur une semaine plutôt que sur quatre jours. Elles évoquent le nombre élevé de clients et la pression qui en découle, les longues heures travaillées et celles passées debout, sous le soleil d'été :

« On avait beaucoup plus de clientèle que d'habitude [...] on voyait un énorme volume de clients, on parle de plusieurs milliers par jour. Il y avait énormément de roulement. » (Entretien-20, hôtesse et serveuse)

« C'est des gros *shifts*, il y a beaucoup de monde. C'est difficile même physiquement. Je me suis dit, non, cette année, je vais faire peut-être un peu moins d'argent, parce que c'est sûr que c'est toujours relié un peu à l'argent. Donc, c'est beaucoup plus payant de travailler de soir. C'est pour ça que beaucoup de gens décident de travailler de soir. Mais moi, je me suis dit que je préfère m'éviter tout ce stress, si on veut, puis faire peut-être un peu moins d'argent, mais travailler le matin puis le midi. » (Entretien-11, serveuse)

Les conditions de travail sont également difficiles pour les femmes qui travaillent à l'extérieur (hôtesses, agentes de promotion) pendant le GP et dont les postes de travail se situent dans la rue (centre-ville) ou au parc Jean-Drapeau :

« Quand tu ne bouges pas, puis t'es comme ça, t'es au gros soleil, tu ne manges pas beaucoup [...] après 10 heures de travail, t'es comme plus capable. Donc, c'est pour ça aussi que je vais juste ne plus jamais aller là, parce que, mentalement, c'était comme un peu du *suffering*. Tu sais, je souffrais. Donc, pour ce côté-là, ce n'était pas facile. » (Entretien-01, hôtesse)

« Tout le temps debout. C'est souvent comme ça en promo. C'est rare qu'ils vont te laisser t'asseoir parce que tu vas avoir l'air moins invitante. Mais ils étaient quand même... J'ai déjà travaillé pour des compagnies plus strictes que ça. Si on était fatiguées, on pouvait aller s'asseoir un peu en arrière du kiosque et revenir. » (Entretien-32, agente de promotion)

Du fait des demandes qui augmentent et des heures d'ouverture qui s'allongent, le rythme de travail s'accélère. Les travailleuses disent alors travailler avec beaucoup de pression :

« [...] il y a des jours où on travaillait facilement 16 heures et plus, debout en talons hauts, dehors, sans manger, sans boire, sans pauses. » (Entretien-36, hôtesse et *party girl*)

« Ben, c'est qu'il y a plus d'achalandage, c'est comme si la machine fonctionne à presque 100 %. On est tout le temps sur le stress parce que... C'est normal. Les gens veulent tous entrer, il y a un *line-up*, il fait chaud, c'est l'été, il y a de l'impatience, ça devient plus dur, il y a des gens partout, tout est plus dur. On travaille vraiment 100 %. Puis on va chercher le maximum de chacun. » (Entretien-34, gérant et portier)

« [...] tout le monde veut être servi rapidement, tout le monde en veut pour son argent, tout le monde veut tout en même temps. » (Entretien-13, barmaid)

Ces travailleuses et travailleurs ont clairement différencié la période du GP du « temps normal », où la pression est moins forte, à la fois de la part des employeurs que des clients :

« En temps normal, on te permettrait d'aller aux toilettes cinq minutes ou de prendre une petite pause si tu travailles pendant la journée et la soirée, mais pas là. Là, tu continues. Si tu as le temps d'aller aux toilettes, tant mieux pour toi. » (Entretien-20, hôtesse et serveuse)

« À un certain point, on a toutes craqué, puis on en a même discuté hier. On s'est juste toutes assises puis toutes mises à pleurer parce qu'on était comme juste épuisées. On était plus capables d'en prendre, puis... Moi, c'est vraiment ça que je trouve qui a marqué la semaine, parce qu'il arrive vraiment des choses qui n'arrivent pas normalement. » (Entretien-12, danseuse)

3.3. Les jobs de la F1

Les participant.es aux entretiens sont hôtesse.s, sondeuse.s, serveuse.s, barmaid.s, *bottle girls*, aide-serveur.s, *party girls*, préposée.s aux toilettes, danseuse.s, gérant.es, agent.es de promotion (voir annexe 3 pour le profil des participant.es). Ce sont des agences spécialisées en organisation d'événements ou des agences de placement qui recrutent les temporaires en publiant des annonces sur Kijiji ou Facebook. Il y a également du bouche-à-oreille entre connaissances ou sur les réseaux sociaux, par l'intermédiaire de certains groupes d'embauche spécifiques aux métiers de la restauration ou des bars.

Les femmes qui exercent les métiers de service, d'accueil ou de vente sont littéralement en première ligne pendant la semaine du GP. Elles sont dans la foule, parfois seules, souvent en binôme, et parfois derrière un comptoir. Leurs fonctions, tâches et rôles sont très variés. Elles vendent des programmes,

de la crème solaire ou des billets ; elles accueillent les client.es et les placent. Elles accompagnent des hommes pour la soirée, font la fête avec des groupes, vendent des bouteilles de champagne ou font le service aux tables dans les bars et restaurants.

Bottle girl et party girl

La vente de bouteilles d'alcool de luxe, principalement du champagne, auprès de la clientèle de bars et de clubs, est une tâche réservée aux *bottle girls*. La semaine du GP est d'ailleurs l'occasion pour les propriétaires et gérant.es d'acheter des bouteilles très chères, « des bouteilles à 4000, 6000, 8000 \$ [...] qui vont permettre aux *bottle girls* de faire un pourboire pouvant aller jusqu'à 1000 \$ si elles réussissent à en vendre. [...] Si tu vends la bouteille à 8000 \$, on te donne 1000 \$. *Cash*. Fait que c'est facile de vendre ces bouteilles-là. Je l'ai fait. » (Entretien-36, hôtesse et *party girl*)

Encourager les client.es à acheter des bouteilles est une tâche importante, puisque lucrative. Dans le but d'augmenter l'attrait pour cet achat, celui-ci est savamment mis en scène :

« Si tu achetais une mégabouteille, tu avais les filles déguisées en chat... des incroyables femmes qui étaient vraiment juste... qui ne faisaient aucun, aucun service, à part aller porter des bouteilles. Elles pouvaient *chiller* pendant une demi-heure entre les deux bouteilles, là. S'il n'y avait pas de bouteilles, il n'y a rien qui se passait. » (Entretien-22, barman, commis de salle et aide-serveur)

Les *party girls* sont elles aussi engagées par l'établissement pour faire la fête avec la clientèle, boire avec elle et mettre de l'ambiance : « *A physically attractive young woman hired to attend parties and entertain men.*⁹ » De fait, ces femmes peuvent être aussi des mannequins : « [...] moi, je recevais des demandes de la part de [restaurateurs] pour avoir des mannequins sur place, gratuitement, pour balancer le nombre d'hommes et de femmes. Ils demandaient juste des mannequins femmes d'un certain âge. » (Entretien-17, serveuse et agente de promotion)

Hôtesse

Les hôtesse.s accueillent les visiteurs et font la promotion de produits. Elles sont souvent étudiantes. Pour travailler comme hôtesse, aucune formation spécifique n'est toutefois demandée.

Il s'agit de mettre en scène leur corps et de respecter un code vestimentaire : « [...] c'est vraiment les talons hauts, le maquillage, les cheveux, mais tout pareil. Elles sont à l'entrée de chaque loge. C'est ça : juste sourire. » (Entretien-05, serveuse)

Si, initialement, ces femmes sont engagées uniquement pour vendre des produits et sourire, en réalité on leur demande beaucoup d'autres choses, comme se faire prendre en photo avec le public. Que cela vienne de Montréalais.es ou de touristes, c'est une demande fréquente adressée aux hôtesse.s et aux agente.s d'accueil pendant le GP.

« Moi, au GP, ça m'énervait vraiment beaucoup qu'on me demande de me faire prendre en photo constamment par des inconnus. [...] Pourquoi, là, tu veux une photo avec moi ? Ça n'a pas rapport [...]. Ce n'est pas dans mon contrat, là. Mon contrat, c'est de faire la promotion. » (Entretien-32, agente de promotion)

Sugar baby et accompagnatrice

Des participantes nous ont confié que, dans plusieurs situations, le travail qu'on leur demandait les avait amenées à faire de l'accompagnement et à accepter parfois des offres de relations sexuelles rémunérées. Les scénarios dont nous ont parlé les participantes ne sont pas tranchés et leurs réponses à ces offres sont également variables.

Lorsqu'elles acceptent ce genre de demande, la plupart y voient une bonne façon de se faire de l'argent en peu de temps. Les récits de certaines d'entre elles illustrent à quel point ces expériences ne se distinguent pas clairement du travail qu'on leur demande comme hôtesse, comme *bottle girl* ou même comme serveuse :

« Je suis aussi une *sugar baby* à temps partiel. Surtout pendant le GP, c'est plus populaire. C'est sûr qu'il y a aussi des jeunes qui vont venir parce qu'aux États-Unis, [l'âge pour sortir dans les bars, c'est 21 ans, alors que] nous autres, ici, c'est 18 ans pour boire. Alors, c'est sûr qu'il y a une catégorie de jeunes. Ces gars-là vont te proposer : "Viens faire la fête avec nous ce soir ! C'est le même principe qu'à la *job*, on va danser, faire la fête, mais il n'y aura rien de sexuel et tu vas être rémunérée !" Ça, il y en a beaucoup plus au GP. » (Entretien-29, danseuse et *sugar baby*)

« [...] On est arrivées et là, ils nous ont assis à une table ; c'était un peu malaisant parce que là, on a compris que c'était comme une *double date*, avec deux messieurs qu'on ne connaissait pas. Mais je pense que, même celle qui nous faisait faire la promo ne savait pas, ou elle ne l'a juste pas trop mentionné. [...] On est restées, ils ont tout commandé, on a commencé à boire des bulles, alors on est restées toute la soirée, mais ça a été... comme... à la fin, ils s'essayaient sur nous. Finalement, ils nous ont donné plein d'argent, puis des fois ils sortaient de la poudre, puis de la coke, c'était n'importe quoi. À la fin de la soirée, c'était un peu malaisant parce qu'ils voulaient repartir avec nous, mais nous, on avait zéro intérêt. » (Entretien-28, accompagnatrice)

Ces métiers de service, d'accueil ou de vente sont des « métiers de femmes », comme l'observe la sociologue Gabrielle Schütz : « [...] Accueillir s'inscrit dans une division sexuée du travail qui réserve aux femmes les tâches d'assistance et de représentation, et c'est une activité qui s'exerce rarement à temps plein, conformément à l'association toujours vivace entre genre féminin et temps partiel. [...] c'est aussi une activité qui requiert d'incarner "la" féminité [...] il s'agit bien d'une performance de genre¹⁰. »

Plusieurs travaillent régulièrement pendant le GP. Quelques-unes l'ont fait le temps de leurs études, avant d'arrêter. En moyenne, ces femmes sont âgées entre 18 et 50 ans. Comme le remarque l'une d'entre elles, « les personnes qui travaillaient là, c'était beaucoup des jeunes femmes. Comme moi, j'étais la plus vieille. J'ai 27 ans, [...] bientôt 28 ans. Et je trouvais que moi j'étais comme la plus vieille, et les autres, c'étaient comme des filles genre de 17-18 ans. » (Entretien-01, hôtesse)

3.4. Une mise en scène des normes de la féminité

Pour réaliser leur travail, les hôtesse, serveuses ou *bottle girls* utilisent la féminité présumée ou attendue « comme une ressource au travail : s'habiller "en femme", se mouvoir "en femme", activer certaines dispositions pensées comme féminines, telles l'attention à l'autre, la sollicitude ou la séduction¹¹ ». Dans l'industrie de l'hospitalité, les attentes de la clientèle sont ainsi basées sur des fantasmes qui « sont souvent fondés sur les idées de désir, voire de sexe réel, ce qui peut placer les travailleuses et travailleurs, en particulier les femmes, dans une position qui les rend vulnérables aux remarques et comportements sexuellement suggestifs et à d'autres formes de harcèlement sexuel¹² ». [traduction libre]

Les critères d'embauche de ces femmes qui travaillent dans l'accueil, le service ou la vente sont variés, mais l'apparence en fait grandement partie. Certaines participantes nous ont confié que, parfois, elles sont embauchées en fonction de leur taille et de leur poids, rappelant ainsi que :

« Dans les performances incarnées (*embodied*) et sexualisées, les caractéristiques d'un corps désirant et désirable jouent un rôle. Des caractéristiques telles que le poids, la couleur de la peau, les cheveux, l'accent, les vêtements et les gestes font toutes partie des interactions entre les prestataires et les consommateurs. Un.e employé.e des métiers de l'interaction tente généralement de persuader le client d'acheter quelque chose [...]. Certaines organisations font de l'exigence d'un corps idéalisé, généralement blanc, propre, mince et jeune, et souvent sexualisé, une partie explicite du processus de recrutement¹³. » [traduction libre]

Le travail dans le secteur des services et de l'accueil est effectué selon un scénario sexiste préétabli. Même si les interactions entre les femmes et les hommes ont l'air spontanées, elles sont régies par des rapports de domination, où les femmes doivent jouer un rôle demandé, s'habiller d'une certaine façon et être ouvertes aux approches de séduction des hommes. Le flirt informel ou occasionnel constitue également une partie connue du scénario des relations femmes-hommes¹⁴. C'est le cas lors du GP :

« [...] ils vont vouloir que les employées utilisent le flirt, surtout dans les événements du GP. Je veux dire, c'est encouragé. Quand on se promène sur Peel ou Crescent, si la serveuse, la barmaid ou celle qui présente l'auto est bête, personne ne va prendre les photos avec elle. Personne ne va aller voir l'auto. Si la fille est bête, personne ne va aller prendre sa vodka, son truc. Donc, c'est encouragé d'être gentille, mais plus que gentille, tu sais, ouverte au flirt. » (Entretien-04, agente de promotion)

« Il y a toujours des hommes qui te draguent en tant que serveuse [...]. Et une partie du travail consiste à être très amicale, et parfois être amicale peut être mal interprété, comme un flirt. Alors le client, qui est un homme, pense que tu flirtes en retour. Tu sais, il peut se sentir à l'aise de te dire des choses, ou te demander ce que tu fais après... » (Entretien-10, serveuse) [traduction libre]

Plusieurs participantes sont par ailleurs critiques de certaines dimensions de leur travail et des demandes qu'on leur fait justement à propos des qualités génériques attendues, soit la patience, le sourire, la proximité :

« [...] j'avais questionné une gang de gars qui étaient un peu chauds. Puis j'essayais de rester sur leur *vibe*. C'est ça aussi : on était engagées par le GP et il ne fallait pas que je *shut down* la *vibe* des participants. Il ne fallait pas juste être de bonne humeur, mais il fallait être dans la *vibe* du GP. Moi, ça ne me correspondait vraiment pas. Là, j'essayais de rester cool avec les gars pour les garder tout le long de mon sondage, puis... Eux sont devenus un peu joueurs, puis il y en a un qui a voulu me serrer la main. » (Entretien-18, sondeuse)

« Mais tu sais, c'est sûr qu'on est encouragées à... c'est une forme de prostitution, il ne faut pas se mentir, là. Tu sais, c'est un échange de services avec de l'argent, qui inclut ton corps. Tu sais, oui, tu n'as pas de relations sexuelles complètes avec le client, tu ne fais pas une pipe, tu ne fais pas une branlette. T'es pas dans un salon de massage ou *whatever*. Mais ça reste quand même qu'on te demande de jouer à la potiche. » (Entretien-13, barmaid)

Selon les participant.es, les femmes qui travaillent dans les bars, les clubs et dans le monde de la restauration sont souvent vues par les clients comme des femmes-objets, et ce, tout au long de l'année :

« Mais en général, dans le métier, pour une femme, c'est difficile. C'est difficile. T'es un peu traitée comme un objet, tu sais [...]. Ils sont polis parce que t'es habillée... t'es toute nue quasiment. Donc, *obviously*, quand t'es une fille... ben, c'est toujours en mode flirt. Tout le monde est saoul. » (Entretien-13, barmaid)

Pour les hôtesse.s, « être belle et attrayante fait partie de leurs attributions, si bien que leur corps constitue une "qualification" à part entière, même si celle-ci n'est pas "rémunérée" comme telle – alors même qu'elle nécessite des investissements, tant matériels que temporels (maquillage, vêtements lorsqu'un uniforme n'est pas fourni, entretien de la condition physique, etc.)¹⁵ ». L'activité d'accueil, en utilisant les femmes comme des objets esthétiques et en jouant sur le désir hétérosexuel masculin, expose celles-ci à la drague et au harcèlement sexuel normalisé.

4. Le harcèlement sexuel au travail

4.1. Ça fait partie de la *job*

Le harcèlement sexuel et sexiste durant leur travail est fréquent pour l'ensemble des travailleuses que nous avons rencontrées. Ça « fait partie de la *job* ». Ce harcèlement sexuel prend la forme de blagues, de remarques, et même parfois d'insultes :

« Ça pouvait passer des insultes directes comme “Crisse de conne”, “T’es vache”, peu importe, parce qu’ils n’étaient pas contents, parce qu’ils ne pouvaient pas rentrer. Ou avec les gens qui étaient à l’intérieur, c’étaient des insultes plus directes comme “T’as pas de seins”, “Tes fesses sont énormes”, peu importe. » (Entretien-36, hôtesse et *party girl*)

Les contacts non désirés sont fréquents à l’égard de ces femmes et sont souvent banalisés. Cette banalisation est d’usage de la part des clients, mais aussi des femmes elles-mêmes, qui finissent par trouver cela « normal » :

« [...] les gens sont plus saouls parce que, là, c’est un événement, alors là des fois, ils écoutent un peu moins les règles et vont s’essayer un peu plus, ils vont essayer d’aller plus loin, alors il faut tout le temps que tu... C’est un peu chiant, il faut tout le temps tasser les mains, tasser les mains, mais ce n’est rien de méchant ou rien de trop agressant. Mais tu es à moitié nue devant un homme qui est complètement saoul, c’est normal... Souvent, les clients, quand tu tasses leurs mains, ils disent : “Ah non, excuse-moi, excuse-moi !”, mais cinq secondes après, ils vont quand même le refaire... mais ce n’est pas rien de méchant. » (Entretien-29, danseuse et *sugar baby*)

« Ce n’est pas ma *job* de me faire toucher les fesses. Ce n’est pas sensé m’arriver nécessairement à moi, mais bon, en même temps, comme je dis, on travaille dans l’industrie, dans un endroit où c’est propice à arriver. Donc, est-ce que ça me fait vouloir quitter ma *job* pour ça ? Pas nécessairement, mais je t’avoue que ça me donne envie de rentrer plus tôt chez moi que de continuer à travailler les quatre heures qu’il me reste [elle rit]. » (Entretien-35, commis)

Parfois, le harcèlement prend la forme d’un harcèlement psychologique ou sexiste, ou les deux, plutôt que d’un harcèlement sexuel :

« Tu sais, des fois, un client qui est trop insistant... Je ne sais pas, on ne fait pas vraiment de service aux tables, mais des fois, il y a, mettons, un groupe qui va plus te *spotter* et tout le temps te faire venir à la table pour leur resservir de l’alcool. Des fois, c’est ça, il y a juste des clients qui sont un peu trop insistants, puis ça me met mal à l’aise. Tu sais, je ne me sentais pas en danger, mais j’étais juste mal. » (Entretien-05, serveuse)

« Une de mes collègues arrive pour prendre la commande. Le monsieur a le menu devant lui, puis là, elle essaie de lui enlever des mains, puis là, il se penche vers l’arrière, fait que là, elle s’avance pour essayer de reprendre le menu, il se repenche. Fait que là, elle ne comprend pas trop c’est quoi le jeu. Puis il lui dit : “Tu vas bien finir par tomber sur moi.” » (Entretien-11, serveuse)

Dans la plupart des cas, les travailleuses affirment endurer le harcèlement sexuel tout en mettant également leurs limites et en développant des stratégies :

« J'ai des limites. Si quelqu'un me caresse les cuisses ou les fesses, ça ne passerait plus. Avant, je me disais : "Ah, je vais faire de l'argent." Maintenant, je vais leur demander d'arrêter gentiment, et si ça ne marche pas, je ne vais pas pousser parce que là, ça peut devenir dangereux. Non, c'est d'aller chercher quelqu'un. Puis, dans les endroits où j'ai travaillé, il y avait toujours quelqu'un à qui je pouvais me confier, ou qui allait toujours me protéger. » (Entretien-16, serveuse et *bottle girl*)

« Ben moi, personnellement, je suis capable de gérer parce que je ne me gêne pas de dire non au monde. Il y a des filles qui se sentent moins à l'aise de dire non et elles ne sont pas sûres qu'elles ont le droit, parce qu'elles ne veulent pas être désagréables avec les clients et que le monde associe quelque chose de négatif à la marque. Mais moi, si je ne me sens pas à l'aise, je n'ai pas peur de le dire. Moi, personnellement, je suis capable de le gérer, ça ne me dérange pas. » (Entretien-32, agente de promotion)

Plusieurs d'entre elles, en raison de leur habillement ou du lieu où elles travaillent, se sentent particulièrement vulnérables. Elles sont seules dans la foule, sans équipe et sans espace protégé du public pour travailler et, éventuellement, se réfugier :

« Tu sais, au restaurant, il fallait que je sorte du bar des fois, que j'ouvre des bouteilles. C'est là que moi j'ai fait, genre, des crises de panique. Parce qu'en arrière de mon bar, je me sentais protégée, mais en salle, je ne me sentais vraiment pas bien. Quand j'allais faire des parades pour des bouteilles, tout le monde te touche. Ça, je trouvais ça difficile. » (Entretien-13, barmaid)

« Parfois, je regardais les serveuses et je me disais : "J'aurais aimé ça, être à votre place plus qu'être à ma place, parce qu'au final tu travailles, tu fais tes trucs, puis ton contact peut être très court. Puis t'es protégée aussi. Moi, si un homme me tanne ou peu importe, à un certain point, je n'ai pas tant de personnes pour me protéger. Ça ne m'est jamais arrivé cette année, mais je me dis que c'est vrai qu'au final, s'il y a quelqu'un qui me tanne, je ne me sens pas bien, et y a une personne au final... » (Entretien-17, serveuse et agente de promotion)

Ces femmes passent ainsi plusieurs heures de travail en développant une vigilance accrue. Elles sont cependant nombreuses à adopter des stratégies pour se protéger et éviter des formes plus graves d'agressions.

Mais au-delà de leurs réponses individuelles aux situations de harcèlement, il faut rappeler que ce sont les conditions de travail et l'organisation du travail qui doivent être questionnées parce qu'elles expliquent comment et pourquoi le harcèlement et les violences à caractère sexuel s'imposent aux femmes lors du GP et dans l'industrie du divertissement et du tourisme de façon générale¹⁶.

4.2. Les conditions et l'organisation du travail

Les employées saisonnières peuvent n'avoir ni contrat de travail ni connaissances de leurs recours. Les milieux des bars, des clubs et des restaurants ne sont pas syndiqués. Les travailleuses peuvent être salariées, mais celles qui travaillent de façon temporaire pour un événement comme le GP travaillent sous contrat. Plusieurs sont engagées, comme nous l'avons vu, par l'intermédiaire d'agences et sont postées dans la rue, loin de leurs employeurs qu'elles n'ont souvent jamais rencontrés en personne.

Leur travail peut s'étendre sur seulement deux ou trois jours, et leurs journées durer jusqu'à 16 heures. Le travail dans le secteur du tourisme est reconnu pour être difficile et mal rémunéré. Dans ce contexte, le pourboire constitue une importante source de revenu. Il est une forme de rémunération à la pièce¹⁷, c'est-à-dire qu'il dépend du nombre de client.es servi.es.

Le pourboire est une forme de rémunération courante dans les métiers de service, qui sont majoritairement occupés par les femmes. Plusieurs recherches démontrent que la relation est floue entre la qualité du service reçu, le service avec le sourire et le montant du pourboire¹⁸ : le pourboire n'agit pas seulement comme une récompense pour le service rendu, mais dépend d'autres facteurs. Certains facteurs peuvent être contrôlés par la travailleuse et d'autres non.

Les recherches montrent notamment que le pourboire augmente lorsque les serveuses correspondent à certains standards de beauté – être jeune, avoir les cheveux blonds, une grosse poitrine et un corps mince¹⁹. Il augmente aussi lorsque les serveuses ont certains comportements associés à la séduction et à la sollicitude, comme de se baisser pour avoir les yeux à la hauteur du client, ou de toucher celui-ci²⁰. Ces normes et attentes inhérentes au pourboire s'illustrent aussi par le fait d'être placées aux entrées, « puis de sourire, de prendre des photos avec les hommes » (Entretien-05, serveuse).

Plusieurs remarquent que le pourboire est également raciste. Arianne Persaud, serveuse et documentariste sur ces sujets, estime que le pourboire « exacerbe le racisme et le ressentiment à l'égard des Noirs, tant chez les clients que chez les serveurs²¹ ». Plus encore, le pourboire, complément aux salaires, ne concerne que les emplois de services dans lesquels les travailleuses et travailleurs racisé.es sont les moins présent.es. Arianne Persaud a aussi « constaté que les postes de serveurs (et serveuses) sont généralement occupés par des employés blancs, et qu'ils reçoivent beaucoup plus de pourboires que les ouvriers en arrière-scène²² ».

Une autre dimension du travail de nos répondant.es est le code vestimentaire. Plusieurs établissements obligent leurs employé.es à adopter un certain code vestimentaire pendant le GP, généralement des robes « courtes, moulantes, ras les fesses [...] ». On avait presque toutes la même, les hôtesse.s. Je pense d'ailleurs que c'était une robe qui venait d'un *sex shop*... » (Entretien-20, hôtesse et serveuse). Plusieurs établissements proposent un code vestimentaire unisexe noir et blanc, t-shirts, jupes, shorts ou pantalons au choix. D'autres établissements laissent aux employé.es le choix de leur tenue.

4.3. La réponse des employeurs et employeuses

Les employeurs et employeuses, qu'ils soient propriétaires ou gérant.es, ont une responsabilité dans l'organisation du travail des employé.es, notamment dans la définition des tâches et le respect de celles indiquées dans le contrat de travail. Ces personnes jouent également un rôle important dans la prévention et la gestion du harcèlement exercé par la clientèle, puisqu'il s'agit d'une obligation légale. En outre, l'employeur doit prévenir le harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire, protéger ses employé.es de ces types de harcèlement et leur garantir un milieu de travail sain²³. Il est également tenu de ne pas harceler ses employé.es. Effectivement, depuis le 1^{er} janvier 2019, tous les employeurs doivent mettre en place dans leurs entreprises une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes selon la Loi sur les normes du travail (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail [CNESST]).

Formula 1, propriétaire du GP, a élaboré un code de conduite qui a été adopté par chacun de ses partenaires, dont le Groupe de course Octane, responsable de l'organisation du GP au parc Jean-Drapeau et de certaines soirées de promotion dans le centre-ville et le Vieux-Montréal. Ce code s'applique à chaque « fonctionnaire et employé.e (y compris les employé.es temporaires) ». Ainsi, il est écrit que l'entreprise s'engage à assurer un environnement de travail respectueux et ouvert, en interdisant tout type de harcèlement et d'intimidation. Celle-ci s'attend aussi « à ce que ceux qui travaillent pour Formula 1 (consultant.es, agent.es, entrepreneurs, fournisseurs, services de transport, etc.) respectent également ce code ou adoptent des politiques internes similaires²⁴ ».

Pourtant, la majorité des répondantes qui travaillent pendant le GP ou de façon régulière estiment être seules lorsqu'elles subissent du harcèlement sexuel dans leur milieu de travail :

« Est-ce que tu en as parlé à ton employeur, quand tu t'es sentie mal à l'aise par rapport aux deux messieurs dont tu m'as parlé ?

— Non. J'ai l'impression que si je lui en avais parlé, mon gérant, c'est le gérant qui me disait que je devais me maquiller le matin, que ça ne se fait pas d'avoir l'air fatigué dans le restaurant, donc que je devrais me maquiller. [...] justement, cet employeur-là... Je suis sûre que quelqu'un m'aurait mis la main au cul et il aurait dit : "Ah oui, ça vient avec le travail, tu sais." » (Entretien-03, serveuse et barmaid)

À l'exception des employées qui travaillent à temps plein dans le même établissement depuis plusieurs années, toutes les travailleuses jugent sévèrement leur employeur ou employeuse et leurs gérant.es sur la façon dont ils réagissent aux situations qu'elles leur rapportent. Elles considèrent que ces personnes n'ont aucun intérêt à leur offrir de bonnes conditions de travail. Plusieurs ont parlé du déni total de leur employeur ou employeuse, même lorsque celui-ci est mis au courant d'une situation ou lorsqu'il est témoin de harcèlement sexuel :

« Je suis allée faire mes cheveux, j'ai travaillé, ça n'allait pas très bien, j'étais fatiguée, tu sais. Et quelqu'un m'a demandé : "[Elle] est où ?" Pis c'est là que j'ai dit : "Moi et elle, hier, on s'est fait droguer." Et quelqu'un a fait : "Ah mon dieu ! pis t'es là ?" J'ai dit : "Ben, oui." C'est là que ça a fini. Et la personne à qui je l'ai dit, c'était notre gérante. Donc, elle aurait dû être concernée du fait qu'on s'était fait droguer. Puis elle m'a juste dit comme "OK, mais là, ça va ?" J'ai dit "oui, oui", et elle est partie. » (Entretien-36, hôtesse et *party girl*)

« Je pense que tout le monde dit qu'il n'est pas d'accord, mais tout le monde ferme les yeux aussi. Je ne trouve pas qu'on est très protégées en tant que femmes dans ce métier-là. Je trouve que c'est de la *bullshit* qu'on est protégées. Je pense que c'est la pire *bullshit* quand ils disent : "Ah, je fais attention à mon *staff*." *Bullshit*. Sérieusement. Je ne connais pas vraiment d'endroits où on fait attention à son *staff*. » (Entretien-13, barmaid)

Des participantes pensent que le harcèlement sexuel fait tellement partie de la *job* qu'elles estiment que rapporter un incident de ce type pourrait les amener à perdre leur emploi :

« Je me suis fait prendre un sein un soir. Quand je lui ai fait payer sa facture, il m'a dit : "Ah, t'as une tache ici", et il m'a pris le sein. Tu sais, je suis supposée faire quoi ? [...] Si je vais chercher un *bouncer* puis que je fais sortir le gars, je perds ma *job*. Personne ne va te le dire comme ça, mais c'est clair que c'est ça qui va arriver. » (Entretien-13, barmaid)

« Je sentais qu'il n'y avait rien que je puisse faire et que, même en parler à quelqu'un, ça ne changerait pas grand-chose. Je pense aussi que la gérance adhère à ce comportement-là. Du moins du côté masculin, c'étaient des types de personnes qui n'allaient pas décourager ce type de comportement, donc ça ne me servait à rien, de mon point de vue, d'aller en parler à quelqu'un. Je l'ai peut-être mentionné à un ou une de mes collègues au passage, mais rendu là, c'était déjà passé. Je ne savais pas ce que je pouvais faire. » (Entretien-20, hôtesse et serveuse)

Ainsi, le harcèlement sexuel est considéré comme faisant partie du travail. Il est banalisé et minimisé, ce qui décourage les travailleuses d'en parler et de le dénoncer. Ces jeunes femmes, face à des hommes qui les rémunèrent pour leur prestation et leur sourire, font en quelque sorte un compromis pour une semaine de GP. Par ailleurs, le harcèlement sexuel provient parfois directement des employeurs :

« [...] j'ai eu une opération à mes seins. Puis des fois, [mon *boss*] va ramener un client que je ne connais pas. Il me présente et tout, puis il va commencer à boire – parce que mes *boss*, ils boivent beaucoup –, il va commencer à boire, puis il va commencer à dire : "Hey, *check* ça, elle s'est refait les *tits*." Puis je vois le client qui me [regarde] pendant genre cinq minutes. Je suis comme... Wow ! je viens de perdre toute crédibilité *live*, par mon *boss* qui me dit ça. J'ai l'air de quoi ? [...] Ces temps-ci, depuis que j'ai fait mon opération, j'ai des remarques comme : "Oui, on pourrait lui donner plus de *shifts*", des affaires de même. » (Entretien-07, barmaid et *bottle girl*)

« Ils avaient beau nous dire "Dites-le à quelqu'un", la plupart du temps, si c'était pas quelque chose de physiquement violent, ils ne faisaient rien. Parce qu'ils se disaient ces gens-là sont là, ils paient, donc leur attitude c'est comme dans n'importe quelle autre place, on ne peut rien faire. » (Entretien-36, hôtesse et *party girl*)

Dans certains milieux plus professionnalisés, où les travailleuses sont salariées, l'organisation du travail lors du GP est prévue à l'avance et la question des « gestes inappropriés » est abordée :

« Oui, ils nous le disent, tu sais, que la clientèle va changer (pendant le GP), "vous allez voir. Si vous êtes inconfortables et que vous avez besoin de quelque chose, vous pouvez venir nous voir en tout temps". C'est déjà arrivé qu'ils sortent des gens parce qu'ils étaient inappropriés. » (Entretien-06, hôtesse et serveuse)

5. La définition et la création d'une ville sûre

5.1. Les violences à caractère sexuel et l'insécurité

En 2017, dans son « Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal », le CM a effectué un sondage en ligne auprès de 976 femmes cis et trans dans le but de connaître leurs expériences à propos de la sécurité, de l'insécurité et des violences à caractère sexuel dans les festivals qu'elles ont fréquentés à Montréal.

Selon les résultats de cette recherche, plus d'une répondante sur deux a déjà été victime de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle (56,4 %). La presque totalité des femmes (96,6 %) qui ont subi une agression sexuelle ou du harcèlement sexuel lors d'un événement extérieur à Montréal ne connaissaient pas la personne ou le groupe d'individus ayant commis les violences à caractère sexuel. La majorité des incidents ont eu lieu en soirée (56,2 %). Seulement 22,6 % ont eu lieu le matin ou durant la journée.

Aussi, des écarts significatifs existent entre la proportion de répondantes 2ELGBTQQIA²⁵ (70,8 %) et de répondantes hétérosexuelles (54,3 %) qui ont vécu du harcèlement sexuel ou une agression sexuelle lors d'événements extérieurs à Montréal. Cet écart existe aussi entre les femmes appartenant à une minorité visible (10,2 %) et celles qui n'appartiennent pas à une minorité visible (3 %)²⁶ parmi celles qui ont vécu une agression sexuelle pendant un événement extérieur.

Au-delà des festivals, occuper l'espace public, pour les femmes, particulièrement celles à la croisée de différentes oppressions comme les femmes des minorités visibles et les femmes 2ELGBTQQIA, se fait dans la peur et dans la gestion de la peur. Dans la dernière enquête de Statistique Canada sur leur perception de leur sécurité personnelle, des données différenciées montrent que « les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer que, pour leur sécurité personnelle, elles prennent couramment un taxi, leur voiture ou le transport en commun plutôt que de marcher (38 % par rapport à 18 %) ou demeurent chez elles le soir (10 % par rapport à 2 %)²⁷ ».

Les témoignages des femmes sur leurs expériences pendant le GP illustrent les mêmes réalités :

« Moi, je me suis fait droguer pendant la soirée de clôture de la F1. » (Entretien-13, barmaid)

« Chaque année, mes amies et moi, on se dit “On ne sort pas”, et l'année d'après, on se dit “On va lui donner une dernière chance.” [...] On était dans un bar, on avait fait la file, et on était habillées de façon normale, j'ai mis des talons hauts et une robe. Puis je me rappelle, j'étais tellement énervée, il y a un gars qui m'a pris les fesses, vraiment là avec sa main comme ça. Je me suis retournée, j'ai commencé à hurler et je lui ai dit, vraiment fort : “*What the fuck are you doing?*” [...] Puis là j'ai hurlé au *bouncer*, et il n'a pas réagi. Je pense que ça leur arrive une fois par heure ce truc-là. » (Entretien-04, agente de promotion)

Ces expériences ne se limitent toutefois pas au GP, puisque les répondantes ont aussi largement témoigné du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles dont elles ont été victimes lors de leurs sorties à Montréal :

« J'étais dans un bar avec des collègues de travail. Comme c'était un lundi soir, je laissais ma bière traîner parce qu'il n'y avait pas beaucoup de monde dans le bar, puis c'était avec des collègues de travail. Finalement, la dernière chose dont je me souviens, c'est de danser, puis je me suis réveillée à l'hôpital. Heureusement, j'étais accompagnée tout le long... une collègue qui voyait que ça ne *feelait* pas. Elle a essayé de me ramener chez moi, puis c'est le chauffeur de taxi qui a appelé l'ambulance [...]. » (Entretien-05, serveuse)

« [Il y avait] un gars un peu trop tactile, que je ne connaissais absolument pas, dans un bar avec des amis. C'était l'anniversaire d'une personne, et puis je ne sais pas, il me regardait. Mon amie est partie fumer et il s'est installé à côté de moi et a commencé à faire la conversation, puis là, il a commencé à me caresser la tête, le dos, comme si on se connaissait depuis longtemps. Et puis je m'en suis tellement voulu ce jour-là, parce que ça m'a complètement paralysée. Je n'ai pas été capable de... Et je suis quelqu'un qui n'est absolument pas tactile. J'ai besoin de ma bulle, je n'aime pas ça. Il est rentré dans ma bulle et il a imposé son truc. Je n'ai rien fait, mais je m'en veux. » (Entretien-15, agente d'accueil)

Être une femme, c'est toujours avoir « une considération de, quand il fait noir, on est plus vigilantes [...] Je crois que c'est une habitude depuis qu'on est petites. Donc, c'est toujours en tête, ça ne nous quitte jamais. Et c'est malheureux, mais le premier instinct qui vient quand t'entends un bruit, c'est que quelqu'un va m'agresser ». (Entretien-04, agente de promotion)

« Mais ça m'est déjà arrivé des fois, quand il y a moins de monde dans la rue et qu'il y a un gars en arrière de moi, c'est sûr que là, ça me stresse tout le temps. Mais ça, c'est quelque chose que toutes les filles vont vivre dans leur vie. Il y a un gars louche en arrière de toi, tu vas avoir peur. Pas peur, mais un petit stress... Je suis alerte. » (Entretien-32, agente de promotion)

« Les femmes sont cachées. C'est parce que les femmes, on est plus subtiles. Pourquoi ? Justement, le danger. On se fait violer. Pas rien que par nos supposés confrères, protecteurs, amis de la rue, quand ils sont trop gelés, mais aussi par la police. Là, par la population. Comme je vous ai dit, là, moi j'ai failli me faire prendre au coin de la rue à trois heures du matin. Par un passant ! Faque, on est plus subtiles. » (Entretien-37, femme qui quête)

5.2. Des récits de stratégies et de prévention

Pour se sentir en sécurité dans les rues de Montréal, les répondantes déploient toutes sortes de stratégies. Les principaux constats dressés dans l'« Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal », paru en 2017, montraient déjà que les femmes, sans toujours identifier leur peur ou leur sentiment d'insécurité, fréquentent les festivals en déployant des stratégies pour se rassurer. Parmi les femmes interrogées dans cette précédente recherche, 99,4 % ont déclaré adopter au moins une stratégie pour se sentir davantage en sécurité.

Il en est de même lors du GP. Ces « stratégies féminines », comme les appelle une participante (Entretien-04, agente de promotion), sont nombreuses et sont entièrement intégrées à la façon dont ces femmes appréhendent leur présence dans l'espace public.

« Ça m'est déjà arrivé de faire semblant de parler au téléphone quand [j'étais] toute seule et qu'il n'y avait personne pour aller au stationnement [et que je voyais] cinq gars sur le côté... Ou de changer de rue. Mais si je me dis que je suis capable de passer sans être préoccupée, je me sens en sécurité. » (Entretien-33, hôtesse)

Marcher dans les rues est une activité qu'elles effectuent avec prudence. De façon générale, les déplacements représentent la plus grande menace à leur sentiment de sécurité, que ce soit à pied, en métro ou en taxi :

« Sinon, c'est sûr que le soir dans le métro, plus je suis habillée, plus je me sens en sécurité aussi. Tu sais, j'essaye pas non plus de provoquer. Tu sais, moi, je suis pour le "Ah ouais, on fait ce qu'on veut, on s'habille comme on veut", 100 %. Mais mon but, ce n'est pas de provoquer non plus. Puis tu sais, je vais m'agencer au décor. Mettons dans un métro, je ne vais pas me promener comme je m'habille au bar. Ça ne fait pas de sens non plus. » (Entretien-07, barmaid et *bottle girl*)

« Le Uber, tu as ses informations. Ils ont envoyé beaucoup de courriels et de notifications pour que tu t'assures de bien monter avec ton chauffeur, parce qu'il y a des gens qui n'étaient pas les chauffeurs qui faisaient embarquer des filles. Mais si tu fais attention, ça va. Puis le taxi, c'est la même chose. Tu as son permis de taxi. Je connais même des filles qui le prennent en photo [le permis] et qui l'envoient à quelqu'un. [...] Mais je regarde toujours la photo, par exemple. Comme ça, s'il arrive quelque chose, je peux décrire. » (Entretien-16, serveuse et *bottle girl*)

Ainsi, même les transports comme les taxis, qui pourraient être considérés comme plus sécuritaires que les transports en commun, ne sont pas vus comme tel pour ces Montréalaises.

5.3. Le sentiment d'insécurité dans l'espace public

Le sentiment d'insécurité renvoie à la peur d'être victime d'un crime. Deux grandes dimensions définissent le sentiment d'insécurité, soit la perception d'un manque de sécurité dans les espaces publics et la peur d'être seul.e dans ces espaces²⁸. « Des recherches sur les violences envers les femmes montrent que le sentiment de sécurité est lié à l'estimation subjective des risques que les femmes prennent dans l'espace public. Ce sentiment se construit sur les expériences de violence réellement vécues, mais également sur la désignation d'espaces considérés comme dangereux ou sécuritaires. Par exemple, la peur du viol dans les rues et ruelles est un élément important qui alimente le sentiment d'insécurité des femmes en milieux urbains. Ainsi, il est pertinent d'étudier le sentiment d'insécurité, car il permet de mettre en évidence les constructions sexuées de l'usage et de la perception de l'espace public²⁹. »

Le sentiment d'insécurité structure et contraint l'occupation des espaces publics par les femmes. Ces pratiques diffèrent grandement entre les femmes : par exemple, les femmes qui travaillent dans l'espace public, comme la rue, les parcs ou les centres commerciaux, les femmes qui dorment dans cet espace public, celles qui s'y divertissent et y socialisent, selon les quartiers ou les villes où elles se trouvent.

Les thématiques de l'insécurité et du sentiment d'insécurité sont récurrentes dans le débat public, mais ces questions sont encore traitées sans prendre en considération le genre, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

À ce sujet, notre « Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal » (2017) a mis en lumière le fait qu'à Montréal, en 2011, les femmes étaient près de deux fois plus inquiètes que les hommes de marcher seules le soir dans leur quartier (F : 47 % ; H : 22 %) et de marcher seules le soir dans un parc (F : 63 % ; H : 34 %). Les répondantes qui ont participé aux entretiens pour notre recherche actuelle disent d'une manière générale se sentir elles aussi « sur leurs gardes », sans systématiquement exprimer qu'elles ont peur. Les femmes interrogées dans les études sur la sécurité en milieu urbain³⁰ disent en effet prendre des précautions, se qualifiant de « prudentes » et trouvant ces stratégies normales.

Les femmes ne sont jamais totalement détendues dans les espaces publics urbains. Elles sortent, certes, mais elles le font en quelque sorte « la peur au ventre », un couteau dans les mains. Leurs propos montrent qu'elles sont toujours en train de faire un diagnostic, de calculer, d'évaluer les risques potentiels d'une situation et de s'y préparer :

« Quotidiennement, peu importe, pas nécessairement au travail, aussi ailleurs, j'ai toujours un couteau sur moi [...] tous les jours quand je sors, mon couteau est déjà dans ma poche. Puis je l'ai dans ma main, je fais juste marcher jusqu'à l'arrêt d'autobus, je prends mon bus, puis là, relaxe, je rentre à la maison tranquille. » (Entretien-35, commis)

« [...] je fais attention aussi tu sais, s'il est tard le soir, de pas avoir mes écouteurs avec la musique trop forte, au cas où. Dans ce sens-là, j'imagine que je ne me sens pas en sécurité. J'imagine, puisque je prends des mesures. [...] Les clés entre les doigts parce que si quelqu'un arrive par surprise, j'ai quelque chose... [...] Mais c'est sûr que c'est des stratégies que plein de femmes utilisent. Puis, souvent, si mon auto n'est pas loin, je garde mes clés d'auto au cas où, parce que j'ai mes alarmes dessus [rires]. » (Entretien-06, hôtesse et serveuse)

La conceptualisation androcentrique de l'espace public est l'objet de nombreuses critiques de la part des chercheuses féministes, historiennes, géographes ou sociologues qui travaillent, depuis les années 1980, à rendre visibles les femmes et leurs expériences³¹. Elles questionnent la construction sociale des identités de genre dans l'espace, particulièrement la division entre l'espace public, qui est l'espace des hommes, du masculin, lieu de pouvoir et de compétition, et l'espace privé, espace domestique de la maison, havre de paix pour les femmes gardiennes des valeurs morales. L'exclusion des femmes de l'espace public fonctionne alors à partir de cette division qui place « la femme acceptable » dans le privé et le domestique.

L'exclusion des femmes de l'espace public s'est constituée autour de cette vulnérabilité supposée lorsqu'elles sont hors de la maison et non accompagnées d'hommes³². Elle est maintenue par des expériences continues de violences à caractère sexuel qui permettent en quelque sorte de réserver l'espace public aux hommes.

Les chercheuses et chercheurs qui les décrivent mettent en évidence les histoires régionales et nationales de colonisation, où les violences à caractère sexuel ont toujours été utilisées comme un outil de répression, de possession, de contrôle et d'effacement des femmes autochtones, des esclaves, des femmes de couleur, des femmes de la classe ouvrière³³.

Pour que les femmes puissent avoir accès à l'espace public, de nombreuses chercheuses féministes travaillent à imaginer une ville non sexiste, une ville émancipée de la division « privé-public » qui structure l'espace en deux sphères genrées, séparées et réservées.

Une grande partie de la recherche féministe sur les femmes en ville a centré ses réflexions sur les limitations des femmes dans l'environnement urbain. Une autre partie a montré que les femmes y négociaient depuis longtemps leur place : les femmes des classes ouvrières dans les quartiers populaires, les lesbiennes dans les bars, les femmes racisées dans les quartiers ethniques ont créé des sous-cultures et développé des identités propres qui existent et qui doivent être prises en compte pour comprendre la ville et ses expériences.

Ces femmes ont contesté les normes sexistes, racistes ou homophobes en rappelant que plusieurs bénéficient depuis toujours de certaines libertés dans l'espace public. En rendre compte permet de transformer l'espace public et les usages qui en sont faits, mais permet aussi de connaître et de comprendre les obstacles auxquels font face les femmes.

Par exemple, dans l'espace nocturne principalement réservé aux hommes, les gais ont profité des caractéristiques fortement unisexes des tavernes et des pubs pour se retrouver³⁴. Les lesbiennes ont, elles aussi, « occupé » plusieurs espaces publics³⁵. Ces lieux ont une signification particulière dans la constitution de communautés et des identités gaies et lesbiennes.

Plus récemment, un corpus de recherches³⁶ sur les clubs s'est développé pour rendre compte de l'expérience des jeunes adultes dans des lieux de festivités. Certaines de ces recherches interrogent plus particulièrement les possibilités d'émancipation pour les femmes qu'offrent des événements tels que les *raves*. Sans conteste, de plus en plus présentes dans la vie nocturne, les jeunes femmes semblent y vivre des expériences similaires à celles de leurs partenaires masculins, bien que leurs sorties se posent en termes moraux dans le discours public, puisqu'elles sont l'objet de contrôle et de régulation.

Durant le GP, certaines des répondantes travaillent, tandis que d'autres sortent pour faire la fête. Il était important, dans le même esprit que dans l'« Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal » (2017), de donner une voix aux femmes qui fréquentent le GP pour s'y amuser. Les expériences que les participantes nous ont racontées ne sont pas toutes liées au GP. Plusieurs nous ont en effet raconté leurs sorties nocturnes à différents moments de l'année et dans différents quartiers de Montréal.

Nous l'avons vu, plusieurs estiment que le GP est un événement festif. Celles qui sortent sans y travailler trouvent que « les gens [étaient] de bonne humeur, [qu']il faisait super beau. [...] c'est quand même quelque chose de sympa, de bien. Les gens sont là pour s'amuser » (Entretien-15, agente d'accueil). Le côté festif de Montréal et la densité de l'événement les rassurent :

« [...] c'est l'*fun* parce que tout est rempli, il y a du monde partout, il y a des gens dans la rue... Je ne me sens pas nécessairement moins en sécurité de sortir pendant la fin de semaine du GP. » (Entretien-16, serveuse et *bottle girl*)

« C'est ça, on est juste parties (avec des hommes inconnus) sans se poser de questions, alors que jamais dans la vie je ne ferais ça. Mais là, vu que c'est le GP, tu te dis qu'il y a plein d'événements partout. Ça fait que c'est l'*fun*... » (Entretien-28, accompagnatrice)

Les femmes sortent le soir à Montréal et estiment qu'elles s'amuse. Les historiennes féministes ont largement illustré que la ville et la modernité ont permis aux femmes d'expérimenter en dehors de la maison et du mariage³⁷. Les récits des femmes dans la ville ne se déclinent pas seulement sur les thèmes de la peur et de la violence. Il est important d'en rendre compte afin de mettre en lumière les multiples expériences urbaines présentes et passées. L'anonymat, la densité et les commerces des villes ont permis aux femmes de transgresser et de redéfinir les normes de la féminité³⁸.

5.4. Le sentiment de sécurité dans l'espace public

Quelques répondantes abordent leur définition de la sécurité et l'influence du genre sur l'expérience dans l'espace public. En fait, l'apprentissage de la peur et du danger est précoce et est un élément constitutif de l'identité des groupes opprimés. Cela structure et définit leurs expériences par rapport à l'espace et aux autres.

Nous avons posé plusieurs questions aux participant.es au sujet de la sécurité. Pour les femmes, être en sécurité signifie principalement être hors de danger, avoir le sentiment qu'on ne peut pas se faire agresser, attaquer ou suivre c'est de ne pas être sur ses gardes. Le sentiment de sécurité chez les femmes est donc associé à un sentiment de bien-être, de liberté et de sérénité. Se sentir en sécurité, c'est ne pas avoir peur.

« Pour moi, la sécurité c'est comme, dans le fond, un sentiment de bien-être, que tu peux être où tu veux, quand tu veux, à l'heure que tu veux, sans te sentir dérangée, harcelée, ou comme regardée d'une manière un peu explicite. Donc, pour moi, ce serait ça. » (Entretien-01, hôtesse)

« Pour moi, la sécurité, c'est juste un état d'esprit, tu vas te sentir bien, tu ne vas pas te sentir angoissée, tu ne vas pas te sentir stressée. Tu vas te sentir zen ; tu vas être quelque part et tu vas être bien. Tu vas sentir que la vie est belle. Pour moi, c'est ça, la sécurité, c'est un état d'esprit et pas autre chose. » (Entretien-31, danseuse)

« C'est le fait de ne pas avoir peur, pour moi. C'est le fait que je n'ai pas peur de me faire attaquer, je n'ai pas peur de me faire aborder par des gens louches, je n'ai pas peur qu'un inconnu arrive, je n'ai pas peur qu'il m'arrive quelque chose. Finalement, la sécurité, c'est de ne pas avoir peur. » (Entretien-03, serveuse et barmaid)

« Je me dis, dans le fond, la sécurité, ce n'est pas avoir peur, pouvoir marcher sans devoir toujours regarder en arrière de moi, par-dessus mon épaule, si quelqu'un me suit ou quelque chose comme ça. Ne pas avoir peur de me faire agresser physiquement quand je marche dans la rue à 4 h du matin, et peu importe comment je suis habillée. » (Entretien-14, serveuse)

6. Vers une redéfinition de la sécurité urbaine

Le harcèlement sexuel et sexiste fréquent et constant ou encore le harcèlement transphobe, homophobe et racial sont des formes de discriminations systémiques, car ils ont pour effet l'exclusion, le contrôle, voire la marginalisation de ces groupes dans l'espace public. Différentes formes de harcèlement sexuel sont reconnues comme des atteintes au droit à la dignité, allant de blagues à caractère sexuel ou de gestes sexuels importuns aux demandes sexuelles explicites et aux insultes sexistes.

Plusieurs années après les premières dénonciations du mouvement #MoiAussi, il demeure difficile de considérer les effets de ces actes récurrents sur les femmes, les conséquences sur leur quotidien, leur bien-être ou leurs déplacements. Une des conséquences importantes, pourtant, est que leur accès en toute égalité aux espaces publics est contraint. Les femmes doivent prendre des précautions, en limitant leurs activités dans certains lieux et à certaines heures afin de se sentir en sécurité. Cela restreint leurs possibilités et mène parfois jusqu'à un retrait de la vie publique. De plus, nous rappelons dans notre « Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal » (2017) que ces violences peuvent avoir des conséquences sur leur bien-être.

À la lumière des témoignages recueillis au cours de notre recherche actuelle, nous constatons pourtant que la sécurité des femmes pendant le GP n'est pas considérée parce qu'elle n'est pas reconnue ni définie socialement comme une violence réelle.

6.1. La sécurité publique ou le contrôle de l'ordre public ?

Assurer la sécurité de la population est une priorité durant les grands événements organisés à Montréal. Le terrorisme, les groupes criminalisés, la violence entre les gangs de rue et la traite des personnes³⁹ sont autant de menaces qui mobilisent plusieurs corps policiers pendant le GP.

La littérature qui porte sur la sécurité, et plus précisément la sécurité publique, montre que le sentiment prévalant, celui de la population en général, est que nous vivons une époque d'incertitude et d'insécurité croissantes, d'augmentation de la délinquance et des menaces de violences.

Cette perception a des effets réels sur notre confiance et oriente les politiques publiques de gouvernance du crime et de la sécurité locale. Plusieurs auteurs remarquent que ces politiques sont de moins en moins solidaires et témoignent d'un durcissement des actions publiques envers les groupes défavorisés ou marginalisés, soit les personnes migrantes, les personnes en situation d'itinérance ou les personnes racisées.

Ce contrôle de plus en plus important de l'espace public, au nom de la sécurité, a donc des conséquences négatives sur plusieurs groupes de la population. De façon assez générale, il est admis que la présence policière accrue a des conséquences négatives pour les populations qui sont discriminées, désignées comme délinquantes parce qu'elles occupent l'espace public. Par exemple, dès 1996, la Commission royale d'enquête sur les peuples autochtones rapportait le problème du racisme et des stéréotypes dont font l'objet des femmes autochtones à l'intérieur du système de

justice, à commencer par les services de police⁴⁰. La violence policière, les profilages racial et social concernent également les personnes 2ELGBTQQIA, notamment les personnes trans qui témoignent d'une longue histoire de violences policières dans leurs communautés⁴¹.

Cette culture du contrôle public⁴² amène à « gouverner par le crime et la peur du crime⁴³ ». En d'autres termes, le sentiment d'insécurité réel ou construit est instrumentalisé afin de mettre en place des mécanismes de contrôle de l'ordre public :

« Postuler une solution policière aux problèmes d'insécurité, de bien-être et d'ordre, c'est non seulement induire en erreur, mais, étant donné la capacité de la délinquance et de l'activité policière à susciter peurs et anxiétés, peut ne pas être le meilleur moyen pour que s'organisent des communautés ouvertes, tolérantes et portées à l'intégration. La quête de solutions aux problèmes locaux en termes de police et de sécurité peut toutefois empêcher d'aborder les questions sociales et structurelles plus fondamentales qui se cachent souvent derrière ces problèmes et qui en sont à l'origine⁴⁴. »

Plusieurs affirment que nourrir le sentiment d'insécurité dans la population est devenu un outil essentiel pour soutenir les actions du gouvernement et justifier des mesures législatives qui légitimeraient l'exercice du pouvoir par l'État et limiteraient les libertés individuelles⁴⁵. Dans cette étude d'Anna Barker, celle-ci conclut que la répression qui en résulte favorise un durcissement des règles en créant des lignes de démarcation rigides entre comportement convenable et comportement déplacé⁴⁶, la baisse de la tolérance envers la déviance et les désordres et une réaction disproportionnée aux infractions aux règles et aux incivilités.

Or, cette sécurisation de l'espace public n'a pas abouti à une prise en compte des violences à caractère sexuel contre les femmes ni d'ailleurs de toutes autres formes de harcèlement ou de profilage. Malgré les récits, les témoignages, les scandales, les violences à caractère sexuel qui occupent l'espace politique et médiatique québécois depuis plusieurs années maintenant, celles-ci ne sont toujours pas reconnues au sein du discours dominant sur la sécurité publique. Les répondantes estiment d'ailleurs que la police ne s'occupe pas de leur sécurité.

6.2. La sécurité des femmes et la police

Les répondant.es considèrent en majorité que la police peut créer un environnement de sécurité, « un climat un peu plus *safe* » (Entretien-15, agente d'accueil). Quelques personnes estiment toutefois être victimes de profilage parce qu'elles sont associées à des groupes stigmatisés et ciblés. Elles avouent en conséquence avoir peur de la police :

« J'ai toujours eu peur dans la rue. Par exemple, juste à cause de mon style, je me suis toujours fait regarder par les flics ; peut-être [qu'ils pensaient] que je suis une fille dans la rue, que j'étais une *crackhead*, peu importe ce que je pourrais représenter... C'est chiant. C'est chiant parce que je suis la personne qui, oui, est un peu punk, avec un manteau en cuir et des gros *studs* dessus et tout... Et c'est toujours le mec de l'autre bord de la rue, avec sa chemise et sa montre en or et sa valise, qui a de la drogue dedans ou qui a des trucs vraiment, comme, pas corrects. »
(Entretien-35, commis)

Pour l'ensemble des participantes, les forces policières ne s'intéressent pas aux violences à caractère sexuel dont elles sont victimes et ces violences sont peu prises en compte.

« Je me suis fait claquer une fesse devant un char de police. C'est comme... C'est des violences ordinaires pour moi. La police va intervenir si je me fais attaquer par un inconnu dans un contexte de ruelle. J'ai l'impression dans l'imaginaire de l'agression sexuelle ou physique, là, oui, la police va intervenir, mais pas dans des violences ordinaires. Là non, vraiment pas. Les gens vont se permettre de me traiter de pute devant la police, n'importe quand, j'en suis certaine. » (Entretien-18, sondeuse)

« Concernant mon travail, je pense que ce serait que [les policiers] soient plus là de façon respectueuse, qu'ils ne fassent pas des abus de pouvoir. [...] Ça devrait être un travail d'équipe et ce ne l'est pas. C'est juste s'assurer qu'on ne fasse rien de croche, mais pas pour s'assurer qu'on est en sécurité. Eux, ils viennent pour s'assurer qu'il n'y a pas d'échange de drogue ou qu'il n'y a pas du monde qu'ils recherchent ou *whatever*. Mais ils ne s'assurent pas qu'on est corrects. Pas du tout, là ! » (Entretien-23, serveuse)

Les répondantes au sondage que le CM avait effectué dans son « Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal » en 2017, dressent un portrait similaire de leur perception et de leur confiance envers les services policiers lorsqu'elles sont victimes de violences à caractère sexuel.

En fin de compte, pour les répondantes, la police reconnaîtrait et répondrait seulement à un certain type de violence, particulièrement les bagarres et le terrorisme :

« À un moment, il y a eu une bagarre, un peu plus tard dans la nuit. Et sincèrement, la sécurité, enfin la police, est intervenue très rapidement. On est passées devant, il y avait des hommes, des gars alcoolisés, même un peu drogués, parce que ça sentait quand même pas mal le cannabis. [...] Ils sont intervenus super rapidement et ça, j'ai trouvé ça bien. » (Entretien-19, cliente de bars et de clubs de nuit)

« Tu vas dans un festival et tu passes par des détecteurs de métal. La sécurité, ça dépasse juste l'intégrité, que quelqu'un pourrait te toucher une partie de ton corps que tu ne veux pas, là. Moi, j'ai beaucoup plus peur de ce qui est lié au terrorisme que côté harcèlement ou agression... on n'a pas le choix d'y penser. En fait, dans mon travail, il faut y penser. Ça fait partie... Il y a des mesures qui sont prises pour ça. Tout te le rappelle. Il y a des blocs de béton partout, il y a de la détection de métal... » (Entretien-25, chargée de projet)

En plus des forces policières qui sont responsables de la sécurité publique, plusieurs compagnies de sécurité privées sont amenées à garantir la sécurité du public ou d'un lieu.

6.3. La sécurité et les agent.es de sécurité

L'organisation de la sécurité dans les festivals et plus particulièrement pendant le GP est prise en charge, sur le site du parc Jean-Drapeau, par des compagnies de sécurité privées. Aucun policier en uniforme n'est présent sur le site, même si le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)

et d'autres corps policiers sont impliqués dans l'organisation globale de la sécurité. Sur le site, nous pouvons en effet remarquer un nombre important d'agent.es de sécurité, posté.es aux différentes entrées, mais aussi sur l'ensemble du site.

Les agent.es de sécurité assurent la sécurité sur le site, et cela concerne également les personnes qui travaillent sur le site. Ces agent.es sont identifié.es majoritairement comme des hommes par les répondantes qui ont travaillé sur le site ou sont allées voir les courses. Pour elles, la sécurité dont ces agent.es sont responsables n'est pas forcément garante de la leur.

« Au parc Jean-Drapeau, c'est beaucoup des agents de sécurité, puis j'ai remarqué que la sécurité est très, très forte. [...] Donc, ça prend quasiment 40 minutes des fois pour contourner et aller voir telle place pour faire regarder nos badges. [...] Mais parfois, ils savaient déjà que c'était nous, mais des fois, ils avaient un peu le pouvoir [...] et ils étaient comme "non, je dois vérifier quand même". Tu sais, des fois, ils faisaient un peu leur travail, mais de manière abusive, tu sais parfois c'était un peu trop... [...] Oui, on était en sécurité, mais on se faisait *cruiser* par eux. Donc, c'est un peu... tu es en sécurité, mais tu te fais *cruiser*. C'est comme, tu te fais harceler physiquement par eux, mais physiquement, personne ne va t'approcher parce que la sécurité était vraiment là pour nous. Tu sais, ils nous disaient que s'il arrivait quelque chose, ils allaient nous protéger et tout. Tu sais, on le sentait bien, mais d'un autre côté, on savait qu'ils nous *cruisaient*, donc c'était comme... protégées, mais à moitié [rires]. On n'est pas toutes protégées. » (Entretien-01, hôtesse)

Les agent.es de sécurité sont également régulièrement présent.es dans certains clubs ou bars ou dans d'autres événements que le GP. Ce sont alors majoritairement des hommes et sont des collègues de travail des travailleuses du GP. Ils ont à plusieurs reprises été identifiés à la fois comme des sources de protection et de harcèlement par des répondantes qui travaillaient comme agentes d'accueil ou serveuses.

« Pour les événements, il y a tellement de monde qu'ils prennent plus qu'une seule compagnie de sécurité. C'est des grosses brutes, c'est des gars vraiment, vraiment méchants. Pour eux, le harcèlement et les agressions sexuelles, ça n'existe pas vraiment. Ils sont raides avec mes agentes d'accueil. Il y en a un qui a fait un commentaire très misogynne envers mon agente d'accueil. » (Entretien-02, coordonnatrice à l'information au public)

« Les gardiens de sécurité autres que lui étaient ultra froids, ils n'étaient pas super au courant de ce qui se passait, ils ne savaient même pas qui travaillait là. Quand on leur disait "Je travaille ici, peux-tu m'aider, il y a une situation", ça leur prenait vraiment du temps à réagir et à faire comme "OK, je peux t'aider." C'était souvent juste comme, ils te donnaient le bras puis c'était comme "Va-t'en", je suis en train de faire ma *job*, je dois rester en poste". » (Entretien-36, hôtesse et *party girl*)

Les équipes d'agent.es de sécurité, contrairement aux policières et policiers, font partie, même momentanément, d'une équipe. Cette promiscuité n'est toutefois pas garante de la sécurité des femmes. Dans son « Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal » publié en 2017, le CM s'était déjà questionné sur la formation de ces employé.es en ce qui a trait aux différentes formes de violences envers les femmes dans l'espace public.

Cette précédente recherche du CM démontrait que les agent.es de sécurité lors de grands événements sont presque toujours engagé.es par une firme privée, qui n'offre pas à ses agent.es une formation sur les problèmes spécifiques associés aux femmes, comme le harcèlement et les violences à caractère sexuel. Ainsi, le CM recommandait notamment que l'octroi de contrats à ces agences de sécurité privées soit conditionnel à une formation sur la sécurité et la prévention de la violence faite aux femmes, une formation qui devrait être menée par des organismes spécialisés sur ces enjeux.

Il appert que la présence marquée d'agent.es de sécurité sur l'ensemble des sites du GP n'a pas pour effet de sécuriser les femmes qui y travaillent. Pire, leur présence peut même avoir pour effet de dissuader certaines personnes issues de groupes marginalisés (personnes racisées, autochtones, en situation d'itinérance, 2ELGBTQQIA, etc.) à participer aux différentes activités entourant le GP, compte tenu notamment de l'historique de profilage que ces personnes peuvent avoir avec les membres du corps policier et les agent.es de sécurité.

6.4. La sécurité des danseuses

Notre terrain de recherche, dans les divers lieux du GP, nous a amenées à visiter des bars de danseuses. La gestion de la sécurité des bars de danseuses n'a aucun point commun avec les autres lieux du GP ou même de l'industrie de la nuit.

Nous avons mené des entretiens avec neuf personnes qui travaillent dans un bar de danseuses. Ce n'était pas notre objectif, mais le bouche-à-oreille a permis de recueillir les expériences de plusieurs femmes et hommes qui y travaillent et qui occupent des postes différents : barmaid, danseuse et gérant.

Nous n'avons pas distingué le travail et les expériences des danseuses du travail et des expériences des autres travailleuses que nous avons rencontrées. Nous n'avons en fait relevé que les métiers du service et de l'hôtellerie s'apparentant parfois à ceux classés dans l'industrie du sexe. Toutefois, les récits des travailleuses et travailleurs de ce bar de danseuses se démarquent de celui des autres répondant.es rencontré.es sur au moins un point : la présence policière constante sur leur lieu de travail et le contrôle dont elles font l'objet.

L'ensemble des participant.es qui travaillent dans d'autres établissements nous a affirmé n'avoir aucune interaction avec la police au travail. Une répondante a remarqué qu'il arrivait que la police entre dans l'établissement dans lequel elle travaille, un hôtel, bar ou restaurant, pour des questions de sécurité incendie sans porter attention aux employé.es :

« Ils étaient dehors. Ils ne rentraient jamais à l'intérieur. Ils sont rentrés peut-être une ou deux fois à ce que je me souviens, juste pour comme inspecter les lieux, s'assurer que tout allait bien, puis qu'il n'y avait pas trop de monde dans l'établissement. Ça, ils faisaient attention à ça, les gens qui rentraient, c'est pour ça qu'ils laissaient des gens qui avaient payé sur la rue. Ils avaient peur de se faire dire par le département des feux qu'ils devaient fermer. Mais il y a eu des instances où, de ce que j'ai pu comprendre, la police était au courant de beaucoup de choses qui se passaient puis qu'ils ne voulaient juste pas s'en mêler. » (Entretien-36, hôtesse et *party girl*)

À l’opposé, les interactions entre les travailleuses d’un bar de danseuses et la police sont fréquentes et quasi quotidiennes en période de GP. Plusieurs se questionnent sur les raisons de leur présence, mais toutes semblent habituées aux visites policières, qui les ciblent tout particulièrement pendant le GP :

« [...] je n’ai pas eu le temps de me plonger dans le questionnement, mais je sais juste qu’à telle heure toutes les danseuses devaient aller en avant se faire identifier. Pour être sûr que non seulement toutes les danseuses ont l’âge de faire ce travail-là, mais aussi pour les contrôler, pour qu’on ne les perde pas après. Honnêtement, j’aimerais ça en savoir plus sur ce qu’ils font, mais j’étais tellement dans le jus que... [...]. » (Entretien-23, serveuse)

« Si on prend, par exemple, pour les danseuses, à chaque début de GP, il y a une police spéciale, je ne sais pas vraiment quelle unité c’est, mais ils viennent et ils prennent le nom de toutes les danseuses qui travaillent durant cette journée-là, juste au cas où il y ait des enlèvements ou des choses qui pourraient se passer. » (Entretien-35, commis)

« Je ne sais pas ce qu’ils pourraient faire [la police]. Je ne sais pas, mais juste arrêter de traiter les filles comme de la marde. Les filles se sentiraient plus en sécurité, puis elles se sentiraient plus capables de se confier. Tandis que là, quand tu te fais traiter comme de la marde, tu n’as pas envie de te confier, tu as juste envie de t’en aller de là. » (Entretien-29, danseuse et *sugar baby*)

Dans notre « Avis sur la traite des femmes à des fins d’exploitation sexuelle pendant le GP de Formule 1 du Canada », nous avons abordé la question de l’augmentation de la présence policière pendant le GP et établi que « les estimations souvent exagérées et alarmistes du nombre de victimes sont pour beaucoup une façon d’instrumentaliser le phénomène de la traite afin de justifier un renforcement des contrôles migratoires et des actions policières dirigées vers l’industrie du sexe et les populations marginalisées en général⁴⁷ ».

La surveillance accrue des danseuses démontre que lorsque les corps policiers interviennent auprès de travailleuses pendant le GP, cela demeure une démarche de régulation et de contrôle plutôt qu’une volonté d’assurer la sécurité de ces femmes.

7. Le sexisme du GP

7.1. Une mise en marché des femmes

Tout au long des entretiens, lorsqu'elles racontent leur journée de travail, font des commentaires sur la clientèle ou parlent de leur soirée, les répondantes que nous avons rencontrées parlent de l'attitude de la clientèle à leur égard. Elles estiment que ce qui est vendu, offert pendant le GP dans l'imagerie du GP, les soirées spéciales, ce sont justement les femmes :

« Parce que c'est sûr que ça attire, ça, là. Ça n'aide pas du tout la cause féminine, au contraire. Tu sais, c'est comme un événement de gars. C'est des voitures, les gars aiment ça, puis tout va être fait en fonction que les gars vont profiter de leur week-end. Les filles vont être là comme, pas en décoration, mais autour. L'événement n'est pas axé sur les femmes, ce n'est pas axé pour que les femmes aient du plaisir ou [qu'elles] trouvent leur compte. Les femmes vont être autour parce qu'elles vont vouloir faire la fête, vont être invitées à faire la fête, vont peut-être leur payer des trucs. Ce n'est pas la femme, la cible, là-dedans, c'est vraiment l'homme, avec les voitures. Puis la femme, c'est comme un objet, un accessoire dans cet événement. » (Entretien-11, serveuse)

Marchandiser la place et le rôle des femmes en première ligne est savamment organisé. La présence des hommes doit être même invisibilisée. Des serveurs expliquent :

« Nous, c'était *no touch*. Tu ne parles pas au client, tu n'as pas rapport avec le client. C'était vraiment le *feeling* : le client ne veut pas parler aux gars, il veut juste parler aux belles filles. » (Entretien-22, barman, commis de salle et aide-serveur)

« [...] au restaurant, il n'y avait pas de serveuse ou de barmaid, sauf pour la F1 où ils en faisaient venir une. Toute habillée en robe. Mais elle pouvait s'habiller comme elle voulait vraiment. Ici, toutes les filles devaient avoir des robes rouges. Plus sexy que les hommes, en fait. L'uniforme du gars, c'est vraiment neutre ; la femme, c'était vraiment plus poussé, aguicheuse, rouge, des références contextuelles. La femme désirable. » (Entretien-21, serveur et aide-serveur)

Cette mise en scène des femmes pendant le GP, expliquerait le harcèlement et les violences à caractère sexuel qu'elles subissent :

« [...] je pense que la différence pendant le GP, c'est plus au niveau de l'attitude générale envers les femmes. [...] je pense que ce qui était plus présent encore pendant le Grand Prix c'étaient des commentaires, des regards insistants, et le fait qu'on est moins habillées, donc on se sent vraiment plus vulnérables. Je pense que c'est une culture en général qui entraîne ce type de comportement là et ce type de réponse là. » (Entretien-20, hôtesse et serveuse)

« Les clients, ils viennent au GP, donc je pense qu'ils ont déjà un genre de mentalité : "On est ici pour faire le party, pour conduire des autos, pour se saouler, pour voir des filles." Je crois que c'est déjà la mentalité. Déjà que l'environnement est stimulant, tu sais, ça encourage les hommes à penser comme ça parce qu'il y a vraiment tous ces *items* à perte de vue. C'est tolérable, mais ce n'est vraiment pas plaisant. » (Entretien-04, agente de promotion)

Si, de manière générale, la construction hétéronormative de la nuit se transforme et que les femmes et les personnes 2ELGBTQQIA y ont plus de place, c'est moins le cas pendant le GP, où les femmes sont encore l'attrait, le produit à consommer.

Historiquement, les femmes ont toujours été chosifiées dans les représentations portées par l'industrie de la nuit, voire de l'industrie touristique. La nuit s'est construite et développée comme un espace masculin associé à la sexualité dont les femmes sont a priori exclues. La nuit est présentée comme un espace-temps dangereux pour elles⁴⁸. En conséquence, leur place comme actrices indépendantes a toujours été à négocier et demeure précaire. Les femmes qui sortent la nuit ne cessent d'être contraintes et les travailleuses sont cantonnées dans des emplois de services. Le GP s'organise sur ces normes qui sont accentuées dans le cadre de cet événement et qui perdurent également dans l'industrie du divertissement nocturne.

Ces normes sont également racistes. Par exemple, le contrôle des entrées par des jeunes hommes racisés dans certains lieux du GP a été observé lors de nos activités terrain et est largement documenté. Les videurs (*bouncers*) s'appuient alors sur des codes vestimentaires pour exclure plusieurs groupes de la population considérés comme étant non désirables⁴⁹.

7.2. Les salaires du GP

En 2014, un journal français, qui reprenait des informations publiées dans plusieurs quotidiens sportifs, dressait un portrait partiel de la rémunération du personnel du GP⁵⁰. Le salaire moyen dans le paddock, c'est-à-dire celui des pilotes, s'élevait cette année-là à 6,2 millions d'euros (environ 9,5 millions de dollars canadiens) par an. Les salaires annuels des employé.es du circuit du GP variaient entre 35 000 \$ pour les secrétaires et les assistant.es marketing, et 160 000 \$ pour les ingénieur.es de piste. Les chauffeurs, mécanicien.nes, technicien.nes, analystes de télémétrie et chef.fes de département à la conception gagnaient pour leur part entre 60 000 \$ et 110 000 \$ par année.

La grande majorité de ces emplois sont occupés par des hommes, sans que nous sachions exactement dans quelle proportion. Les pilotes sont exclusivement des hommes. Cependant, depuis plusieurs années, les initiatives se multiplient pour promouvoir la participation des femmes dans le sport automobile. En 2009, par exemple, la Fédération internationale de l'automobile (FIA) créait la Commission des femmes dans le sport automobile (Women in Motorsport Commission), dont un des objectifs est de démontrer et de promouvoir la place des femmes dans le sport automobile à tous les niveaux, y compris en tant que pilotes. Une répondante observe également des changements dans ce sens au GP :

« La F1 change. [...] Les équipes de course, moi, je les vois [...]. Il y a beaucoup de femmes, vraiment beaucoup de femmes, des ingénieures. Il y a beaucoup de femmes qui travaillent avec eux, et moi, je trouve que c'est beau, ça, que c'est une belle façon d'intégrer les femmes dans ce qui est... pas "hors normes", mais c'est des métiers qui étaient masculins. [...] Je suis vraiment fière de travailler pour cet événement-là. Pas parce que c'est le GP, pas parce que c'est international puis c'est *glamour*, mais parce que je pense que, pour vrai, c'est avec des choses comme ça que les femmes vont progresser et vont être prises au sérieux, puis qu'il va y en avoir de plus en plus. On le voit

dans le sport. Il y a des femmes qui font de la gérance d'athlètes ou qui sont propriétaires d'équipes, ou qui deviennent coaches. Mais c'est comme ça que la cause va progresser, c'est en mettant des femmes dans ces postes-là, comme en politique. » (Entretien-25, chargée de projet)

Dernièrement, le promoteur Formula 1, basé en Angleterre, a également effectué un exercice d'équité salariale conformément à la législation en place, qui l'exige des entreprises ayant plus de 250 employés. Cet exercice ne concerne toutefois pas les écuries de course.

7.3. Des retombées économiques pour qui ?

Les parties prenantes dans les événements festifs de Montréal sont nombreuses : la Ville de Montréal, qui délivre plusieurs types de permis et gère la sécurité sur le territoire public et la fermeture des rues ; le Groupe de course Octane, le promoteur du GP qui organise la course au parc Jean-Drapeau ; les trois paliers de gouvernement (municipal, provincial et fédéral), qui financent l'événement ; et l'industrie touristique montréalaise, qui fait la promotion du GP.

Le GP est un événement économique qualifié d'important pour Montréal. Les répondantes ont souligné que, pour elles, cela est effectivement un événement lucratif. Elles font de l'argent ainsi que beaucoup d'autres femmes qui y travaillent également. Le GP est une source de revenus, raison pour laquelle elles sont ambivalentes dans leur appréciation de l'événement :

« Je ne sais pas quoi en penser, parce que pour des femmes qui ont besoin d'argent, parce qu'ultimement on parle des travailleuses du GP *at large*, c'est une opportunité énorme [...]. Mais en même temps, dans la balance, le harcèlement est présent. Je pense que toute femme peut le dire ouvertement. Les hommes vont le nier parce que les hommes sont un peu aveugles à ça, et ils profitent indirectement du harcèlement. Donc, je ne sais pas quoi dire. » (Entretien-04, agente de promotion)

« [...] Tu sais, c'est ça, il y a vraiment un moment, la journée du GP, où toutes les filles viennent s'installer à l'entrée des loges. [...] c'est la journée du GP, ça fait qu'il y a du champagne, et tout, donc les hommes s'en viennent un peu plus saouls, puis sur les nerfs. Puis là, ça va commencer, et il y a les avions de chasse canadiens qui passent au-dessus. Là, je me dis : "Mais qu'est-ce que je fais ici ?" C'est comme l'amalgame de tout ce que je trouve absolument épouvantable. Mais c'est ça, on vit dans une société capitaliste, donc je le fais pour l'argent. » (Entretien-06, hôtesse et serveuse)

Elles sont aussi conscientes que si elles font de l'argent, d'autres personnes en gagnent encore plus :

« Je ne veux pas chialer parce que c'est un sujet qui est super tabou, parce qu'avec le montant d'argent que je fais, je sais qu'en un week-end c'est pas tout le monde qui fait ça à Montréal, pour faire du divertissement. C'est pas ça que je veux dire. Mais *versus* ce que, eux, ils se mettent dans les poches, et nous, ce qui nous revient, la plupart des filles, nous, on est insatisfaites aussi. [...] Tu te fais exploiter non seulement par tes clients, mais par tes patrons aussi quelque part. » (Entretien-13, barmaid)

Ces femmes sont très lucides et négocient activement leur choix de travailler au GP. Quelques-unes affirment avoir une position privilégiée pour observer l'industrie à Montréal, parce qu'il y a « beaucoup d'ombre derrière ça qu'on ne voit pas. Puis c'est juste les femmes, ou les personnes qui travaillent dans l'industrie qui peuvent le voir » (Entretien-01, hôtesse).

Elles se prononcent ainsi largement dans ce grand débat sur l'existence du GP à Montréal, événement économique significatif qui se fait de plusieurs façons à leurs dépens :

« Je suis partagée parce que je vois l'occasion de faire de l'argent et tout ça, mais en même temps, ça revient vraiment à un débat plus profond. Mais si on arrangeait les inégalités sociales, peut-être qu'on n'aurait pas besoin de se rendre travailler au GP. Mais bon, ça, je crois que c'est plus gros que la bête. Je pense que j'irais plus vers le camp du "non, il ne faut pas arrêter d'organiser le GP" [...] Alors, il faudrait l'encadrer, mieux l'encadrer. Il faudrait trouver des solutions. Une campagne publicitaire vraiment, vraiment accrue, aux États-Unis aussi. Peut-être faire la campagne aux États-Unis, et peut-être faire des publicités sur Facebook, sur les réseaux aux États-Unis. Peut-être cibler les États d'où viennent les gens, et de leur montrer que le harcèlement au Québec, c'est très sévère. » (Entretien-04, agente de promotion)

De nombreuses idées, initiatives, suggestions ponctuent les entretiens sur la façon de transformer le GP, son image, sa culture. Autant d'arguments qui devraient permettre d'explorer une organisation plus inclusive des activités nocturnes et de l'industrie touristique des bars, des clubs et, ultimement, des festivals. Ces femmes veulent pouvoir occuper ces espaces en tout temps, sans violence, en sécurité.

7.4. Vers une politique de la nuit

Une grande partie des festivités du GP se déroulent la nuit ou reprennent les codes de la nuit. Pendant le GP, certains événements spéciaux à thèmes, qui sont habituellement des événements nocturnes tout au long de l'année, se déroulent en journée durant la semaine du GP. Malgré l'heure de l'événement, parfois le matin, tous les codes associés à la nuit s'y retrouvent : musique, danse, alcool, noirceur et habillement festif.

Depuis plus d'une dizaine d'années, dans plus de 40 villes⁵¹, des politiques de la nuit ont été mises en place. La reconnaissance de dynamiques propres à l'espace public durant la nuit a permis, grâce à quelques-uns de ces nouveaux instruments de gouvernance de la nuit, de mettre en lumière, paradoxalement, les expériences d'exclusion de plusieurs groupes de la population, particulièrement les femmes :

« Créer des espaces inclusifs une fois la nuit tombée : les "maires de nuit" sont de plus en plus reconnus par les conseils municipaux et les comités communautaires comme des alliés clés pour obtenir le soutien de groupes dont les intérêts ont longtemps été négligés. Ces dernières années, ils sont devenus d'importants défenseurs des communautés LGBTQ+ et ils ont soutenu les efforts visant à promouvoir la sécurité des femmes et les droits des travailleur-se-s de nuit. Dans le cadre de son plan d'infrastructure culturelle, Londres s'est engagée à fournir un décompte annuel des lieux de rencontre LGBTQ+ et a créé un engagement en cinq points pour les exploitants, les promoteurs, les propriétaires et d'autres, afin de soutenir les pubs, les bars, les clubs et d'autres lieux de rencontre LGBTQ+ à Londres. » (Maire de Londres, 2019)⁵²
[traduction libre]

Cela dit, analyser la nuit et ses activités en mettant en place des initiatives qui seraient le résultat d'une réelle analyse féministe intersectionnelle demeure encore marginal⁵³.

De nombreuses initiatives visent à créer des espaces inclusifs et des espaces sûrs ou espaces de bienveillance. Par exemple, Fierté Montréal, dans le cadre de son festival annuel, a créé un espace bienveillant pour personnes autochtones ou racisées de la diversité sexuelle et de genre, un espace anti-oppressif qui vise à offrir un sentiment de sécurité aux personnes 2ELGBTQQIA autochtones et racisées. La définition et la conception d'espaces inclusifs et d'espaces sûrs ne peuvent et ne doivent pas se comprendre comme des espaces temporaires ou utopiques. En réalité, des chercheuses estiment que ces espaces inclusifs existent parce que les femmes des communautés 2ELGBTQQIA ou racisées ont, de façon ponctuelle mais réelle, créé des espaces sûrs pour elles-mêmes dans les villes. Ce sont ces voix qu'il faut écouter pour concevoir une ville féministe dans laquelle se trouvent de nombreux espaces sûrs.

Les organismes interrogés lors de la recherche qui travaillent avec les personnes 2ELGBTQQIA témoignent que celles-ci se sentent souvent exclues des espaces du centre-ville. Cela est particulièrement vrai pour les jeunes gais et lesbiennes et les personnes trans, qui ne s'y sentent pas en sécurité. La présence de groupes d'hommes dans la rue lors de grands événements diminue leur sentiment de sécurité, encore plus chez les personnes dont l'expression de genre est non binaire ou non conforme à leur genre.

Ces organismes témoignent aussi du fait que ce qui est considéré à Montréal comme l'espace correspondant au « village gai » n'est pas non plus nécessairement un endroit sûr pour toutes les personnes 2ELGBTQQIA, surtout les femmes trans, qui sont souvent fétichisées et peuvent se faire entourer, filmer ou toucher contre leur gré. Cette vulnérabilité augmente généralement durant la période estivale, où elles sont plus exposées au regard de l'autre et ainsi à de potentielles agressions. Ces personnes diminuent donc leur fréquentation du centre-ville.

De la même façon, lutter contre les discriminations doit amener des actions pérennes et cohérentes afin de prévenir les violences à caractère sexuel dont sont victimes les femmes en situation d'itinérance, les femmes qui sortent faire la fête, les danseuses, les femmes racisées, les lesbiennes, les femmes trans et non binaires et d'autres groupes de la population, la nuit et le jour. Cette lutte doit permettre à toutes d'occuper l'espace public sans violence. Cela concerne les transports et la création d'espaces sûrs. Les répondantes ont souvent abordé leur sécurité dans les transports et avaient plusieurs suggestions à soumettre pour redonner du pouvoir aux femmes ou créer des lieux de répit :

« Des services de raccompagnement, c'est tout le temps très bien. Je suis tout le temps pour ça. Je sais qu'il y a des bus qui, après certaines heures, c'est juste pour les femmes. Mais ce n'est pas très commun. Le métro 24 h, j'aimerais quand même ça, tu sais. [...] Parce que moi, au final, je finis mon *shift* de travail et j'ai juste hâte d'aller chez moi. Il y a presque aucune chance que j'aille chez moi en moins d'une heure. » (Entretien-17, serveuse et agente de promotion)

« T'sais, d'avoir plus de place pour les femmes, si, admettons, elles ne se sentent pas en sécurité, pour pouvoir aller, tu sais, discuter avec d'autres femmes. Si elles se sentent OK, je vais aller à cette place-là. Je trouve qu'il y a pas assez de centres de femmes, pas assez de places pour les femmes pour aller... pour décompresser, pis toute. » (Entretien-08, femme qui quête)

Si une politique de la nuit doit être orientée par la mise en place de mesures de lutte aux discriminations dans l'espace public, celles-ci doivent également s'assurer que les droits des travailleuses sont en tout temps respectés. La précarité des emplois rend les femmes plus vulnérables au harcèlement sexuel, racial, homophobe ou transphobe et les empêche de connaître et d'utiliser les recours dont elles disposent pourtant, ce que remarque une répondante :

« Au niveau des employés, hommes et femmes, il faut vraiment les soutenir. Il faut être un peu plus au fait des changements des conditions de travail pendant le GP et, justement, peut-être que des inspections seraient à faire pendant les festivités. Je sais que ça ne peut pas forcément être bon au niveau du gain monétaire pour les entreprises qui travaillent là-dedans. Mais d'un autre côté, c'est là où on voit le plus d'abus au niveau des conditions de travail, et les gens qui travaillent, on a besoin d'un emploi, alors on ne se sent pas en position de dire quoi que ce soit. Je pense que ça incombe vraiment à la ville et, en général, de faire un suivi par rapport à ça. »
(Entretien-20, hôtesse et serveuse)

De plus, les initiatives qui permettraient aux femmes de gérer des situations d'insécurité doivent être multipliées, en même temps que des mesures plus structurantes doivent être mises en place. À cet égard, plusieurs bars ont adhéré à l'initiative « Commande un angelot »⁵⁴.

Lancée à Montréal en 2017, cette initiative vise à prévenir et à lutter contre les violences à caractère sexuel dans les bars. Dans les établissements participants, un panneau d'information visible et clair est affiché dans les toilettes, et les personnes qui craignent pour leur sécurité sont invitées à « commander un angelot » auprès du personnel dont l'ensemble des membres est formé et responsable de venir en aide aux client.es qui « commandent un angelot ». Parmi les 36 établissements participants au Québec, 14 bars ont joint l'initiative en partenariat avec la Ville de Montréal.

Plusieurs villes ont en ce sens choisi d'encourager les établissements (bars, restaurants, hôtels) à jouer un rôle plus actif dans la prévention de la violence contre les femmes, notamment par le développement et la diffusion de politiques inclusives et par la mise en réseau des établissements pour encourager le partage de meilleures pratiques⁵⁵. Par exemple, la ville de Londres a conçu une Charte de la sécurité des femmes et une Charte LGBTQ+, qui sont diffusées aux établissements de la nuit accompagnées d'une boîte à outils. Ces initiatives permettent d'encourager et de partager les meilleures pratiques concernant la sécurité, l'accessibilité et l'inclusivité des espaces de la nuit⁵⁶. Dans le même ordre d'idées, les villes encouragent – ou, dans le cas de la ville de New York, exigent⁵⁷ – les établissements à développer, puis à diffuser et à publiciser les politiques anti-harcèlement, notamment par des campagnes d'affichage destinées à la fois aux client.es et aux employé.es.

Des villes ont également adopté des politiques pour exiger des entreprises qu'elles mettent en place des programmes de formation afin de mieux outiller les personnes qui travaillent dans les « métiers de la nuit », soit les bars, la restauration et l'hôtellerie⁵⁸. D'autres administrations municipales et provinciales ont choisi de mettre elles-mêmes en place de tels programmes, centrés autour de la sécurité des femmes la nuit et disponibles pour de nombreux types d'entreprises. Par exemple, à Vancouver, le groupe Good Night Out, un organisme spécialisé dans cette question, est financé par le gouvernement provincial. L'organisme peut ainsi offrir des formations subventionnées gratuites portant sur des thèmes comme le consentement, la réduction des méfaits et l'intervention des témoins actifs dans la prévention du harcèlement et des agressions sexuelles⁵⁹.

D'autres villes encore combinent cette approche avec d'autres approches d'intervention directe, en privilégiant les équipes dans les rues afin de prévenir les violences à caractère sexuel et augmenter le sentiment de sécurité. À Amsterdam, cela prend la forme d'une patrouille amicale, formée en techniques de premiers soins, qui vient désamorcer les situations tendues⁶⁰. À Vancouver, un groupe de bénévoles formés par Good Night Out fait de l'intervention de crise non violente dans une des rues les plus achalandées la nuit. La présence de ces intervenant.es bien visibles permet d'augmenter le sentiment de sécurité.

CONCLUSION

Les femmes qui sortent ou qui travaillent dans les événements festifs font face à de nombreux obstacles. Elles ressentent un sentiment d'insécurité permanent et sont fréquemment victimes de violences à caractère sexuel. De plus, les emplois qu'elles occupent sont précaires et stigmatisés.

Les métiers des services, de l'accueil ou de la vente sont des métiers occupés par les femmes. Au GP, les participantes que nous avons rencontrées accueillent, assistent, servent, autant de tâches qui « [...] incarnent "la" féminité⁶¹ ».

L'omniprésence et la banalisation de ces gestes, notamment par la clientèle, participent à l'instauration d'une sorte de culture du viol qui prévaut durant le GP.

Malgré l'expérience des femmes en la matière, la violence attendue est en général, au moins dans l'espace public, considérée essentiellement comme une violence contre la personne (vols et bagarres), une violence entre hommes.

Aussi, bien que les thématiques de l'insécurité et du sentiment d'insécurité soient récurrentes dans le débat public, ces questions sont encore traitées sans prendre en considération le genre, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Considérer et prendre en compte la parole et les expériences de l'ensemble est pourtant un enjeu central dans les questions de sécurité, comme le démontre cette recherche. L'intégration de l'ADS+ s'inscrit dans un processus d'analyse des inégalités sociohistoriques qui prend en compte les réalités et besoins différenciés de toutes les femmes, hommes et personnes ayant d'autres identités de genre. Elle vise notamment à prévoir les effets distincts du GP sur les conditions de travail des travailleuses et travailleurs concerné.es afin de réduire les discriminations systémiques que ces personnes peuvent subir. Cela devrait être pris en compte dans la conception des politiques et des actions de la Ville afin de permettre à toutes les femmes d'occuper l'espace public sans peur, en sécurité.

Pour cela, la participation, sans discrimination, des femmes à la prise de décision, au partage du pouvoir et à l'imputabilité⁶² dans la mise en place et l'organisation d'événements est garante d'une « ville sûre ».

Le Conseil des Montréalaises (CM) insiste sur le fait que la sécurité des femmes dans l'espace public montréalais est un enjeu quotidien, dont l'importance ne se résume pas au seul événement du GP. Bien que des actions de la Ville de Montréal doivent être mises en place pour le GP, elles doivent également s'appliquer à d'autres événements et festivals, quelles que soient leur taille et leur durée.

Il est donc impératif que la réflexion et les actions de la Ville de Montréal soient plus larges que le GP.

Cet avis se termine par 14 recommandations adressées à la Ville de Montréal et à ses partenaires. Celles-ci ont été formulées afin d'assurer aux femmes un accès sans violence à l'espace public. Elles visent également à améliorer les conditions de travail des femmes durant le GP et dans les grands événements extérieurs en général. Certaines recommandations sont reprises de l'« Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal » publié en 2017, car elles n'ont pas encore été mises en œuvre.

RECOMMANDATIONS

Le CM formule 14 recommandations à la Ville de Montréal, dont 5 s'adressent également aux gouvernements du Québec et du Canada, et 1 au Groupe de course Octane.

Le mandat accepté par les membres du CM stipule que, « quoique votre avis s'adressera à l'administration municipale, vous pourrez faire des recommandations pouvant toucher d'autres ordres de gouvernement, d'autres organismes ou encore l'industrie du tourisme ».

Mentionnons également qu'il est précisé dans ce mandat que l'administration municipale se chargera de transmettre les recommandations du CM.

Organisation des festivals et des grands événements extérieurs

R1 Que la Ville de Montréal et ses arrondissements exigent l'intégration d'un volet de prévention de toutes formes de violences à caractère sexuel contre les femmes dans les comités d'organisation des grands événements extérieurs, tels que le Grand Prix de Formule 1. Ce volet devra être élaboré en collaboration avec des organismes féministes et communautaires qui luttent contre les violences à caractère sexuel.

R2 Que la Ville de Montréal et ses arrondissements préconisent l'inclusion des communautés marginalisées (femmes en situation d'itinérance, femmes autochtones, travailleuses du sexe, femmes trans, etc.) dans les comités d'organisation des grands événements extérieurs. Cette inclusion peut se faire en invitant des représentant.es d'organismes experts dans ces comités lors des grands événements comme le Grand Prix de Formule 1 ou la Coupe du monde de soccer.

Prise en compte des femmes dans Montréal, ville touristique et festive

R3 Que la Ville de Montréal reconnaisse l'importance des femmes dans l'industrie touristique et les prenne en compte dans son plan de relance de l'industrie touristique. Par exemple :

- a) Qu'elle consacre des fonds spécifiques aux groupes qui travaillent avec les femmes marginalisées : femmes en situation d'itinérance, femmes autochtones, travailleuses du sexe, femmes trans et autres femmes dont le parcours de vie ou l'identité se retrouvent en marge des normes sociales.
- b) Qu'elle crée des mesures spécifiques pour les femmes à statut précaire qui travaillent dans l'industrie touristique.
- c) Qu'elle intègre des modalités sur l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes dans les critères d'octroi de subventions à l'industrie touristique. Par exemple, ces critères pourraient tenir compte du pourcentage de femmes siégeant au conseil

d'administration de l'entreprise, du respect des obligations en matière d'équité salariale et de politique contre le harcèlement psychologique et sexuel au travail, de la présence d'un code vestimentaire qui assure le respect et l'intégrité des personnes.

Campagne de sensibilisation et de prévention sur les violences à caractère sexuel et les violences sexistes

R4 Que la Ville de Montréal mette en œuvre une campagne annuelle de sensibilisation et de prévention contre les violences à caractère sexuel et les violences sexistes destinée à toutes les personnes qui circulent dans le centre-ville, dans le Vieux-Montréal et dans les lieux clés de la vie nocturne montréalaise et touristique. Que cette campagne soit créée en collaboration avec des organismes féministes et communautaires qui luttent contre les violences à caractère sexuel et les violences sexistes.

- a) Que de l'information sur les façons d'obtenir de l'aide spécialisée communautaire et sur les lieux où il est possible d'obtenir de l'aide soit affichée et communiquée clairement (de façon accessible universellement, en plusieurs langues) sur l'ensemble des sites.
- b) Que cette information soit également disponible de façon virtuelle, par exemple sur le site internet de la Ville de Montréal, de Tourisme Montréal ou encore sur les applications mobiles des événements, le cas échéant.

Plan d'action pour une ville festive sûre pour toutes

R5 Que la Ville de Montréal développe et mette en œuvre un plan d'action pour permettre une prise en charge collective et communautaire de la sécurité de toutes les femmes, de façon quotidienne et lors des grands événements touristiques, dans l'espace public et dans les lieux de la vie nocturne montréalaise. Ce plan d'action permettrait d'inclure d'autres acteurs que le SPVM, le Service de sécurité incendie de la Ville de Montréal et les agences privées de sécurité afin d'assurer la sécurité de la population pendant les événements festifs.

- Ce plan d'action doit notamment viser à prévenir et à lutter contre les violences à caractère sexuel.
- Ce plan d'action doit être développé conjointement avec les femmes et les groupes de femmes, à partir de leurs expériences et de leur utilisation spécifique de l'espace public, en tenant particulièrement compte des expériences des jeunes femmes, des femmes racisées, des travailleuses du sexe, des femmes en situation d'itinérance, des femmes des communautés 2ELGBTQQIA, des femmes autochtones et des femmes en situation de handicap.
- Ce plan d'action doit être rédigé avec la participation active du secteur du tourisme, des associations de bars et clubs, des Sociétés de développement commercial (SDC), ainsi que des organismes communautaires.
- Ce plan d'action doit être basé sur les principes du « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire de la Ville de Montréal⁶³ » pour permettre à toutes les femmes de se sentir en sécurité.

- a) Que la Ville de Montréal et ses partenaires s'assurent, dans ce plan d'action, que l'ensemble du personnel présent dans les grands événements extérieurs (employé.es d'accueil, bénévoles, agent.es de sécurité, etc.) est formé aux problèmes liés à la sécurité des femmes, notamment les violences à caractère sexuel, par des organismes féministes et communautaires. Plus précisément :
- Que tous les agent.es de sécurité soient obligatoirement formé.es chaque année afin d'intervenir adéquatement de manière à assurer la sécurité et l'inclusion de toutes les femmes dans les espaces festifs.
 - Que l'octroi des contrats aux agences de sécurité privées par les partenaires soit conditionnel à la formation continue des employé.es sur la sécurité des femmes.
 - Que le personnel et les bénévoles servant ou manipulant des boissons alcoolisées ainsi que les propriétaires et gérants d'établissements où l'on vend des boissons alcoolisées reçoivent une formation sur la sécurité des femmes.
 - Que la Ville de Montréal demande au gouvernement du Québec un contrôle plus serré du respect des conditions de validité des agent.es de sécurité lors des événements⁶⁴.
- b) Que ce plan d'action sur la sécurité des femmes établisse des mesures et des objectifs clairs en matière de représentativité :
- Que la parité entre les femmes et les hommes en matière de recrutement du personnel et des bénévoles responsables de la sécurité dans les événements festifs soit assurée.
 - Que la représentation équitable des groupes visés par les mesures d'accès à l'égalité en emploi lors du recrutement du personnel et des bénévoles responsables de la sécurité dans les événements festifs soit assurée.

Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire

R6 Que la Ville de Montréal mette à jour son « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire » et crée des outils de vulgarisation et de synthèse en vue de permettre à l'ensemble des acteurs et des actrices qui organisent de grands événements à Montréal de mieux comprendre et d'appliquer les principes de ce guide.

- a) Que la Ville de Montréal mette en place une stratégie de diffusion de ces outils auprès de ses services et de ses partenaires externes impliqués dans l'organisation d'événements extérieurs.
- b) Que ces outils incluent des exemples de pratiques prometteuses.

Protocole d'intervention dans des situations de harcèlement ou de violences à caractère sexuel dans les événements extérieurs

R7 Que la Ville de Montréal établisse un protocole d'intervention pour agir dans les situations de harcèlement ou de violences à caractère sexuel et exige des promoteurs de grands événements extérieurs de le mettre en œuvre auprès des citoyen.nes et des employé.es.

- a) Que ce protocole soit élaboré en collaboration avec des groupes féministes et des groupes communautaires spécialisés en violences à caractère sexuel.
- b) Que ce protocole soit connu de toutes les personnes qui travaillent sur le site de l'événement.
- c) Que ce protocole soit affiché de façon visible sur les lieux de travail des employé.es.

Soutien des organismes communautaires spécialisés en intervention dans les espaces festifs durant la nuit

R8 Que la Ville de Montréal soutienne financièrement des initiatives qui offrent des services de sensibilisation et qui détiennent une expertise dans les interventions dans des situations de harcèlement et de violences à caractère sexuel dans l'espace public festif.

ADS+, bailleurs de fonds et grands événements

Recommandations à la Ville de Montréal, au gouvernement du Québec et au gouvernement du Canada à mettre en œuvre dès 2021

R9 Que la Ville de Montréal, le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada, tous trois bailleurs de fonds du Grand Prix de Formule 1 du Canada, effectuent une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) du financement qu'ils octroient.

- a) Que les trois paliers de gouvernement rendent publics les résultats et recommandations de cette analyse.
- b) Que les trois paliers de gouvernement mettent en œuvre les recommandations de cette analyse dans le but d'assurer un financement public qui n'est pas discriminatoire.

R10 Que la Ville de Montréal, le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada, tous trois bailleurs de fonds du Grand Prix de Formule 1 du Canada, exigent que l'organisme chargé de l'organisation du GP (actuellement Groupe de course Octane) et ses partenaires officiels produisent un rapport annuel qui présente les résultats de la mise en œuvre de leur Code de conduite dans le cadre du Grand Prix de Formule 1 de Montréal.

Recommandation à l'organisme chargé de l'organisation du GP (actuellement Groupe de course Octane) à mettre en œuvre dès 2021

R11 Que l'organisme chargé de l'organisation du GP (actuellement Groupe de course Octane) effectue une campagne de communication lors de la semaine du GP, à laquelle seront associés ses partenaires et ses commanditaires pour promouvoir un événement sans discrimination, sans harcèlement ni violences à caractère sexuel.

Recommandations à la Ville de Montréal et au gouvernement du Québec à mettre en œuvre dès 2021

R12 Que la Ville de Montréal et le gouvernement du Québec, notamment la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), organisent une campagne de sensibilisation à grande échelle sur le harcèlement sexuel dans les bars, les clubs et les restaurants dans le cadre de la Loi sur les normes du travail, qui oblige les employeurs à avoir une politique contre le harcèlement psychologique et sexuel au travail, et qui informe les victimes des recours dont elles disposent.

R13 Que la Ville de Montréal et le gouvernement du Québec créent un comité de travail avec les parties prenantes afin de dresser un portrait des conditions de travail des femmes qui œuvrent dans l'industrie montréalaise des bars, des clubs et des restaurants en documentant le type d'emploi qu'elles occupent, le statut de ces emplois, leurs salaires et leurs conditions de travail.

a) Que ce comité de travail publie un rapport.

b) Que ce comité prévoie des mesures à mettre en place dans les six mois suivant la publication du rapport et qu'il en assure le suivi.

R14 Que la Ville de Montréal et le gouvernement du Québec, notamment la Régie des alcools, des courses et des jeux, exigent qu'une politique contre le harcèlement psychologique et sexuel soit fournie lorsqu'un permis d'alcool est demandé ou renouvelé par un établissement.

ANNEXES



ANNEXE 1

AFFICHE RECRUTEMENT



RECHERCHE DE PARTICIPANTES

ENTREVUES SUR LA SÉCURITÉ DES FEMMES ET SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL LORS DU GRAND PRIX

Vous avez travaillé pendant le Grand Prix de Formule 1 de Montréal ?

- Serveuses
- Barmaids
- Danseuses
- Commerçantes
- Travailleuses du sexe

Vous êtes sorties le soir pendant le Grand Prix de Formule 1 de Montréal ?

Contactez-nous :
conseildesmontrealaises@ville.montreal.qc.ca
514-868-5544

ANONYMAT ASSURÉ

Montréal

ANNEXE 2

GRILLE D'ENTRETIEN

Numéro de l'entretien : _____

Date : _____

Nom de l'intervieweuse : _____

IDENTIFICATION (fiche à remplir à la main)

Nom : _____

Emploi : _____

Nombre d'années à ce poste : _____

Lieu de travail : _____

INTRODUCTION

Présentation et pertinence de la recherche

QUESTIONNAIRE

Emploi

1. Est-ce que vous travaillez au _____ seulement pour le GP ou est-ce votre emploi habituel ?
2. Est-ce que vous auriez préféré ne pas travailler pendant le GP ?
3. Est-ce qu'on vous a déjà offert un autre travail pendant le GP ?
4. Est-ce que vous avez déjà occupé un autre travail pendant le GP ?

Clientèle

5. Quel est le profil de votre clientèle lors du GP ?
6. Est-ce que vos tâches et responsabilités changent parce que c'est le GP ?
7. Quelles sont les dynamiques entre les clients ? (Est-ce que c'est comme d'habitude ?)
8. Quelles sont les dynamiques entre vous et les clients ?
9. Est-ce que ce sont des clients réguliers ou plutôt de nouveaux clients ?
10. Quel est leur profil ?
11. D'après vous, y a-t-il beaucoup de touristes dans votre clientèle pendant le GP ?
12. Pensez-vous que la clientèle est la même que lors d'autres événements importants à Montréal, comme le Festival de jazz ?

Conditions de travail

13. Quel est votre code vestimentaire habituel ?
14. Est-ce que vous avez un nouveau code vestimentaire lors du GP ?
 - Si oui, pouvez-vous le décrire ?
 - Si oui, pouvez-vous décrire celui des hommes ?
 - Si oui, qu'en pensez-vous ?
15. Est-ce que votre salaire (et pourboires) change pendant le GP ?
16. Est-ce que vos horaires changent pendant le GP ?

17. Est-ce que des personnes sont embauchées dans votre établissement pour le GP ?

- Pourquoi ?
- Quel est leur profil ?

18. Est-ce que l'organisation de votre travail change pendant le GP ?

Sécurité pendant le GP

19. Est-ce que cela vous est arrivé de vous sentir mal à l'aise pendant vos journées de travail lors du GP ?

- Si oui, à quoi cela était-il dû en règle générale ?

20. Au cours d'une de vos journées de travail durant le GP, est-il déjà arrivé que quelqu'un ou un groupe d'individus :

Propositions de réponses :

	Jamais	Oui, une fois	Oui, quelques fois	Oui, plusieurs fois
<hr/> vous touche, vous caresse ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/> vous insulte, vous siffle ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/> vous suive avec insistance ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/> exhibe devant vous ses organes génitaux ou se déshabille ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/> vole votre sac, votre portefeuille, vos bijoux, etc. ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/> vous gifle, vous frappe ou exerce d'autres brutalités physiques contre vous ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/> vous menace ou vous attaque avec une arme ou un objet dangereux ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/> vous drogue ? (ex. : drogue du viol)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/> vous ait fait des attouchements sexuels contre votre gré ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/> ait tenté de vous agresser sexuellement ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Est-ce que cela vous est arrivé également en dehors du GP ?
22. Au cours d'une de vos journées de travail durant le GP, avez-vous été témoin d'une situation citée précédemment ? (voir propositions de réponses à la page précédente)
23. Est-ce que vous en avez parlé à quelqu'un ? (comme victime ou comme témoin, pendant le GP et ailleurs)
 - Si oui, à qui ?
24. Est-ce que vos collègues ont vécu des expériences similaires ?
 - Si oui, est-ce que votre employeur (patron) est au courant et a fait quelque chose ?
25. Est-ce que cela vous dérange ?
26. Que pensez-vous du GP ?
27. Est-ce que vous pensez que des choses devraient changer pendant le GP ?
 - En général ?
 - Sur votre lieu de travail ?
28. Est-ce que vous pensez que le GP est lié à l'industrie du sexe ?
 - De quelle façon ? (encourager à développer)

PROFIL DES RÉPONDANT.ES

Cette section du questionnaire a pour objectif de dresser le profil des répondant.es, et ce, à des fins statistiques.

1. Parmi les lieux suivants, où résidez-vous ?
 - Sur le territoire de la Ville de Montréal.
 - Au Québec (à l'exception de la Ville de Montréal).
 - Au Canada (à l'exception du Québec).
 - Dans un autre pays que le Canada.

2. Si vous habitez à l'étranger, dans quel pays résidez-vous ? _____

3. Si vous résidez sur le territoire de la Ville de Montréal, depuis quelle année résidez-vous sur le territoire de la Ville de Montréal ? _____

4. Quel âge avez-vous ?
 - 14 à 17 ans
 - 18 à 24 ans
 - 25 à 29 ans
 - 30 à 34 ans
 - 35 à 39 ans
 - 40 à 44 ans
 - 45 à 49 ans
 - 50 à 54 ans
 - 55 à 59 ans
 - 60 à 64 ans
 - 65 à 69 ans
 - 70 à 74 ans
 - 75 ans et plus

5. Faites-vous partie de la communauté LGBTQ+ ?
 - Oui
 - Non

6. Faites-vous partie d'une minorité visible ?
 - Oui
 - Non

7. Faites-vous partie des peuples autochtones du Canada ?
 - Oui
 - Non

8. Êtes-vous une personne en situation de handicap ?
 - Oui
 - Non

ANNEXE 3

PROFIL DES PARTICIPANT.ES

	Poste occupé	Lieu de travail	Tâches et responsabilités (question 6)	Code vestimentaire (question 13)
Entretien 01	Hôtesse	Parc Jean-Drapeau	Ouvrir les portes aux client.es, vérifier les badges, sourire et saluer les gens, être sexy et courtoise.	Simple, neutre et sexy, en pantalon ou en jupe, vêtements blancs, noirs et gris, souliers à talons hauts obligatoires. Pas d'accessoires visibles permis.
Entretien 02	Coordonnatrice à l'information au public	Festivals	Se promener sur les lieux des festivals, <i>briefer</i> , superviser et répondre aux questions du personnel d'accueil et de sécurité, coordonner et faire la liaison entre la production et le personnel d'accueil.	T-shirt à l'effigie de l'événement, pantalon qui n'est pas un jeans ou un short en bas du genou.
Entretien 03	Serveuse et barmaid	Restaurant d'hôtel au centre-ville	Prendre les commandes des client.es, servir les client.es et débarrasser les tables, servir l'eau et les boissons, prendre les paiements.	Uniforme : robe noire moulante à mi-cuisse avec collant noir et espadrilles.
Entretien 04	Agente de promotion	Kiosque au centre-ville	Se promener autour du lieu de promotion, distribuer des cartes-rabais aux passant.es, parler et flirter avec les client.es, vendre le produit.	Habit sexy composé d'un short court et d'une camisole, parfois en souliers à talons hauts. Vêtements blancs. Manteau et casquette, lorsque le climat est plus froid.

ANNEXE 3

PROFIL DES PARTICIPANT.ES

	Poste occupé	Lieu de travail	Tâches et responsabilités (question 6)	Code vestimentaire (question 13)
Entretien 05	Serveuse	Parc Jean-Drapeau	Déposer la nourriture dans le buffet, servir la nourriture et les boissons aux client.es, débarrasser les tables, répondre aux demandes des clients.	Choix du port d'une jupe au genou ou d'un pantalon, chemisier blanc, nœud papillon.
Entretien 06	Hôtesse et serveuse	Restaurants dans le centre-ville et le Vieux-Montréal	s.o.	Tout en noir, robe noire.
Entretien 07	Barmaid et <i>bottle girl</i>	Bars dans le centre-ville et dans le Vieux-Port	Servir les bouteilles d'alcool aux tables et amuser les client.es.	Uniforme : jupe courte et haut court, ou robe courte, décolleté encouragé, souliers à talons très hauts.
Entretien 08	Femme qui quête	Centre-ville	Quêter sans demander d'argent directement.	s.o.
Entretien 09	Hôtesse	Bar dans le Vieux-Montréal	Souhaiter la bienvenue aux client.es, vérifier les réservations et les billets V.I.P., assignation aux tables.	Uniformes désignés par la gestion de l'établissement et qui changent en fonction des thématiques d'événements : robes courtes et décolletées.

Entretien 10	Serveuse	Restaurants au centre-ville et dans la Petite-Italie	Prendre les commandes des client.es, servir les assiettes et débarrasser les tables, servir l'eau et les boissons, prendre les paiements.	T-shirts noirs à l'effigie de marques de voitures de luxe et de sport.
Entretien 11	Serveuse	Restaurant d'hôtel au centre-ville	Prendre les commandes des client.es, servir les assiettes et débarrasser les tables, servir l'eau et les boissons, prendre les paiements.	Pantalon et chemisier à manches longues classiques.
Entretien 12	Danseuse	Club de nuit au centre-ville	Vendre des danses, vendre des billets V.I.P. aux client.es, aller chercher les client.es, danser.	Pas de code vestimentaire – non précisé.
Entretien 13	Barmaid	Bar dans le Vieux-Montréal	Prendre les commandes des client.es, servir les client.es, faire le ménage.	Robe très courte au décolleté plongeant, parfois faite de tissus transparents, souliers à talons hauts.
Entretien 14	Serveuse	Club de nuit et restaurants au centre-ville	Prendre les commandes des client.es, servir les client.es, faire la conversation avec les client.es.	Tenue confortable.
Entretien 15	Agente d'accueil	Parc Jean-Drapeau	Vérifier les billets des client.es et les orienter vers leurs places.	Chandail polo rouge, chaussures noires, pantalon noir.
Entretien 16	Serveuse et <i>bottle girl</i>	Restaurants et bars dans le centre-ville et le Vieux-Port	Prendre les commandes des client.es, servir les assiettes et débarrasser les tables, servir l'eau et les boissons, prendre les paiements, servir les bouteilles d'alcool aux tables et amuser les client.es.	Uniforme : souliers à talons hauts obligatoires et robe courte ajustée.

ANNEXE 3

PROFIL DES PARTICIPANT.ES

	Poste occupé	Lieu de travail	Tâches et responsabilités (question 6)	Code vestimentaire (question 13)
Entretien 17	Serveuse et agente de promotion	Restaurants et kiosque du centre-ville	s.o.	Uniforme : souliers à talons hauts obligatoires, robe fleurie ou pantalon blanc et chemisier blanc.
Entretien 18	Sondeuse	Parc Jean-Drapeau	Approcher et accrocher les gens, les convaincre de rester avec elle pour remplir le sondage jusqu'à la fin, leur poser des questions sur leur appréciation de l'événement.	Habillement professionnel, veston, chemisier et pantalon propre, souliers fermés, jeans non permis.
Entretien 19	Clientèle de bars et de clubs de nuit	s.o.	s.o.	s.o.
Entretien 20	Hôtesse et serveuse	Restaurants au centre-ville	Service – non précisé.	Vêtements noirs, chaussures fermées, le port de robes noires très courtes et de maquillage est encouragé.
Entretien 21	Serveur et aide-serveur	Restaurants au centre-ville	Prendre les commandes des client. es, servir les assiettes et débarrasser les tables, servir l'eau et les boissons, prendre les paiements.	Vêtements noirs, veston, chemise blanche et nœud papillon, tablier.

Entretien 22	Barman, commis de salle et aide-serveur	Restaurant au centre-ville et kiosque au parc Jean-Drapeau	Changer les tables, débarrasser les tables le plus discrètement possible, interagir avec les client.es, prendre les commandes des client.es, servir les client.es, faire la conversation avec les client.es.	Vêtements noirs, chemise et pantalon, robes courtes noires, décolletés, souliers à talons, chemise blanche, tablier rouge.
Entretien 23	Serveuse	Club de nuit au centre-ville	Service – non précisé.	Chemisier, veston et nœud papillon, pantalon et souliers noirs. Pour le GP, t-shirt à l'effigie de marques de voitures de luxe et de sport.
Entretien 24	Barman	Kiosque au parc Jean-Drapeau	Monter et installer le kiosque, préparer du matériel, préparer des boissons, servir les client.es.	Chemise blanche et pantalon noir, tablier à l'effigie de la marque de boisson.
Entretien 25	Chargée de projet	Parc Jean-Drapeau	Assurer la coordination logistique des infrastructures du parc, leur sécurité et leur bon état.	Pas de code vestimentaire.
Entretien 26	Hôtesse	Parc Jean-Drapeau	Vérifier les billets des client.es et les orienter vers leurs places.	Pantalon et souliers noirs classiques, haut rouge à l'effigie de la compagnie.
Entretien 27	Hôtesse	Parc Jean-Drapeau	Vérifier les billets d'entrée des client.es.	Pantalon et souliers noirs classiques, haut rouge à l'effigie de la compagnie.
Entretien 28	Accompagnatrice	Bar et restaurant dans le Vieux-Montréal	Être une belle fille, animer et amuser les clients hommes.	Tenue de soirée et souliers à talons hauts.

ANNEXE 3

PROFIL DES PARTICIPANT.ES

	Poste occupé	Lieu de travail	Tâches et responsabilités (question 6)	Code vestimentaire (question 13)
Entretien 29	Danseuse et <i>sugar baby</i>	Club de nuit au centre-ville	Faire des spectacles en petite tenue ou toute nue, danser aux tables, faire des danses contacts, tenir compagnie à un homme.	En petite tenue (lingerie), avec une référence au GP, souliers à talons très hauts.
Entretien 30	Agente de promotion	Parc Jean-Drapeau	Vendre des programmes de l'événement sur le site.	T-shirt rouge à l'effigie de l'événement, vêtements noirs confortables.
Entretien 31	Danseuse	Club de nuit au centre-ville	Faire des spectacles en petite tenue ou toute nue, danser aux tables, faire des danses contacts, tenir compagnie à un homme.	En petite tenue (lingerie), souliers à talons très hauts.
Entretien 32	Agente de promotion	Kiosque au centre-ville	Entrer en contact avec le public, distribuer des cartes-rabais, encourager les gens à visiter le site web de l'entreprise, encourager les gens à utiliser les installations de l'entreprise.	Vêtements noirs avec un t-shirt à l'effigie de la marque.
Entretien 33	Hôtesse	Club de nuit au centre-ville	Accueillir les client.es, vendre des billets d'entrée, faire de la monnaie.	Pas de code vestimentaire, mais pantalon molletonné non permis.

Entretien 34	Gérant et portier	Club de nuit au centre-ville	Assurer l'ouverture et la fermeture du club, compter les ventes et l'argent, superviser les employé.es, assurer le confort des client.es.	Pas de code vestimentaire.
Entretien 35	Commis	Club de nuit au centre-ville	Prendre les paiements des entrées V.I.P., être jolie.	T-shirt à l'effigie du Grand Prix, vêtements noirs, maquillage.
Entretien 36	Hôtesse et <i>party girl</i>	Bar et restaurant dans le Vieux-Port	Accueillir les client.es à l'entrée, danser, interagir avec les client.es, les amuser et les convaincre d'acheter plus d'alcool.	Uniformes désignés par la gestion de l'établissement et qui changent en fonction des thématiques d'événements : robes courtes et décolletées.
Entretien 37	Femme qui quête	Centre-ville	Quêter sans demander d'argent directement.	s.o.
Entretien 38	Préposée aux toilettes	Bar et restaurant dans le Vieux-Port	Assurer la propreté des toilettes et salles de bain.	Vêtements noirs, tenues confortables. Les serveuses sont vêtues de robes courtes.

ANNEXE 4

CONSEILS DE LA NUIT DANS LE MONDE

Grâce à leurs Conseils de la nuit, plusieurs villes ont mis en place des initiatives sur la sécurité des femmes et des personnes 2ELGBTQIA, ainsi que des mesures contre le harcèlement.

Pays	Villes, noms des entités et dates de création	Initiatives sécurité	Initiatives sécurité des femmes et personnes 2ELGBTQIA	Initiatives harcèlement
France	<p>Paris</p> <p>« Conseil parisien de la nuit^{85, 86} »</p> <p>Création : décembre 2014</p>	<ol style="list-style-type: none"> Certaines initiatives (ex. : ouverture estivale 24h/24 des parcs et jardins) s'accompagnent d'un « renforcement des équipages de sécurité ». Formulaires électroniques disponibles sur internet et Twitter pour dénoncer des incivilités et faire des réclamations. Stratégie globale de la Ville de Paris : création en 2018 du Comité stratégique pour la gestion de l'espace public, rassemblant les élus.es concerné.es (voirie et déplacements, espaces verts, propreté, prévention et sécurité, communication, politique de la nuit). 	<ol style="list-style-type: none"> Participation à la campagne de prévention concernant le GHB/GBL pilotée par la préfecture de police. Coproduction et diffusion d'un dépliant sur les risques pour la santé liés au travail de nuit à destination des équipes de bars, discothèques, etc., qui aborde notamment la vulnérabilité du personnel vis-à-vis de la consommation d'alcool et de drogues et les questions spécifiques du personnel féminin. Étude des pistes pour développer la garde des enfants en horaires tardifs. 	<ol style="list-style-type: none"> Dispositif « Fêtez clairs », ensemble d'actions de prévention en milieux festifs menées par un collectif d'associations pour promouvoir une culture de la fête favorable à la santé et au bien-être des jeunes. Campagne estivale de la Ville de Paris pour sensibiliser les noctambules aux pratiques festives et respectueuses (panneaux et affiches, dépliants, vidéos, tweets, interventions). Assemblée plénière thématique consacrée aux discriminations et au harcèlement sexiste et sexuel la nuit.

4. Mise sur pied de soirées conviviales de médiation « Rencontrer des jeunes des quartiers délaissés la nuit », dont un des effets est la diminution de la délinquance et qui permet le référencement vers d'autres organismes.

5. Création d'un dispositif de formation inter-secteur des métiers de la nuit visant à renforcer les compétences des professionnels des métiers de la nuit concernant :

- la gestion des incivilités et des conflits générés par la clientèle, la sensibilisation de la clientèle aux nuisances sonores et au respect de la propreté, la prévention du harcèlement ;
- la gestion des conduites à risques : consommation d'alcool et de drogues, risques auditifs, risques routiers ;
- la sélection à l'entrée des établissements, la lutte contre les discriminations, l'accessibilité.

ANNEXE 4

CONSEILS DE LA NUIT DANS LE MONDE

Grâce à leurs Conseils de la nuit, plusieurs villes ont mis en place des initiatives sur la sécurité des femmes et des personnes 2ELGBTQIA, ainsi que des mesures contre le harcèlement.

Pays	Villes, noms des entités et dates de création	Initiatives sécurité	Initiatives sécurité des femmes et personnes 2ELGBTQIA	Initiatives harcèlement
France (suite)	<p>Paris (suite)</p> <p>« Conseil parisien de la nuit^{85, 86} »</p> <p>Création : décembre 2014</p>	<p>6. Commande d'une étude sur les besoins de formation et les dispositifs de formation existants, sur la possible création d'un label qualité, ainsi que sur l'émergence d'un nouveau métier : les « chuteurs » (agents de silence).</p> <p>7. Commissions locales de concertation dans les arrondissements pour définir les conditions d'un bon usage de la nuit. Elles ont généralement pour objectif la réduction des nuisances liées aux activités nocturnes : bruit, propreté, incivilités, etc.</p>		

	<p>8. Plan d'investissement dans les salles de musique pour réaliser des travaux d'insonorisation, de sécurité et de mise en accessibilité.</p> <p>9. Comité des noctambules (usagers) : organisation de consultations, organisation d'une formation sur l'usage des drogues en milieux festifs et d'une formation croisée sur le consentement avec les associations de réduction des risques, les Pierrots de la nuit, des organisateurs et organisatrices de soirées et responsables d'établissements.</p>		
<p>Toulouse</p> <p>« Conseil de la nuit⁸⁷ »</p> <p>Création : mars-avril 2019</p>	<p>1. Dispositif « Fêtons plus, risquons moins ».</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dispositif de prévention et de réduction des risques dans les lieux festifs, porté par la mairie de Toulouse. - Espace convivial pour échanger, trouver de l'information et du matériel concernant les sexualités, les risques liés à la consommation de substances psychoactives (alcool, tabac, cannabis et autres produits) et les risques auditifs. 	s.o.	s.o.

ANNEXE 4

CONSEILS DE LA NUIT DANS LE MONDE

Grâce à leurs Conseils de la nuit, plusieurs villes ont mis en place des initiatives sur la sécurité des femmes et des personnes 2ELGBTQIA, ainsi que des mesures contre le harcèlement.

Pays	Villes, noms des entités et dates de création	Initiatives sécurité	Initiatives sécurité des femmes et personnes 2ELGBTQIA	Initiatives harcèlement
France (suite)	<p>Nantes</p> <p>« Conseil de la nuit^{88, 89, 90} »</p> <p>Création : 2016</p>	<p>1. Atelier de dialogue citoyen pour réinventer le service de bus de nuit, avec des aspects concernant la sécurité et la tranquillité publique.</p> <p>2. Réflexion sur les « stations nocturnes », lieux de transition de fin de nuit pour attirer les regroupements vers des lieux sécurisants pour tous et éloignés des habitations.</p> <p>3. Proposition d'identifier des « cafés citoyens au quotidien » afin de diffuser des messages de prévention, valoriser l'offre de transport, proposer des solutions de repli à une personne se sentant en danger, offrir un accès à l'eau.</p>	<p>1. Démarche participative de dialogue citoyen « La vulnérabilité la nuit : quelles réalités, quels besoins ? » auprès des travailleuses du sexe ou personnes en situation de prostitution et personnes sans abri, à la suite de laquelle la ville s'est engagée autour de trois axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Répondre aux besoins fondamentaux des publics la nuit (boire, manger, dormir, se sentir en sécurité...); - Faciliter et soutenir l'accès aux droits et aux soins ; - Favoriser la cohabitation la nuit. <p>2. Atelier-réflexion suivi d'une publication sur le genre et l'espace public la nuit.</p>	s.o.

	<p>Bordeaux</p> <p>« Conseil de la nuit^{91, 92, 93} »</p> <p>Création : janvier 2018</p>	<p>1. Tendances alternatives festives (TAF) : les jeudi, vendredi et samedi soir, des intervenants sillonnent les rues et interviennent pour prévenir les risques liés à l'alcool.</p> <p>2. Soul Tram : prévention des risques liés à l'alcool dans le tram, en musique.</p> <p>3. Hangover Café : un minibus dans les places publiques dans lequel des professionnels font de la prévention et de la réduction des risques liés à la drogue et à l'alcool.</p>	<p>1. « Projet Mobilités nocturnes », arrêté à la demande et campagne de sensibilisation pour lutter contre l'insécurité dans le tram et le bus.</p>	<p>1. « Projet Mobilités nocturnes », arrêté à la demande et campagne de sensibilisation pour lutter contre l'insécurité dans le tram et le bus.</p>	<p>1. « Projet Mobilités nocturnes », arrêté à la demande et campagne de sensibilisation pour lutter contre l'insécurité dans le tram et le bus.</p>
<p>États-Unis</p>	<p>New York</p> <p>« Office of Nightlife^{94, 95} »</p> <p>Création : septembre 2018</p> <p>« Nightlife Advisory Board »</p> <p>Création : 2017</p>	<p>1. Participation au « Lower East Side Quality of Life Improvement Plan » :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Campagne « Night Owl Etiquette » pour promouvoir l'utilisation du sens commun au sujet du volume sonore et de la propreté. - Distribution d'affiches dans les bars et clubs sur la prévention des vols dans le Lower East Side. 	<p>s.o.</p>	<p>1. La campagne « Stop Sexual Harassment Act » est organisée par le NYC Commission on Human Rights.</p>	

ANNEXE 4

CONSEILS DE LA NUIT DANS LE MONDE

Grâce à leurs Conseils de la nuit, plusieurs villes ont mis en place des initiatives sur la sécurité des femmes et des personnes 2ELGBTQIA, ainsi que des mesures contre le harcèlement.

Pays	Villes, noms des entités et dates de création	Initiatives sécurité	Initiatives sécurité des femmes et personnes 2ELGBTQIA	Initiatives harcèlement
États-Unis (suite)	<p>New York (suite)</p> <p>« Office of Nightlife^{94, 95} »</p> <p>Création : septembre 2018</p> <p>« Nightlife Advisory Board »</p> <p>Création : 2017</p>	<p>2. Avec le New York Police Department :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation « Active Shooter Response » ; - Réunions de la vie nocturne à Manhattan, réunions volontaires de la police de New York organisées dans tous les établissements de vie nocturne pour obtenir les dernières mises à jour et statistiques, entendre des présentations d'experts pour aider à garantir des espaces sûrs et rencontrer des officiers de la police de New York et d'autres opérateurs de vie nocturne. 	s.o.	

	<p>Pittsburgh</p> <p>« Nighttime Economy Manager at City of Pittsburgh⁹⁶ » (position)</p> <p>Création : 2015</p>	<p>1. Mise en place du « Sociable City Plan », une intervention ciblée d'équipes d'inspecteurs du bâtiment et de la santé, de la police, des entreprises et des organisations de quartier pour aider les propriétaires de restaurants et de bars à minimiser les responsabilités, les dommages et la nécessité de faire appliquer la loi.</p> <p>– Objectif du plan : intégrer harmonieusement les restaurants, les divertissements et les événements tout en s'attaquant aux effets négatifs des foules, de l'intoxication et du désordre public.</p>	s.o.	s.o.
	<p>Orlando, Floride</p> <p>« Projects Manager of Nighttime Economy^{97, 98} » (position)</p> <p>Création : 2017</p>	<p>1. « Rideshare Hubs Pilot Program »:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voies réservées aux taxis et aux chauffeurs de covoiturage pour aider à déplacer plus efficacement les gens hors du centre-ville pendant les heures tardives de la nuit ; - Toilettes publiques ; - Amélioration de l'éclairage ; - Sécurité ; - Nettoyage ; - Zones réservées aux camions de ravitaillement à proximité. 	s.o.	s.o.

ANNEXE 4

CONSEILS DE LA NUIT DANS LE MONDE

Grâce à leurs Conseils de la nuit, plusieurs villes ont mis en place des initiatives sur la sécurité des femmes et des personnes 2ELGBTQIA, ainsi que des mesures contre le harcèlement.

Pays	Villes, noms des entités et dates de création	Initiatives sécurité	Initiatives sécurité des femmes et personnes 2ELGBTQIA	Initiatives harcèlement
États-Unis (suite)	<p>Orlando, Floride (suite)</p> <p>« Projects Manager of Nighttime Economy^{97, 98} » (position)</p> <p>Création : 2017</p>	<p>2. « Downtown Ambassadors Program » :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer une hospitalité de classe mondiale au public en fournissant des orientations, des recommandations et toute autre assistance nécessaire ; - Assurer la présence d'escortes de sécurité à destination et en provenance de n'importe quel endroit du centre-ville ; - Observer et signaler toute activité suspecte et toute mendicité agressive ; - Contacter l'équipe « Downtown Clean Team » pour tout besoin d'embellissement dans l'emprise publique et l'amélioration générale du centre-ville ; 	s.o.	s.o.

<p>Pays-Bas</p>	<p>Amsterdam « Stichting N8BM A'DAM – Office of Night Mayor^{99, 100} » (ONG financée en partie par la ville) Création : 2014</p>	<p>- Aider les entreprises et les résidents à répondre aux questions ou aux préoccupations concernant la région ; - Fournir sécurité et information sur les événements spéciaux.</p> <p>3. Campagnes éducatives relatives au stationnement, aux services sociaux et aux meilleures pratiques.</p>	<p>s.o.</p>	<p>s.o.</p>
		<p>1. « Rembrandtplein Gastvrij » (Une place Rembrandt accueillante), un projet-pilote de trois ans avec l'hôtel de ville.</p> <p>Objectif : Minimiser la violence et les nuisances dans le secteur la nuit ; - Patrouille (« Rembrandtplein Hosts »), présence différente de celle de la police, plus amicale (boîte à outils pour les travailleurs sociaux ayant une formation médicale et capables de désamorcer les situations) ; - Rues piétonnes le vendredi et le samedi ;</p>	<p>s.o.</p>	<p>s.o.</p>

ANNEXE 4

CONSEILS DE LA NUIT DANS LE MONDE

Grâce à leurs Conseils de la nuit, plusieurs villes ont mis en place des initiatives sur la sécurité des femmes et des personnes 2ELGBTQIA, ainsi que des mesures contre le harcèlement.

Pays	Villes, noms des entités et dates de création	Initiatives sécurité	Initiatives sécurité des femmes et personnes 2ELGBTQIA	Initiatives harcèlement
Pays-Bas (suite)	Amsterdam (suite) « Stichting N8BM A'DAM – Office of Night Mayor ^{99, 100} » (ONG financée en partie par la ville) Création : 2014	- Formation du personnel des bars et des clubs pour gérer les personnes sous influence de l'alcool ; - Éclairage adapté et augmentation de la fréquence du nettoyage des rues ; - Site web mobile pour recevoir les plaintes.	s.o.	s.o.
Royaume-Uni	Londres « Night Czar ^{101, 102} » (poste nommé par le maire) Création : 2016	s.o.	1. « Women's Night Safety Charter », charte, boîte à outils et organisation du « Women's Night Safety Summit » : - Nommer un champion dans l'organisation qui promeut activement la sécurité nocturne des femmes ;	s.o.

- Démontrer au personnel et aux clients que l'organisation prend au sérieux la sécurité des femmes la nuit, par exemple par le biais d'une campagne de communication ;
- Rappeler aux clients et au personnel que Londres est une ville sûre, mais en leur communiquant ce qu'ils doivent faire s'ils sont victimes de harcèlement lorsqu'ils travaillent, sortent ou voyagent ;
- Encourager les victimes et les témoins à signaler des situations dans le cadre de la campagne de communication ;
- Former le personnel pour s'assurer que toutes les femmes qui signalent des cas sont crues ;
- Former le personnel afin de garantir que tous les rapports sont enregistrés et qu'on y a répondu ;
- Concevoir les espaces publics et les lieux de travail de manière à les rendre plus sûrs pour les femmes la nuit.

ANNEXE 4

CONSEILS DE LA NUIT DANS LE MONDE

Grâce à leurs Conseils de la nuit, plusieurs villes ont mis en place des initiatives sur la sécurité des femmes et des personnes 2ELGBTQIA, ainsi que des mesures contre le harcèlement.

Pays	Villes, noms des entités et dates de création	Initiatives sécurité	Initiatives sécurité des femmes et personnes 2ELGBTQIA	Initiatives harcèlement
Royaume-Uni (suite)	Londres (suite) « Night Czar ^{101, 102} » (poste nommé par le maire) Création : 2016	s.o.	2. « LGBTQ+ Venues Charter » Objectif : Encourager l'ouverture de nouveaux établissements LGBTQ+ dans la ville et inciter les établissements à montrer leur solidarité envers la communauté LGBTQ+ de Londres. - Un drapeau arc-en-ciel visible doit être affiché à l'extérieur de l'établissement. - Le lieu doit être commercialisé comme un lieu LGBTQ+. - Le lieu offre un environnement accueillant, accessible et sûr. - La direction et le personnel doivent être favorables aux LGBTQ+. - La programmation doit être axée sur les LGBTQ+.	s.o.

<p>Allemagne</p>	<p>Berlin – Schöneberg</p> <p>« Dialogue et Participation¹⁰³ » (nouveau département municipal)</p> <p>Création : 2020</p>	<p>1. Équipes de deux Coureurs de nuit (« Kezläufer » / Veilleuses de nuit) qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> - font preuve de présence dans les parcs et les endroits publics dans le but d'augmenter le sentiment de sécurité des résidents ; - « regardent là où d'autres détournent le regard » ; - sont gérés par la Société SI³ UG, spécialisée dans l'offre de services de sécurité ainsi que de contrôles grâce au déploiement et à la formation du personnel de sécurité dans les zones publiques et privées ainsi que des « marcheurs des parcs et des quartiers ». 	<p>s.o.</p>	<p>s.o.</p>
<p>Berlin</p> <p>« Clubcommission Berlin – AK Politik¹⁰⁴ »</p> <p>Création : 2001</p>	<p>s.o.</p>	<p>1. Par l'entremise du groupe de travail sur la sensibilisation et la diversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Échange approfondi et dialogues divers avec des clubs, des festivals, des collectifs, des invités, des initiatives, avec le Bureau d'État pour l'égalité de traitement et contre la discrimination, avec des femmes réfugiées, des femmes queer, des femmes à des postes de direction, etc. 	<p>s.o.</p>	<p>s.o.</p>

ANNEXE 4

CONSEILS DE LA NUIT DANS LE MONDE

Grâce à leurs Conseils de la nuit, plusieurs villes ont mis en place des initiatives sur la sécurité des femmes et des personnes 2ELGBTQIA, ainsi que des mesures contre le harcèlement.

Pays	Villes, noms des entités et dates de création	Initiatives sécurité	Initiatives sécurité des femmes et personnes 2ELGBTQIA	Initiatives harcèlement
Allemagne (suite)	Berlin (suite) « Clubcommission Berlin – AK Politik ¹⁰⁴ » Création : 2001	s.o.	2. Mise en place du projet « Awareness Academy » avec le soutien du Musicboard de Berlin en janvier 2020. - Vise à rassembler des personnes actives, des compétences et des besoins pour permettre l'échange et l'apprentissage sur la culture des clubs, les abus d'autorité, les structures de sécurité et les violences sexuelles dans le but d'établir de nouvelles normes, des conditions cadres et la création de ressources. - Vise à dissiper les mythes sur qui peut et ne peut pas être un auteur d'actes violents, à scruter le cadre juridique, à créer une prise de conscience dans la société, la police et la justice afin que les cas de violences sexuelles soient pris au sérieux.	s.o.

<p>Espagne</p>	<p>Barcelone « Councillor's Office for Feminism and LGBTI – Barcelona City Council¹⁰⁵ » Création : s. d.</p>	<p>s.o.</p>	<p>- Vise à former des alliances et une coopération étroite entre clubs et festivals afin d'affronter les défis posés par la sécurité des femmes.</p>	<p>1. « Protocol to combat sexual assaults and harassment in private night-time leisure venues »</p> <p>Trois piliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actions préventives : concevoir les outils nécessaires pour promouvoir des lieux où la liberté sexuelle est respectée, en particulier celle des femmes et des personnes ayant une sexualité ou un genre non normatif. - Instructions pour la détection : identifier les situations, réelles ou potentielles, de harcèlement, d'agression ou d'abus sexuels.
<p>1. « Protocol to combat sexual assaults and harassment in private night-time leisure venues » – Facultatif : les festivals ou les établissements peuvent ou non adhérer au protocole.</p> <p>N.B. : Ce protocole s'applique uniquement dans le cas où les agresseurs sont des hommes. Il peut être utilisé sans distinction si la victime est une femme ou un homme.</p> <p>Principes directeurs La priorité est de s'occuper de la victime :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respecter les décisions prises par la victime ; - Ne pas centraliser la procédure pénale (informer la victime des voies existantes – autres que le système de justice pénale – pour faire face à la situation) ; 	<p>1. « Protocol to combat sexual assaults and harassment in private night-time leisure venues »</p> <p>Trois piliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actions préventives : concevoir les outils nécessaires pour promouvoir des lieux où la liberté sexuelle est respectée, en particulier celle des femmes et des personnes ayant une sexualité ou un genre non normatif. - Instructions pour la détection : identifier les situations, réelles ou potentielles, de harcèlement, d'agression ou d'abus sexuels. 	<p>- Vise à former des alliances et une coopération étroite entre clubs et festivals afin d'affronter les défis posés par la sécurité des femmes.</p>	<p>1. « Protocol to combat sexual assaults and harassment in private night-time leisure venues »</p> <p>Trois piliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actions préventives : concevoir les outils nécessaires pour promouvoir des lieux où la liberté sexuelle est respectée, en particulier celle des femmes et des personnes ayant une sexualité ou un genre non normatif. - Instructions pour la détection : identifier les situations, réelles ou potentielles, de harcèlement, d'agression ou d'abus sexuels. 	

ANNEXE 4

CONSEILS DE LA NUIT DANS LE MONDE

Grâce à leurs Conseils de la nuit, plusieurs villes ont mis en place des initiatives sur la sécurité des femmes et des personnes 2ELGBTQIA, ainsi que des mesures contre le harcèlement.

Pays	Villes, noms des entités et dates de création	Initiatives sécurité	Initiatives sécurité des femmes et personnes 2ELGBTQIA	Initiatives harcèlement
Espagne (suite)	Barcelone (suite) « Councilor's Office for Feminism and LGBTI – Barcelona City Council » Création : s. d.	s.o.	<ul style="list-style-type: none">- Éviter de montrer une quelconque complicité avec l'agresseur – même si le but est de réduire la tension ;- Respecter la vie privée de la victime et la présomption d'innocence de l'agresseur.	<ul style="list-style-type: none">- Instructions pour l'assistance et l'orientation : agir, disposer des outils nécessaires à la suite des agressions, des abus ou du harcèlement avec chacune des personnes impliquées ; connaître et transmettre le circuit d'orientation optimal pour une assistance immédiate ou ultérieure à la suite d'une situation d'agression, d'abus ou de harcèlement.

LEXIQUE

Code vestimentaire

Le code vestimentaire correspond à un vêtement particulier dont le port est rendu obligatoire par l'employeur. La loi autorise l'employeur à exiger un code vestimentaire, mais celui-ci doit avoir des motifs légitimes et importants, comme la sécurité ou l'image d'entreprise. De plus, les exigences de l'employeur quant au port d'un vêtement particulier ne peuvent pas être abusives ou inadmissibles, elles doivent respecter la liberté et la dignité des employé.es, et elles ne peuvent pas être discriminatoires, c'est-à-dire qu'elles doivent s'appliquer de la même façon pour tous les employé.es⁶⁵. Finalement, « un employeur qui oblige ses personnes salariées à porter des vêtements particuliers [...] doit les fournir gratuitement à celles qui sont payées au salaire minimum⁶⁶ ».

Culture du viol

La définition de la culture du viol date des années 1990. Elle est définie comme étant « un ensemble complexe de croyances qui encourage l'agression sexuelle par les hommes et soutient la violence contre les femmes. C'est une société où la violence est considérée comme sexy et la sexualité est considérée comme violente. Dans une culture du viol, les femmes perçoivent un continuum de menaces de violence qui va des remarques sexuelles aux attouchements sexuels, en passant par le viol lui-même. Une culture du viol cautionne le terrorisme physique et émotionnel contre les femmes comme étant la norme⁶⁷ ».

Selon ONU Femmes, la culture du viol est « l'environnement social qui permet de normaliser et de justifier la violence sexuelle, alimentée par les inégalités persistantes entre les sexes et les attitudes à leur égard⁶⁸ ».

Finalement, il est à noter que « le concept de culture du viol a été critiqué au motif qu'il universalise les différentes expériences de violence sexuelle et (re)centre l'oppression patriarcale comme cause première, occultant ainsi la manière dont les différences structurelles et les contextes sociaux et politiques façonnent les expériences de violence sexuelle⁶⁹ ».

Harcèlement

Il existe plusieurs types de harcèlement, notamment le harcèlement psychologique et sexuel au travail et le harcèlement discriminatoire, soit le harcèlement fondé sur le sexuel, communément appelé harcèlement sexuel ou harcèlement racial, homophobe ou transphobe. « Le harcèlement est discriminatoire lorsqu'il est fondé sur une caractéristique personnelle de la personne qui le subit. Il y a 14 caractéristiques personnelles qui sont des motifs interdits de harcèlement : le sexe, la race, la couleur, une grossesse, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état civil, la langue, la religion, les convictions politiques, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou les moyens pour pallier ce handicap⁷⁰. » C'est généralement la répétition de paroles ou de comportements offensants qui crée le harcèlement, mais parfois, un seul acte grave peut constituer du harcèlement quand cet acte entraîne un effet nocif et continu sur la personne qui le

subit. Le harcèlement discriminatoire est interdit dans la Charte des droits et libertés des personnes. Le harcèlement discriminatoire n'est pas seulement interdit dans le contexte du travail, mais également dans les autres sphères de la vie (logement, éducation, vie récréative, etc.).

Le harcèlement a de nombreuses conséquences sur les victimes sur les plans physique (maux de tête, troubles du sommeil, etc.), psychologique (grande détresse, consommation de drogues ou d'alcool, etc.) et professionnel (perte d'emploi, perte de revenus, etc.)⁷¹.

Harcèlement psychologique et sexuel selon la LNT

Au Québec, le harcèlement psychologique et sexuel au travail est interdit par la Loi sur les normes du travail (LNT). Dans le cadre du travail, « le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Le harcèlement psychologique est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit ou qui est de nature à compromettre le rendement au travail ou aux études d'une personne ou d'un groupe de personnes ou à créer un climat de travail ou d'études intimidant ou hostile. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié⁷² ». Voici différentes formes de harcèlement psychologique au travail : empêcher une personne de s'exprimer, se moquer d'une personne en public, la menacer ou briser ses biens, etc.

Le harcèlement sexuel au travail est « une conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes et des actes non désirés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et entraînent un milieu de travail ou d'études néfaste. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié⁷³ ». Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement psychologique. Les expressions du harcèlement sexuel peuvent aller de blagues à caractère sexuel ou de gestes sexuels importuns, aux demandes sexuelles explicites et aux agressions sexuelles.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel englobe plusieurs comportements de nature sexuelle ou sexiste. Il réfère entre autres à « des comportements adressés aux personnes dans les espaces publics et semi-publics, visant à les interpeller, verbalement ou non, leur envoyant des messages intimidants, insistants, irrespectueux, humiliants, menaçants, insultants en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle⁷⁴ ». Ces comportements répréhensibles portent atteinte au droit à l'égalité et à la dignité des victimes⁷⁵.

Le harcèlement sexuel et sexiste envers les femmes au travail a été défini comme une forme de violence à l'égard des femmes dans la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes adoptée par les Nations Unies, et l'Organisation mondiale de la santé considère que la violence contre les femmes est un problème mondial de santé publique.

En milieu de travail, le harcèlement sexuel et sexiste, que ce soit par des gestes ou des attitudes, a pour effet de limiter les conditions d'emploi ou les possibilités d'emploi de certain.es employé.es en raison d'une caractéristique prêtée à leur sexe et est, dans ce sens, discriminatoire⁷⁶.

Il est ainsi reconnu qu'à la suite de gestes de harcèlement sexuel ou sexiste, certaines victimes décident de quitter leur emploi, de réorienter leur carrière ou de prendre une retraite anticipée. Les femmes peuvent être victimes de représailles, mais elles peuvent également tomber malades, vivre extrêmement de stress, etc.

Des études sur la ségrégation professionnelle en emploi montrent que la fonction du harcèlement sexuel envers les femmes dans les métiers réservés traditionnellement aux hommes est d'exclure les femmes (*keep women out*) et dans les métiers réservés traditionnellement aux femmes de les maintenir en bas de l'échelle (*keep women down*). Le harcèlement sexuel ne doit pas être compris comme une demande de relations sexuelles, même s'il en prend parfois la forme.

Hétéronormativité

L'hétéronormativité « renvoie à une structure sociale liée à l'idée que les êtres humains se divisent en seulement deux catégories distinctes et complémentaires : l'homme et la femme, qui seraient liés par un désir mutuel⁷⁷ ». L'hétéronormativité structure les pensées, les discours, les actions et les politiques autour d'une forme spécifique de sexualité, soit la sexualité entre personnes de sexe opposé. L'hétéronormativité peut mener à des violences hétérosexistes, comme la discrimination, les préjugés et l'effacement de l'espace public des sexualités autres qu'hétérosexuelles, par exemple les sexualités gaies, lesbiennes ou bisexuelles. « L'hétéronormativité suppose l'hétérosexualité comme la norme⁷⁸ » ou comme la seule forme de sexualité existante.

Profilage racial

« Le profilage racial désigne toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, telles la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent.

Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée⁷⁹. »

Profilage social

Le profilage social désigne « [...] toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des éléments de discrimination autre que raciale, telle la condition, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différentiel, lorsqu'il n'y a pas de motifs réels ou de soupçons raisonnables⁸⁰ ».

Sentiment d'insécurité

Le sentiment d'insécurité renvoie à la peur d'être victime de violence. Deux grandes dimensions définissent le sentiment d'insécurité, soit la perception d'un manque de sécurité dans les espaces publics et la peur d'être seul.e dans ces espaces⁸¹.

Des recherches sur les violences envers les femmes montrent que le sentiment de sécurité est lié à l'estimation subjective des risques que les femmes prennent dans l'espace public. Ce sentiment se construit sur les expériences de violence réellement vécues, mais également sur la désignation d'espaces considérés comme dangereux ou sécuritaires. Par exemple, la peur du viol dans les rues et ruelles est un élément important qui alimente le sentiment d'insécurité des femmes en milieu urbain. Ainsi, il est pertinent d'étudier le sentiment d'insécurité, car il permet de mettre en évidence les constructions sexuées de l'usage et de la perception de l'espace public.

Stéréotypes

Les stéréotypes sont un ensemble de croyances sur les caractéristiques typiques des membres d'un groupe social (par exemple, les femmes). Ce système de croyances est à la fois simpliste, réducteur et très répandu dans des contextes donnés. [...] Les stéréotypes et les préjugés ont généralement des effets néfastes. Ils façonnent et simplifient à outrance notre perception de la réalité, nous prédisposant à des comportements négatifs envers les membres de certains groupes sociaux. En d'autres mots, stéréotypes et préjugés peuvent facilement engendrer de la discrimination⁸².

Par exemple, les femmes sont censées être douces, patientes, souriantes, conformistes, modestes⁸³. Les stéréotypes capacitistes souvent associés aux femmes vivant avec un handicap établissent qu'elles sont fragiles, courageuses, dépendantes et asexuées. Des stéréotypes liés à l'orientation sexuelle véhiculent l'idée que les femmes lesbiennes sont des garçons manqués ou des femmes ayant une haine ou une peur des hommes. Les femmes autochtones sont quant à elles perçues comme ayant des problèmes de drogues ou d'alcool. Et les femmes noires sont représentées comme agressives, sexuelles ou encore des mamans bienveillantes.

Violences à caractère sexuel

« Toute forme de violence, physique ou psychologique, perpétrée par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cela comprend les blagues déplacées, le harcèlement sexuel, l'abus sexuel, l'agression sexuelle, l'exploitation sexuelle, le cyberharcèlement et les autres inconduites à caractère sexuel. Ces conduites peuvent se manifester par des gestes, des paroles, des comportements et des attitudes à connotation sexuelle⁸⁴. »

NOTES

- 1 Provençal, M.-H. (2020). « Impacts économiques de la pandémie sur les femmes », Conseil du statut de la femme. En ligne : <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/economie/impacts-economiques-de-la-pandemie-sur-les-femmes/>
- 2 Abboud, T., P. Déry, A. Dubuc et S. Savard (2020). « L'emploi et la COVID-19 : analyse et propositions pour relancer le marché du travail », Institut du Québec. En ligne : <https://securerusercontent.com/45.40.148.147/ehw.395.myftpupload.com/wp-content/uploads/2020/08/20200901EMPLOICOVIDVF-1.pdf?time=1598906374>
- 3 Harding, S. (1991). *Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives*, Cornell University Press.
- 4 Souffrant, K. A. (2020). « L'entonnoir », *La Presse*, publié le 10 juillet 2020. En ligne : https://plus.lapresse.ca/screens/b2c2da38-deea-4d7f-a063-64ffb3af1b89__7C__0.html
- 5 Welsh, S., J. Carr, B. MacQuarrie et A. Huntley (2006). « I'm Not Thinking of It as Sexual Harassment: Understanding Harassment across Race and Citizenship », *Gender & Society*, 20(1), 87-107.
- 6 Joppe, M. (2012). « Migrant workers: Challenges and opportunities in addressing tourism labour shortages », *Tourism Management* 33(3) : 662-671 ;

World Tourism Organization (2019). « Global Report on Women in Tourism » – Second Edition, UNWTO, Madrid. En ligne : <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284420384>
- 7 de Montigny, P. (2021). « Donner un pourboire, une pratique discriminatoire ? », Radio-Canada, publié le 10 février 2021. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1769496/pourboires-racisme-discrimination-abolition>
- 8 Organisation internationale du travail (OIT) (2001). « La mise en valeur des ressources humaines, l'emploi et la mondialisation dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme », Genève : Bureau international du travail, p. 51.
- 9 Collins Dictionary (2021). Definition of 'Party girl'. En ligne : <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/party-girl>
- 10 Schütz, G. (2018). *Jeunes, jolies et sous-traitées : les hôtesse d'accueil*, Paris : La dispute, p. 13.
- 11 *Ibid.*
- 12 McDowell, L. (2009). « Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace identities », Oxford : Wiley-Blackwell, p. 57 [traduction libre]. En ligne : <https://caringlabor.files.wordpress.com/2012/09/working-bodies-interactive-service-emplo-linda-mcdowell.pdf>

- 13 *Ibid.*
- 14 *Ibid.*
- 15 Schütz, G. (2018). *Jeunes, jolies et sous-traitées : les hôtesse d'accueil, op. cit.*, p. 21.
- 16 World Tourism Organization (2019). « Global Report on Women in Tourism » – Second Edition, UNWTO, Madrid. En ligne : <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284420384>
- 17 Laperrière, È. (2014). « Étude du travail de serveuses de restaurant », thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en biologie, Université du Québec à Montréal.
- 18 Lynn, M. et M. McCall (2000). « Gratitude and Gratuity: A Meta-Analysis of Research on the Service-Tipping Relationship », *Journal of Socio-Economics*, 29 : 203-214.
- 19 Lynn, M. (2008). « Determinants and consequences of female attractiveness and sexiness: realistic tests with restaurant waitresses », *Archives of Sexual Behavior*, 38(5) : 737-745.
- 20 Fellay, A. (2010). « La dimension relationnelle des métiers de service : cache-sexe ou révélateur du genre ? », Colloque international, Université de Lausanne (Suisse) ;
- Hubbard, A. S. E., A. Tsuji, C. Williams et V. Seatriz (2003). « Effects of Touch on Gratuities Received in Same-Gender and Cross-Gender Dyads », *Journal of Applied Social Psychology*, 33(11) : 2427-2438 ;
- Lynn, M. et K. Mynier (1993). « Effect of Server Posture on Restaurant Tipping », *Journal of Applied Social Psychology*, 23(8) : 678-685.
- 21 de Montigny, P. (2021). « Donner un pourboire, une pratique discriminatoire ? », Radio-Canada, publié le 10 février 2021. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1769496/pourboires-racisme-discrimination-abolition>
- 22 *Ibid.*
- 23 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) (s. d.). « Obligations de l'employeur en matière de harcèlement ». En ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/obligations-lemployeur-en-matiere-harcelement>
- 24 Formula 1 Code of Conduct (2018). « Unleash your potential: do the right thing », p. 5 [traduction libre]. En ligne : [formula1.com/content/dam/fom-website/manual/Misc/f1_code_of_conduct/Formula%201%20Code%20of%20Conduct%20-%20June%202018.pdf](https://www.formula1.com/content/dam/fom-website/manual/Misc/f1_code_of_conduct/Formula%201%20Code%20of%20Conduct%20-%20June%202018.pdf)
- 25 À l'instar de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, le CM a choisi d'utiliser le terme « 2ELGBTQIA » : personne bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, en questionnement, intersexe et asexuelle. L'Enquête explique que « en ajoutant "2E" devant l'acronyme, nous rappelons que les personnes bispirituelles existaient

- dans plusieurs Nations et communautés autochtones bien avant que la colonisation n'apporte les autres conceptions en matière de genre et d'orientation ». Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2019). *Lexique terminologique*. En ligne : https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/MMIWG_Lexicon_FINAL_ENFR.pdf
- 26 Conseil des Montréalaises (2017). « Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal », p. 18. En ligne : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/avis_securite.pdf
- 27 Perreault, S. (2017). « Enquête sociale générale. Les perceptions des Canadiens à l'égard de la sécurité personnelle et de la criminalité, 2014 », Statistique Canada. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2017001/article/54889-fra.htm>
- 28 Lieber, M. (2008). *Genre, violences et espaces publics. La vulnérabilité des femmes en question*, Paris : Les Presses de Sciences Po, 328 p.
- 29 Conseil des Montréalaises (2017). « Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal ». En ligne : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/avis_securite.pdf
- 30 Martel, D. (1999). « La peur du crime en milieu urbain dans l'ensemble de la population et chez les femmes : recension des écrits », Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre ;
- Paquin, S. (2002). « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire », Montréal : Programme Femmes et Ville, 163 p. En ligne : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Guide_aménagement_environment_urbain_sécuritaire.pdf
- 31 Peake, L. (1993). « Race' and Sexuality: challenging the patriarchal structure of urban social space », *Environment and Planning: Society and Space*, 11(4) : 415-432.
- 32 Wekerle, G. (1981). « Women in the Urban Environment », dans *Women and the American City*, C.R. Stimpson, E. Dixler, M. Nelson et K. B. Yatrakis (dirs.) Chicago : University of Chicago Press.
- 33 Deer, S. (2009). « Decolonizing Rape Law: A Native Feminist Synthesis of Safety and Sovereignty », *Wicazo Sa Review*, 24(2), 149-167 ;
- McClintock, A. (1995). *Imperial Leather: Race, Gender and Sexuality in the Colonial Contest*, New York : Routledge.
- 34 Higgins, R. (1999). « Baths, Bushes, and Belonging: Public Sex and Gay Community in Pre-Stonewall Montreal », dans Leap, W. L. (dir.) *Public Sex/Gay Space*. New York : Columbia University Press, p. 187-201.
- 35 Podmore, J. A. (1999). « St. Lawrence Boulevard as Third City: Space, Gender and Difference along Montréal's 'Main' », thèse de doctorat, Université McGill.

- 36 Pini, M. (2001). *Club Cultures and Female Subjectivity. The Move from Home to House*, Palgrave Macmillan.
- 37 Stansell, C. (1986). *City of Women: Sex and Class in New York, 1789-1860*, New York : Knopf, 301 p. ;
- Swanson, G. (1995). *Gone shopping : women, consumption and the resourcing of civic cultures*, Brisbane : Griffith University, 46 p.
- Wilson, E. (1991). *The Sphinx in the City. Urban Life, the Control of Disorder, and Women*, London : Virago Press, 191 p.
- 38 Meyerowitz, J. (1993). « Beyond the Feminine Mystique: A Reassessment of Postwar Mass Culture, 1946-1958 », *The Journal of American History*, 79 (4) : 1455-1482 ;
- Ryan, J. (1994). « Women, Modernity and the City », *Theory, Culture and Society*, 11(1994) : 35-63 ;
- Wilson, E. (1991). *The Sphinx in the City. Urban Life, the Control of Disorder, and Women*, London : Virago Press, 191 p.
- 39 On peut remarquer d'ailleurs que la seule forme de violence envers les femmes considérée suffisamment menaçante et réelle pour nécessiter de nombreuses et étendues opérations policières est l'exploitation sexuelle.
- 40 Palmater, P. D. (2016 [2011]). *Beyond blood: Rethinking Indigenous Identity*, Vancouver : UBC Press, 280 p.
- 41 Campbell, C. et P. Eid (2009). « La judiciarisation des personnes itinérantes à Montréal : un profilage social », Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. En ligne : https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/itinerance_avis.pdf ;
- Humain humain (2020). « Entre visibilité et inclusivité : un village en quête – Perspectives ethnographiques et stratégiques du Village en devenir », Société de développement commercial Village Montréal. En ligne : https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P109/7-53-1_sdc_du_village.pdf
- 42 Garland, D. (2001). *The Culture of Control: Crime and Social Order in Contemporary Society*, Chicago : University of Chicago Press, 307 p.
- 43 Simon, J. (2007). *Governing Through Crime*, Oxford : Oxford University Press, 330 p.
- 44 Barker, A. (2011). « Peur du crime et insécurité – Quelques réflexions sur les tendances de la recherche anglo-américaine », *Déviance et société*, 35(1), p. 85.
- 45 *Ibid.*, p. 59-91.

- 46 Un courant bien présent dans les rangs féministes selon l’auteurice Elizabeth Bernstein, qui a appelé le féminisme carcéral ce féminisme qui invoque les réformes législatives, le droit et ultimement la police pour atteindre leurs objectifs d’égalité. Voir Bernstein, E. (2007). « The Sexual Politics of the “New Abolitionism” », *Differences: A Journal of Feminist Cultural Studies*, 18(3) : 128-151.
- 47 Conseil des Montréalaises (2021). « Avis sur la traite des femmes à des fins d’exploitation sexuelle pendant le Grand Prix de Formule 1 du Canada », p. 44.
- 48 Lieber, M. (2008). *Genre, violences et espaces publics : la vulnérabilité des femmes en question*, op. cit.
- 49 The Conversation (2018). « Do bouncers at clubs enforce codes equally across races? », publié le 1^{er} juin 2018. En ligne : <https://theconversation.com/do-bouncers-at-clubs-enforce-dress-codes-equally-across-races-97497> ;
- Buford May, R. A. et P. R. Goldsmith (2017). « Dress Codes and Racial Discrimination in Urban Nightclubs », *Sociology of Race and Ethnicity*, 4(4) : 555-566.
- 50 Limacher, M. (2014). « F1 2014: Vettel, Raikkonen...Tous les salaires du paddock », dans *Sportune*, publié le 6 mai 2014. En ligne : <https://www.sportune.fr/sport-business/f1-2014-vettel-raikkonen-tous-les-salaires-du-paddock-100582>
- 51 Seijas, A. et M. M. Gelders (2020). « Governing the night-time city: The rise of night mayors as a new form of urban governance after dark », *Urban Cities*, 1:19, <https://doi.org/10.1177/0042098019895224>
- 52 *Ibid.*, p. 14. [traduction libre]
- 53 *Ibid.*, p. 10.
- 54 Commande un angelot (2019). En ligne : <https://www.commandeunangelot.com/>
- 55 Par exemple, la Ville de Vancouver : voir Ville de Vancouver (2019). Motion – Ending Sexual Harassment and Violence in Vancouver’s Hospitality and Service Industries. Juillet 2019. En ligne : <https://council.vancouver.ca/20190724/documents/cfsc7.pdf>
- 56 Mayor of London (s. d.). Women’s Night Safety Charter. En ligne : <https://www.london.gov.uk/what-we-do/arts-and-culture/24-hour-london/womens-night-safety-charter> ;
- Mayor of London (s. d.). LGBTQ+ nightlife venues. En ligne : <https://www.london.gov.uk/what-we-do/arts-and-culture/lgbtq-nightlife-venues>
- 57 NYC Commission on Human Rights (s. d.). Anti-Sexual Harassment Online Training. City of New York. En ligne : <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/sexual-harassment-training.page> ;

NYC Mayor's Office of Media & Entertainment (s. d.). Opening & Operating a Nightlife Establishment. City of New York. En ligne : <https://www1.nyc.gov/site/mome/nightlife/nightlife-businesses.page>

58 Voir à Vancouver et à Paris :

Ville de Vancouver (2019). Motion – Ending Sexual Harassment and Violence in Vancouver's Hospitality and Service Industries. Juillet 2019. En ligne : <https://council.vancouver.ca/20190724/documents/cfsc7.pdf> ;

Ville de Paris (2017). La nuit est à tou-te-s. En ligne : <https://www.paris.fr/pages/la-nuit-est-a-tous-4895/>

59 Good Night Out Vancouver (s. d.). Safer Spaces Training. En ligne : <https://www.goodnightoutvancouver.com/media>

60 Henley, J. (2016). « The stuff of night mayors: Amsterdam pioneers new way to run cities after dark », *The Guardian*. Publié le 21 mars 2016. En ligne : <https://www.theguardian.com/cities/2016/mar/21/night-mayor-amsterdam-holland-mirik-milan-night-time-commission>

61 Schütz, G. (2018). *Jeunes, jolies et sous-traitées : les hôtesses d'accueil*, op. cit., p. 13.

62 Ville de Montréal, Service de la diversité sociale et des sports (2008). « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal. Plan d'action 2015-2018 », p. 6.

63 Paquin, S. (2002). « Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire », Montréal : Programme Femmes et Ville, 163 p. En ligne : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Guide_amenagement_environnement_urbain_securitaire.pdf

64 Voir Conseil des Montréalaises (2017). « Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal ». En ligne : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/avis_securite.pdf

65 Latulippe, P. R., et autres (2009). « L'employeur peut-il obliger un employé à porter une tenue vestimentaire particulière ? », Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). En ligne : <https://ordrecha.org/ressources/TBD/Archives/Vigie-RT/I-employeur-peut-il-obliger-un-employe-a-porter-une-tenue-vestimentaire-particuliere>, consulté le 23 novembre 2020 ;

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (2019). « Votre code vestimentaire est-il discriminatoire ? » En ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/fr/tools-ressources/votre-code-vestimentaire-est-il-discriminatoire>, consulté le 23 novembre 2020.

66 Radio-Canada (2018). « Au salaire minimum, l'employeur doit payer pour l'uniforme. » En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1083772/uniforme-travail-code-vestimentaire-job-employeur-payer-salaire-cnesst-normes-du-travail>, consulté le 23 novembre 2020.

- 67 Buchwald, E., P. R. Fletcher et M. Roth (1993). *Transforming a rape culture*, Minneapolis : Milkweed Editions, p. vii. [traduction libre]
- 68 ONU Femmes (2020). « Passez à l'action : 10 manières d'agir pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes, même pendant une pandémie ». En ligne : <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2020/11/compilation-take-action-to-help-end-violence-against-women>, consulté le 23 janvier 2021.
- 69 Colpitts, E. M. (2019). « An intersectional analysis of sexual violence policies, responses, and prevention efforts at Ontario universities », thèse de doctorat, York University, p. 35. En ligne : https://yorkspace.library.yorku.ca/xmlui/bitstream/handle/10315/36778/Colpitts_Emily_M_2019_PhD.pdf?sequence=2&isAllowed=y [traduction libre]
- 70 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (s. d.). « Le harcèlement ». En ligne : <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/le-harcelement>, consulté le 15 janvier 2021.
- 71 Pelletier, M., K. Lippel et M. Vézina (2018). « Harcèlement psychologique au travail », INSPQ, centre d'expertise et de référence en santé publique. En ligne : <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/harcelement-psychologique-au-travail>, consulté le 15 janvier 2021.
- 72 Loi sur les normes du travail – Article 81.18. En ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-v2-harcelement-psychologique-art-8118-8120/article-8118>, consulté le 15 janvier 2021.
- 73 *Ibid.*
- 74 Stop Harcèlement de rue (2020). « Qu'est-ce que le harcèlement de rue ? » En ligne : <http://www.stopharcelementderue.org/harcelement/>, consulté le 23 novembre 2020.
- 75 Institut national de santé publique (2012). « Trousse médias sur les agressions sexuelles : le harcèlement sexuel ». En ligne : <https://www.inspq.qc.ca/agression-sexuelle/le-harcelement-sexuel>, consulté le 25 janvier 2021.
- 76 Janzen c. Platy Enterprises Ltd., 1989 1 R.C.S. 1252.
- 77 Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS) (2014). « Des mots pour parler de diversité – Lexique des termes utilisés dans le cadre de la formation “Une pour toutes et toutes pour ELLES”. » En ligne : <http://www.rqcalacs.qc.ca/administration/ckeditor/ckfinder/userfiles/files/Boite%20a%20outils%20intersectionnalite/LEXIQUE.pdf>, consulté le 14 décembre 2020.
- 78 *Ibid.*

- 79 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (2005). « Le profilage racial : mise en contexte et définition » En ligne : https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/profilage_racial_definition.pdf
- 80 Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal (RAPSIM) (2017). « Profilage social : un fardeau qui persiste », mémoire déposé à la Consultation publique sur le bilan général des actions de l'agglomération de Montréal pour lutter contre le profilage racial et le profilage social 2012-2016.
- 81 Lieber, M. (2008). *Genre, violences et espaces publics. La vulnérabilité des femmes en question, op. cit.*
- 82 Doucerain, M. M. (2020). « Stéréotypes et préjugés », dans Gagnon-St-Pierre, E., C. Gratton et E. Muszynski (dirs). *Raccourcis : Guide pratique des biais cognitifs Vol. 2.* En ligne : <https://www.shortcogs.com/biais/stereotypes-et-prejuges>
- 83 Navarro, P. (2002). *Pour en finir avec la modestie féminine*, Montréal : Boréal, 120 p.
- 84 Bureau de coopération universitaire (2017). « Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire – Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) ». En ligne : https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopte-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf, consulté le 15 janvier 2021.
- 85 Ville de Paris, « Conseil de la nuit » (2019). En ligne : <https://www.paris.fr/pages/le-conseil-de-la-nuit-3365#:~:text=Le%20Conseil%20de%20la%20Nuit%20se%20r%C3%A9unit%20une%20%C3%A0%20deux,de%20la%20Nuit%20%C3%A0%20Paris>
- 86 Mission métropolitaine de prévention des conduites à risques (2017). « Fêtez clairs ». En ligne : <http://mmpcr.fr/article-agir/fetez-clairs/>
- 87 Mairie de Toulouse (2020) « Fêtons plus, risquons moins ». En ligne : <https://www.toulouse.fr/web/sante/-/fetons-plus-risquons-moins>
- 88 Nantes Métropole (2018). « Diagnostic auprès des publics vulnérables de la nuit », 31 décembre 2018. En ligne : <https://dialoguecitoyen.metropole.nantes.fr/project/diagnostic-aupres-des-publics-vulnerables-la-nuit-3/presentation/diagnostic-aupres-des-publics-vulnerables-la-nuit>
- 89 Nantes Métropole (2019). « Les mesures de la ville de Nantes suite au diagnostic des publics vulnérables de la nuit », 9 mars 2019. En ligne : <https://dialoguecitoyen.metropole.nantes.fr/blog/les-mesures-de-la-ville-de-nantes-suite-au-diagnostic-des-publics-vulnerables-la-nuit>
- 90 Ville de Nantes (2020). « Le conseil nantais de la nuit : des paroles et des actes ». En ligne : <https://metropole.nantes.fr/territoire-institutions/nantes/competences-municipales/nantes-ville-la-nuit/conseil-nantais-de-la-nuit>

- 91 Observation et suivi cartographique des actions régionales de santé (2020). « Tendances alternatives festives (TAF) ». En ligne : <https://www.oscarsante.org/nouvelle-aquitaine/action/detail/21275>
- 92 Préfète de la Gironde (2017) « Présentation des dispositifs Hangover Café et Soul tram », 8 décembre 2017. En ligne : <http://www.gironde.gouv.fr/Actualites/Communiqués-et-dossiers-de-presse/Presentation-des-dispositifs-Hangover-Café-et-Soul-Tram>
- 93 Ville de Bordeaux (2020). « Conseil de la nuit ». En ligne : http://www.bordeaux.fr/ebx/pgPresStand8.psm?_nfpb=true&_pageLabel=pgPresStand8&classofcontent=presentationStandard&id=136907
- 94 NYC Mayor's Office of Media and Entertainment (2019). « Mayor De Blasio Announces Lower East-Side Late-Night Quality of Life Improvement Plan », 22 octobre 2019. En ligne : <https://www1.nyc.gov/site/mome/news/10222019-les-improvement-plan.page>
- 95 NYC Human Rights (2020). « Stop Sexual Harassment Act ». En ligne : <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/stop-sexual-harassment-act.page>
- 96 City of Pittsburgh (2020). « Nighttime Economy: Responsible Hospitality ». En ligne : <https://pittsburghpa.gov/publicsafety/nighttime-economy>
- 97 City of Orlando (2020). « Rideshare Hub Pilot Program ». En ligne : <https://www.orlando.gov/Parking-Transportation/Rideshare-Hub-Pilot-Program#:~:text=About%20the%20pilot%20program&text=The%20two%20Rideshare%20Hubs%20are,a%20six%2Dmonth%20pilot%20program.&text=Each%20company%20will%20create%20a,on%20Friday%20and%20Saturday%20nights>
- 98 Orlando Downtown Development Board (2020). « Downtown Ambassadors ». En ligne : <https://www.downtownorlando.com/About/Downtown-Ambassadors#:~:text=The%20Ambassador%20program%20provides%20a,and%20other%20assistance%20as%20necessary>
- 99 Griffin, K. « Amsterdam's 'Night mayor' aims to improve Vancouver nightlife », Montreal Gazette, 1^{er} mai 2018. En ligne : <https://montrealgazette.com/news/local-news/amsterdams-night-mayor-aims-to-improve-vancouver-nightlife/wcm/55511507-4aa1-4805-9c93-9f87fc3497fa>
- 100 Stichting Nachtburgemeester Amsterdam (2020). « About the Night Mayor of Amsterdam ». En ligne : <https://nachtburgemeester.amsterdam/English>
- 101 London City Hall (2020). « Women's Night Safety Charter ». En ligne : <https://www.london.gov.uk/what-we-do/arts-and-culture/24-hour-london/womens-night-safety-charter>
- 102 London City Hall (2020). « LGBTQ+ Nightlife Venues ». En ligne : <https://www.london.gov.uk/what-we-do/arts-and-culture/lgbtq-nightlife-venues>
- 103 Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin (2019). « Park und Kezläufer », 24 mai 2019. En ligne : <https://www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/aktuelles/bezirksticker/2019/park-und-kiezlaeufer-814273.php>

- 104 Clubcommission (2020). « Frauenkampftag 2020 », 9 mars 2020. En ligne : <https://www.clubcommission.de/frauenkampftag-2020/>
- 105 Barcelona City Council (2018). « Protocol “We won’t keep quiet” campaign against sexual assault and harassment in private night-time leisure venues ». En ligne : https://ajuntament.barcelona.cat/feminismes-lgtbi/sites/default/files/documentacio/en_protocol_oci_nocturn.pdf

CONSEIL DES MONTRÉALAISES

1550, rue Metcalfe, 14^e étage, bureau 1424
Montréal (Québec) H3A 1X6

Téléphone : 514 868-5809

conseildesmontrealaises@montreal.ca
ville.montreal.qc.ca/conseildesmontrealaises

 ConseilDesMontrealaises

 C-Montrealaises

