

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

FAITS SAILLANTS



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)

Mai 2021

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-7647-1824-7 – imprimé français

978-2-7647-1825-4 – 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

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

Aurélie 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)

Aurélie 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

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

Coordination

Kenza Bennis, secrétaire-rechercheuse du CM

Révision linguistique

Diane Grégoire

Conception et réalisation graphiques

Sophie Charest

Table des matières

PRÉSENTATION DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES.....	5
INTRODUCTION.....	6
1. La méthodologie.....	7
2. Le Grand Prix de Formule 1 à Montréal.....	8
3. Le travail pendant le GP.....	9
3.1. Payant, mais pénible.....	9
3.2. Des métiers de femmes.....	10
4. Le harcèlement sexuel au travail : ça fait partie de la <i>job</i>	12
5. Montréal, une ville sûre?.....	14
6. Vers une redéfinition de la sécurité urbaine.....	16
7. Le sexisme du GP : repenser la nuit.....	18
8. Vers une politique de la nuit.....	19
À RETENIR.....	20
QUE FAIRE? Les recommandations du Conseil des Montréalaises.....	22
NOTES.....	30

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.

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.

Ce document résume l'« Avis du Conseil des Montréalaises sur la sécurité des femmes pendant le Grand Prix de Formule 1 du Canada ». Il se compose de fiches synthèses sur les conditions de travail lors du GP, de témoignages de femmes au sujet du harcèlement sexuel, du sentiment d'insécurité et du sexisme du GP. Finalement, à la lumière des constats posés, 14 recommandations sont adressées à la Ville de Montréal.

1. La méthodologie

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 hôtesse, 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.

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. De plus, un appel aux participant.es 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 est à noter que 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. 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.

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. 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 migrantes¹. De plus, les travailleuses racisées seraient sous-représentées dans les rôles plus visibles, comme les serveuses ou les hôtesse², 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. 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.

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.

Cette foule qui fête est de tout âge. Ce sont des familles, des groupes d’ami.es, des groupes de femmes et des groupes d’hommes. 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. Ce public, les amateurs de la F1 particulièrement visibles, est décrit comme majoritairement masculin et plus âgé. Le GP est aussi souvent associé à un public qui appartient à une classe sociale aisée.



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. [...]
(Entretien-33, hôtesse)



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. [...]
(Entretien-05, serveuse)



3. Le travail pendant le GP

3.1. Payant, mais pénible

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 surplus d'activités (soirées spéciales, kiosques dans les rues, etc.) lors du GP nécessite d'embaucher de nouveaux employé.es. Pour certaines personnes qui travaillent uniquement pendant le GP, majoritairement des étudiantes, l'événement représente un moment stratégique pour travailler. Des femmes qui quêtent dans la rue estiment également que le GP est un moment opportun pour faire de l'argent.

Cependant, 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)

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. Les 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)

3.2. Des métiers de femmes

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.

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 genre³. »

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. Les participantes nous confient en effet que les employeurs exigent souvent une mise en scène de leur corps et un code vestimentaire à respecter :



[...] 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)



De plus, 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.

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-hommes⁴. 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)



4. Le harcèlement sexuel au travail : 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. 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 ».

Dans la plupart des cas, les travailleuses affirment endurer le harcèlement sexuel tout en mettant également leurs limites. 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 générale⁵.

Les conditions et l'organisation du travail des participantes sont diverses : certaines sont salariées, mais d'autres travaillent sous contrat, de façon temporaire, parfois 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.

Les employeurs et employeuses, qu'ils soient propriétaires ou gérant.es, jouent un rôle important dans la prévention et la gestion du harcèlement exercé par la clientèle, puisqu'il s'agit d'une obligation légale. Ils doivent prévenir le harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire, protéger leurs employé.es de ces types de harcèlement et leur garantir un milieu de travail sain. 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.

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. 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.

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.

5. Montréal, une ville sûre ?

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 %). Des écarts significatifs existent entre la proportion de répondantes 2ELGBTQQIA⁶ (70,8 %) et de répondantes hétérosexuelles (54,3 %) qui ont vécu du harcèlement sexuel ou une agression sexuelle lors d'événements extérieurs à Montréal.

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.

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



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.

Pour se sentir en sécurité dans les rues de Montréal, les répondantes déploient toutes sortes de stratégies. 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. »
(Entretien-33, hôtesse)

Pour les femmes interrogées, les déplacements représentent la plus grande menace à leur sentiment de sécurité, autant à pied qu'en métro ou en taxi.

Cependant, 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 féminité⁷.

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.

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.


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.

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 personnes⁸ sont autant de menaces qui mobilisent plusieurs corps policiers pendant le GP.


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.

L'ensemble des participantes qui travaillent dans des établissements (restaurants, bars, clubs ou hôtels) nous ont affirmé n'avoir aucune interaction avec la police lorsqu'elles travaillent, à l'exception des danseuses. La surveillance quasi quotidienne de ces dernières démontre que les interventions policières sont, pour ce groupe de femmes, davantage une volonté de régulation et de contrôle qu'une volonté d'assurer leur sécurité.

Pour les 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)




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. C'est le cas dans plusieurs festivals et lors du GP, où la sécurité est prise en charge par des compagnies de sécurité privées. Ces agent.es sont identifiés.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.

Les agent.es de sécurité sont également régulièrement présent.es dans certains clubs ou bars ou dans d'autres événements que le 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.


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.

7. Le sexisme du GP : repenser la nuit

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




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.

Le GP est un événement économique qualifié d'important pour Montréal. Les répondantes ont souligné que, pour elles, cela est effectivement un événement lucratif. Le GP est une source de revenus, raison pour laquelle elles sont ambivalentes dans leur appréciation de l'événement. 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)



8. Vers une politique de la nuit

Depuis plus d'une dizaine d'années, dans plus de 40 villes⁹, 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.

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 pratiques¹⁰. Des villes comme Vancouver 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. Aussi, « 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)¹¹. [traduction libre]

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.

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.

À RETENIR

- Le GP est perçu par les participant.es de cette recherche comme une grande fête qui rassemble un public diversifié, mais qui se distingue des autres festivals montréalais par la présence de groupes d'hommes plus âgés et plus aisés financièrement, qui dépensent beaucoup.
- Les métiers du GP qu'occupent les femmes rencontrées sont des métiers de service, d'accueil et de vente. L'apparence et la mise en scène du corps constituent souvent des critères d'embauche.
- Le harcèlement sexuel et sexiste durant le travail est fréquent pour l'ensemble des travailleuses rencontrées. Ce harcèlement est considéré comme faisant « partie de la *job* », même si les travailleuses adoptent des stratégies pour s'en protéger.
- Bien que l'employeur ait la responsabilité légale de prévenir le harcèlement contre ses employé.es, la majorité des répondantes estiment être seules lorsqu'elles subissent du harcèlement.
- Les femmes qui travaillent et sortent pendant le GP sont souvent victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle, et cela n'est pas limité au GP.
- Les femmes adoptent des stratégies pour se protéger et se sentir en sécurité, et font preuve d'hypervigilance lorsqu'elles se déplacent dans l'espace public.
- Les violences à caractère sexuel et le harcèlement vécus par les femmes ne sont pas considérés comme des enjeux de sécurité par les corps policiers ni par les agences de sécurité privées.
- Les participant.es soulignent le caractère lucratif du GP, mais jugent que ce qui est vendu dans cet événement, ce sont les femmes. Elles sont aussi conscientes que si elles font de l'argent, leurs employeurs en gagnent encore plus.

- La politique de la nuit de la Ville doit permettre de lutter contre les discriminations 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.
- Les actions de la Ville, comme l'instauration d'une politique de la nuit et la lutte aux discriminations, doivent permettre à toutes d'occuper l'espace public sans violence. Cela concerne les transports et la création d'espaces sûrs.

QUE FAIRE ?

Les recommandations du Conseil des Montréalaises



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.

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 destinées 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 Montréal¹² » 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 événements¹³.

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.

NOTES

1 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>

2 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>

3 Schütz, G. (2018). *Jeunes, jolies et sous-traitées : les hôtesses d'accueil*, Paris : La dispute, p. 13.

4 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>

5 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>

6 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 « 2ELGBTQQIA » : 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 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

7 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.

8 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.

9 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>

10 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>

11 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 », *op. cit.*, p. 14. [traduction libre]

12 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

13 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

