

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI
COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA
MAÎTRISE EN ÉTUDES ET INTERVENTIONS RÉGIONALES

par
SOPHIE ROUSSEAU

LES FEMMES DANS LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS VUES SOUS L'ANGLE
D'UNE APPROCHE « GENRE » : LE CAS DU MÉGAPROJET D'ALCAN À ALMA

15 DÉCEMBRE 2004



Mise en garde/Advice

Afin de rendre accessible au plus grand nombre le résultat des travaux de recherche menés par ses étudiants gradués et dans l'esprit des règles qui régissent le dépôt et la diffusion des mémoires et thèses produits dans cette Institution, **l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)** est fière de rendre accessible une version complète et gratuite de cette œuvre.

Motivated by a desire to make the results of its graduate students' research accessible to all, and in accordance with the rules governing the acceptance and diffusion of dissertations and theses in this Institution, the **Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)** is proud to make a complete version of this work available at no cost to the reader.

L'auteur conserve néanmoins la propriété du droit d'auteur qui protège ce mémoire ou cette thèse. Ni le mémoire ou la thèse ni des extraits substantiels de ceux-ci ne peuvent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

The author retains ownership of the copyright of this dissertation or thesis. Neither the dissertation or thesis, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

RÉSUMÉ

Le présent projet s'inscrit dans un programme de recherche multidisciplinaire portant sur la modélisation du suivi des impacts sociaux de l'aluminerie Alma. Il s'agit d'un programme de formation de chercheuses et chercheurs, dans le cadre de la maîtrise en études régionales et du doctorat en développement régional, chapeauté par M^{me} Christiane Gagnon, professeure-chercheure à l'Université du Québec à Chicoutimi.

L'objectif visé par l'étude consiste à vérifier l'hypothèse selon laquelle l'implantation d'un mégacomplexe industriel – à partir de l'exemple d'Alcan à Alma – contribue à réduire les écarts entre les hommes et les femmes en emploi en permettant à ces dernières l'accès à des emplois non traditionnels. Une relation entre cet objectif et le développement durable est également développée suivant la perspective de viser l'équité – plus précisément entre les femmes et les hommes dans l'emploi – soit une des trois entités d'un développement plus durable ou viable. Un autre objectif de l'étude consiste à proposer un modèle de suivi des impacts sur les femmes en emploi non traditionnel lors de l'implantation d'un projet industriel.

Une approche «genre» conduit la recherche. Elle est inspirée de différentes approches provenant de divers gouvernements ou pays et elle est adaptée au cas à l'étude. Les données recueillies afin de vérifier l'hypothèse de recherche et de répondre aux questions spécifiques proviennent de sources diversifiées et sont de nature quantitative

(Statistique Canada, Conseil du statut de la femme, Bureau de la statistique du Québec, alumineries québécoises et Commission de la construction du Québec) et de nature qualitative (littérature, conférences, rencontres, observations-terrain et entrevues semi-dirigées).

Enfin, l'hypothèse est confirmée par une légère amélioration de la situation des femmes en emploi non traditionnel, durant la phase de l'exploitation et non durant celle de la construction. L'analyse relève les facteurs qui influencent négativement l'intégration des femmes dans ces milieux, ainsi que des mesures complémentaires pouvant être entreprises (recommandations) afin de favoriser davantage la correction des écarts en vue d'un développement plus durable et viable.

Les résultats et le cheminement synthétisés dans plusieurs figures justifient l'intégration de ce projet au programme de suivi des impacts sociaux de l'aluminerie et apportent leur contribution de variables et d'indicateurs à observer. Un enseignement peut sans doute être tiré de l'expérience du présent projet.

REMERCIEMENTS

Je remercie ma directrice de recherche, Madame Christiane Gagnon, qui est l'instigatrice de ce projet de recherche et qui l'a mené avec professionnalisme durant toutes ces années. Mes remerciements vont aussi à toute l'équipe du projet Alma avec qui j'ai partagé de beaux moments et à nos partenaires financiers soit Alcan, l'Université du Québec à Chicoutimi, le Centre québécois de recherche et développement en aluminium (CQRDA), Développement économique Canada, Ville d'Alma et la Fondation de l'Université du Québec à Chicoutimi.

Je remercie toutes les personnes qui ont bien voulu se soumettre à mes entrevues et celles qui m'ont fourni des statistiques, notamment les alumineries dont Alcan et la Commission de la construction du Québec. Je remercie particulièrement l'équipe d'Accès-Travail-Femmes qui m'a donné le goût de ce sujet d'études et qui m'a apporté beaucoup de réponses et de pistes à explorer au fil de la recherche.

Je remercie les membres du jury pour le temps qu'elles ont consacré à la lecture de mon mémoire mais surtout pour leurs judicieux conseils et commentaires. Des remerciements particuliers vont également à mes deux dernières employeuses, soit l'équipe chez FDR-02 et l'équipe de l'AÉTMIS, qui m'ont appuyée de diverses façons dans la continuité et la terminaison de mon mémoire.

Enfin, je ne peux passer sous silence l'extraordinaire soutien de mon tendre amoureux tout au long de ces années. Mes enfants ont également eu un rôle à jouer puisqu'ils sont arrivés tous les trois durant cette période d'études parsemée d'arrêts et de reprises successives des travaux... ils ont été ma motivation pour reprendre les armes et ne pas abandonner.

À tous, je dis : « Les résultats se sont faits attendre mais enfin, les voilà. »

TABLE DES MATIÈRES

Résumé	i
Remerciements.....	iii
Table des matières	v
Liste des figures	vii
Liste des tableaux.....	vii
INTRODUCTION.....	1
Première partie Le projet de recherche abrégé.....	5
CHAPITRE I LE CAS À L'ÉTUDE : DES INIQUITÉS RÉGIONALES FEMMES/ HOMMES À CELLES DU MÉGAPROJET ALMA	6
1.1. Des iniquités femmes/hommes au Saguenay–Lac-Saint-Jean (1995-1998)	6
1.2. Le mégaprojet Alma	10
1.3. Un bref suivi chronologique	11
CHAPITRE II DES QUESTIONS, UNE PERTINENCE ET UNE COLLECTE DE DONNÉES	14
2.1. Questions de recherche	16
2.2. La pertinence du projet	17
2.3. Des données qualitatives et des données quantitatives.....	20
CHAPITRE III LE CADRE D'ANALYSE	23
3.1. Les concepts.....	23
3.2. La définition des concepts	24
3.3. Des approches « genres ».....	30
3.4. Une approche « genre » adaptée à l'étude.....	38
SYNTHÈSE DE LA PREMIÈRE PARTIE : PLAN D'ANALYSE	38
Deuxième partie L'analyse des rapports entre les genres dans la collectivité	41
CHAPITRE IV DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE : SURVOL HISTORIQUE DES FEMMES AU TRAVAIL D'HIER À AUJOURD'HUI.....	42
4.1. Un survol historique du travail des femmes	42
4.2. Les Québécoises au travail.....	44
4.3. La division du travail selon le genre : au Saguenay–Lac-Saint-Jean.....	48
CHAPITRE V LES TYPES DE TRAVAIL	52
5.1. Les revenus	53
5.2. Le temps partiel	53
5.3. La syndicalisation	55
5.4. Les secteurs non traditionnels pour les femmes.....	56
CHAPITRE VI L'ACCÈS ET LE CONTRÔLE DIFFÉRENCIÉS DES RESSOURCES : LE POUVOIR.....	67
6.1. Le droit de vote.....	67
6.2. Les postes de pouvoir	69
CHAPITRE VII LES FACTEURS D'INFLUENCE.....	73
SYNTHÈSE DE LA SECONDE PARTIE : FACTEURS INFLUENÇANT LES RAPPORTS ENTRE LES GENRES.....	75
Troisième partie Le mégaprojet Alma et l'intégration des travailleuses à la phase de la construction	79
Quelques définitions	81
CHAPITRE VIII DES DONNÉES VENTILÉES SELON LE SEXE : CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ET CONSTATS DES ÉCARTS	83
8.1. L'évolution de la main-d'œuvre.....	83

8.2. L'âge de la main-d'œuvre	84
8.3. Les métiers et la qualification des femmes.....	85
8.4. Les heures travaillées et les salaires.....	87
8.5. La main-d'œuvre féminine selon les régions	88
8.6. Le chantier Alcan Alma	90
8.7. Constats sur les écarts entre les hommes et les femmes dans l'industrie de la construction	91
CHAPITRE IX HYPOTHÈSE : DES FACTEURS D'INFLUENCE EXPLIQUENT LES ÉCARTS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES À LA PHASE DE CONSTRUCTION DE L'ALUMINERIE ALMA.....	93
CHAPITRE X FORMULER DES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES POUR ÉLIMINER CES ÉCARTS : LES RECOMMANDATIONS DE LA CCQ.....	98
10.1. Une industrie réglementée	98
10.2. Un comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction.....	99
10.3. L'objectif visé par le Comité	100
10.4. Des avantages à l'intégration de femmes dans l'industrie de la construction	103
SYNTHÈSE DE LA 3 ^E PARTIE : SITUATION À LA PHASE DE LA CONSTRUCTION DU MÉGAPROJET ALMA	104
Quatrième partie Le mégaprojet Alma et l'intégration des travailleuses à la phase de l'exploitation.....	107
CHAPITRE XI DONNÉES VENTILÉES SELON LE SEXE : CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE DANS LES ALUMINERIES ET CONSTATS DES ÉCARTS.....	109
11.1. La main-d'œuvre féminine dans les alumineries / catégorie d'emploi.....	111
11.2. L'évolution des embauches féminines	114
11.3. L'âge de la main-d'œuvre	115
11.4. La scolarité de la main-d'œuvre.....	116
11.5. Alcan au Saguenay-Lac-Saint-Jean	118
11.6. Usine Alcan Alma.....	120
11.7. Constats sur les écarts entre les hommes et les femmes dans l'industrie manufacturière des alumineries	125
CHAPITRE XII HYPOTHÈSE : LES FACTEURS D'INFLUENCE EXPLIQUENT LES ÉCARTS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES À LA PHASE D'EXPLOITATION DE L'ALUMINERIE.....	126
CHAPITRE XIII FORMULER DES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES OU DES RECOMMANDATIONS POUR ÉLIMINER LES ÉCARTS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE MILIEU INDUSTRIEL	130
13.1. L'industrie de l'aluminium.....	130
13.2. Objectif visé pour combler les écart femmes/hommes dans l'industrie	131
13.3. Des recommandations	132
SYNTHÈSE DE LA 3 ^E PARTIE : SITUATION À LA PHASE DE L'EXPLOITATION DE L'ALUMINERIE ALMA	143
CHAPITRE XIV LE MÉGAPROJET ALMA A CONTRIBUÉ À AUGMENTER LE NOMBRE DE FEMMES EN EMPLOI DANS LES SECTEURS NON TRADITIONNELS	146
CONCLUSION.....	148
Viser l'intégration des femmes lors de la mise en place d'un mégaprojet industriel : un outil de développement durable	148
Les limites de la recherche.....	149
Une ouverture en recherche	150
Bibliographie	151

LISTE DES FIGURES

Figure 1 :	Notion de développement durable	26
Figure 2 :	Précision de l'équité recherchée	27
Figure 3 :	Cycle de l'Élaboration et de l'analyse des politiques	34
Figure 4 :	Plan d'analyse	40
Figure 5 :	Les raisons du travail à temps partiel	54
Figure 6 :	Proportion de la main d'œuvre à temps partiel, selon le sexe, au SLSJ et au Québec, 2001	55
Figure 7 :	Regard sur la pression vécue par les travailleuses intégrant un emploi non traditionnel	58
Figure 8 :	Taille des Canadiennes et des Canadiens	60
Figure 9 :	Synthèse de l'analyse des rapports entre les genres dans la collectivité : Facteurs d'influence	77
Figure 10 :	Âge moyen des salariées et des salariés de la construction, selon le statut, Québec, 1997	84
Figure 11 :	Interrelations des facteurs responsables des obstacles à l'intégration des femmes dans la construction de l'aluminerie Alma	94
Figure 12 :	Mesures proposées dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité, selon la Commission de la construction du Québec	102
Figure 13 :	Synthèse de la situation à la phase de la construction du mégaprojet Alma : variables et indicateurs pour le suivi	106
Figure 14 :	Taux de féminité des alumineries du Québec, selon le type d'emploi, décembre 1997	111
Figure 15 :	Évolution des embauches féminines des alumineries, 1989-1999	114
Figure 16 :	Scolarité de la main-d'œuvre des alumineries	117
Figure 17 :	Taux de féminité des usines Alcan enquêtées, 1999	119
Figure 18 :	Évolution des nouvelles embauches à l'usine Alma	124
Figure 19 :	Facteurs responsables des obstacles à l'intégration et au maintien des femmes à la phase de l'exploitation industrielle de l'aluminerie Alcan à Alma	126
Figure 20 :	Mesures proposées pour l'intégration des femmes dans les alumineries	141
Figure 21 :	Synthèse de la situation à la phase de l'exploitation industrielle : variables et indicateurs pour le suivi	145

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :	Proportion de l'emploi dans les grands secteurs économiques et taux de féminité dans le secteur primaire, 1996	10
Tableau 2 :	Profil des répondantes et répondants aux entrevues	22
Tableau 3 :	Évolution de la main-d'œuvre féminine au Québec, 1941 à 1996	47
Tableau 4 :	Taux de féminité dans les domaines d'études majoritairement et minoritairement féminins	49
Tableau 5 :	Année d'obtention du droit de suffrage provincial pour les femmes dans les provinces canadiennes	68
Tableau 6 :	Quelques statistiques sur les femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs, Saguenay-Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec, 2001	71
Tableau 7 :	Facteurs d'influence positifs et négatifs	73
Tableau 8 :	Évolution de la main-d'œuvre active en construction, 1993-2001	84
Tableau 9 :	Répartition des salariées de la construction selon le métier et l'occupation, 1997, 2001	86
Tableau 10 :	Salaire moyen et moyenne d'heures travaillées 12 mois après l'obtention du certificat-apprenti ou du changement de période, moyenne 1995-2001	87
Tableau 11 :	Représentation de la main-d'œuvre féminine selon les régions, 2001	89
Tableau 12 :	Répartition des salariées actives et des salariés actifs dans la construction, selon la région de domicile, 1997 et 2001	90
Tableau 13 :	Synthèse des écarts statistiques : construction	92

Tableau 14 : Description générale des usines enquêtées	110
Tableau 15 : Âge moyen du personnel des alumineries du Québec, 1997/1999	116
Tableau 16 : Suivi de l'emploi des femmes à l'usine Alma	122
Tableau 17 : Synthèse des écarts statistiques, au Québec, au SLSJ et à Alma : exploitation	125
Tableau 18 : Proportion de l'emploi dans les grands secteurs économiques et taux de féminité dans le secteur primaire, 1996 et 2001	147

INTRODUCTION

Le développement durable est le développement qui allie l'économie, l'environnement et l'équité sociale. L'équité sociale se situe essentiellement selon deux perspectives temporelles soit l'équité entre les générations et l'équité entre les personnes d'une même génération. Cette dernière perspective peut prendre différentes dimensions telles que l'équité spatiale, l'équité raciale, l'équité entre les biens nantis et les plus démunis ainsi que l'équité entre les hommes et les femmes.

La région du Saguenay–Lac-Saint-Jean, reconnue pour son taux de chômage élevé, pour son solde migratoire négatif et pour son économie basée historiquement sur l'industrie manufacturière¹ et donc offrant davantage d'opportunités de carrière aux hommes, se situe actuellement dans le même contexte d'évolution que les autres régions québécoises en matière de condition féminine. Les femmes réclament notamment de meilleurs salaires, davantage de choix de carrière et de meilleures conditions de travail.

Dans le contexte d'un investissement majeur dans le secteur industriel, tel celui du mégaprojet de l'aluminerie à Alma, qui garantit l'apport – et le maintien – d'emplois prometteurs, certaines femmes, comme beaucoup d'hommes, espèrent s'y tailler une place.

¹ L'industrie manufacturière est une industrie lourde où l'emploi est davantage occupé par les hommes.

Nous formulons l'hypothèse que le mégaprojet de l'aluminerie Alma contribuera à réduire certains écarts entre les hommes et les femmes quant à leur situation d'emploi. Si la situation des femmes s'améliorait, notamment par l'embauche d'un nombre considérable d'entre elles dans la nouvelle usine, nous rejoindrions une partie des objectifs d'équité sociale, qui constitue l'une des trois entités du développement durable.

Une approche basée sur le « genre » structure la présente analyse. Comme il existe plusieurs stratégies se ressemblant quoique distinctes, celle que nous avons retenue consiste à conserver essentiellement les étapes de départ soit celles qui concernent spécifiquement l'analyse de la situation. Les approches sélectionnées diffèrent selon les principales parties du mémoire et ainsi, elles divisent le rapport en quatre parties :

- ◇ le rapport de recherche abrégé;
- ◇ l'analyse des rapports entre les genres dans la collectivité;
- ◇ le mégaprojet Alma et l'intégration des travailleuses à la phase de la construction;
- ◇ le mégaprojet Alma et l'intégration des travailleuses à la phase de l'exploitation.

La première partie, le rapport de recherche abrégé, met en place les bases de la recherche soit la description du projet et de la situation initiale, les questions de recherche, la pertinence du sujet, la méthodologie employée, le cadre d'analyse, etc. jusqu'à présenter

un plan de travail et d'analyse schématisé. Cette partie est inspirée de **l'approche intégrée de l'égalité²** (AIÉ).

La seconde partie, l'analyse des rapports entre les genres dans la collectivité, tend à expliquer les iniquités entre les hommes et les femmes dans la société. Elle se termine également par un schéma illustrant la relation entre les iniquités constatées et les facteurs qui l'ont influencée. Cette partie suit un processus combinant **l'approche genre et développement** (GED) et **genre et développement durable** (GDD) selon les outils conceptuels guidant l'analyse des rapports entre les genres dans une collectivité :

1. La division du travail selon le genre (bref historique et situation actuelle);
2. Les types de travail (conditions de travail);
3. Le concept de l'accès et du contrôle différenciés des ressources (le pouvoir);
4. Les facteurs d'influence (synthèse à l'aide des 3 points précédents).

La compréhension de l'aspect historique et de la situation actuelle occupe une place importante dans le cadre du GED : *« La capacité de comprendre les influences passées et présentes peut aider à mieux saisir les contraintes ainsi que les possibilités ayant un impact sur la transformation sociale en général et sur les rapports entre les genres en particulier »* (CCCI et al., 1991 : 31).

² Chacune des approches « genre » nommées en introduction est expliquée plus en détails au chapitre III.

Les troisième et quatrième parties, le mégaprojet Alma et l'intégration des travailleuses aux phases de la construction et de l'exploitation, sont construites sensiblement de la même façon. Elles présentent d'abord les écarts tant à la phase de la construction et de l'exploitation, elles intègrent les facteurs d'analyse vus au cours de la seconde partie et enfin, chacune présente un tableau de recommandations appropriées. En fait, elles regroupent les étapes 1 à 3 (sur 8) du schéma de **l'approche genre en général**, développée par Femmes et villes international (2002), elle-même inspirée de l'analyse comparative entre les sexes, l'analyse différenciée selon les sexes et l'approche différenciée selon les sexes, adaptées au projet précis du nouveau complexe industriel Alma :

1. obtenir des données ventilées selon les sexes en fonction de la problématique — pour les industries de l'aluminium et de la construction de même que pour les emplois non traditionnels de façon générale — et relever les écarts entre les hommes et les femmes;
2. analyser les causes de ces écarts et poser des hypothèses;
3. formuler des objectifs spécifiques pour éliminer ces écarts.

PREMIÈRE PARTIE

LE PROJET DE RECHERCHE ABRÉGÉ

Le projet de recherche abrégé est la partie introductive du rapport de recherche; il annonce la procédure à suivre pour effectuer la recherche (MACE, G., 1988). Il comporte les parties correspondant à chacune des grandes étapes du processus de recherche. Ce processus progresse à travers un cadre d'analyse menant, dans ce cas-ci, à une approche basée sur le « genre » comme nous le verrons au troisième chapitre.

Mais en premier lieu, il est question de décrire le projet à l'étude ainsi que la situation d'iniquités entre les femmes et les hommes. En second lieu, nous retrouverons les étapes méthodologiques de la recherche, en passant par les questions de recherche, jusqu'à la cueillette des données. Enfin, la figure 4 synthétise l'ensemble de cette première partie.

CHAPITRE I

LE CAS À L'ÉTUDE : DES INIQUITÉS RÉGIONALES FEMMES/ HOMMES À CELLES DU MÉGAPROJET ALMA

1.1. DES INIQUITÉS FEMMES/HOMMES AU SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN (1995-1998)

Pour traiter des iniquités entre les femmes et les hommes du Saguenay–Lac-Saint-Jean, nous en identifions quelques-unes sur la base du contexte de l'économie régionale. Puisque nous voulons jeter un regard sur la situation précédant le projet, les données recueillies ici concernent les années 1995 à 1998 selon les différentes sources mais essentiellement l'année 1996 avec le recensement de Statistique Canada. Aussi, les données recueillies pour la région sont souvent situées dans le contexte provincial et quelques références, à plus petite échelle, sont faites pour la municipalité régionale de comté Lac-Saint-Jean-Est (MRC LSJE).

Les femmes sont plus pauvres

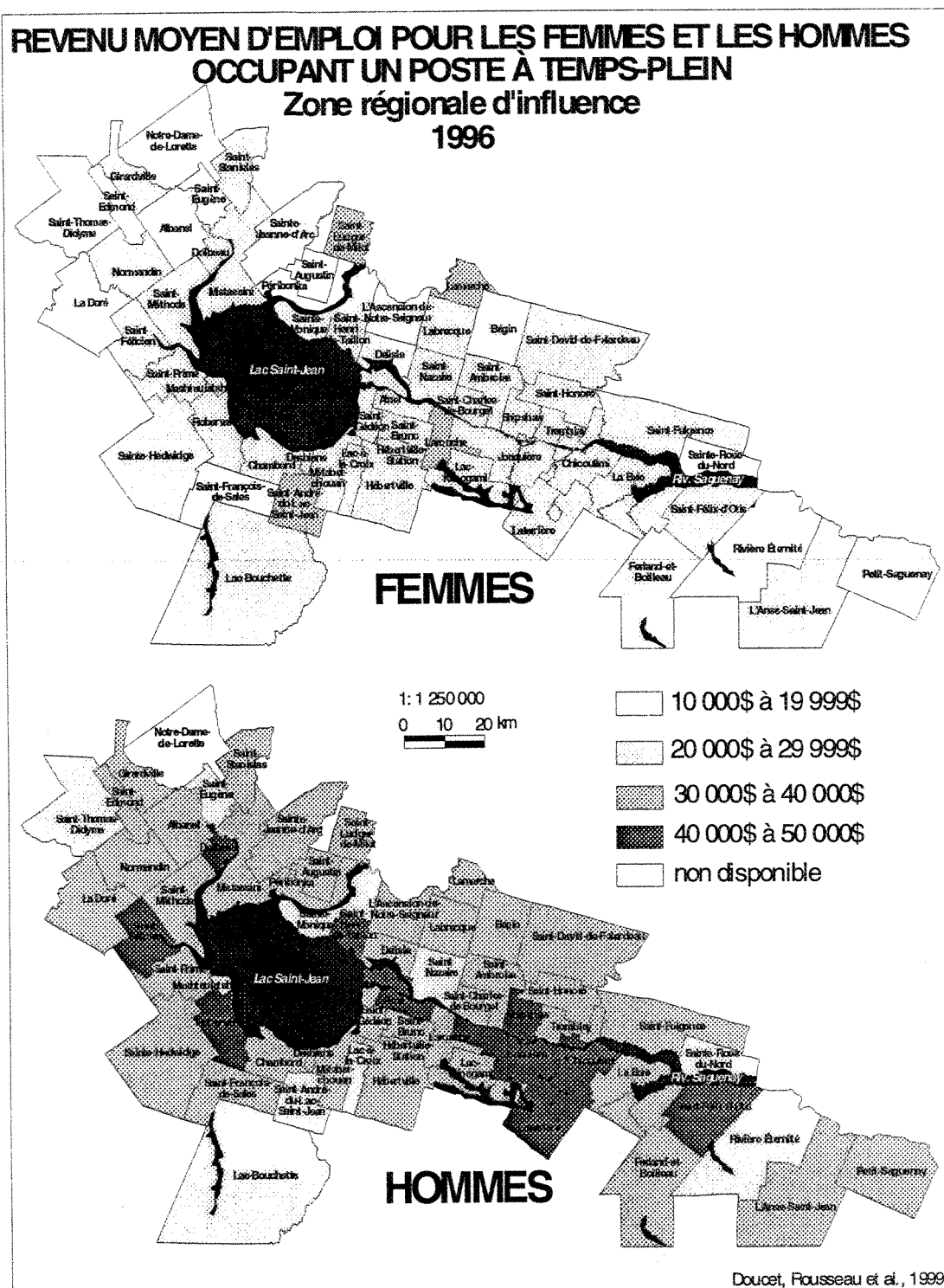
Selon une brève analyse de la situation familiale, de l'emploi et des revenus des femmes et des hommes du Québec, du Saguenay–Lac-Saint-Jean et de la MRC LSJE :

- ◇ les femmes représentent légèrement plus de 50 % de la population;
- ◇ la conjoncture économique actuelle – taux de chômage élevé, précarité des emplois, divorces, monoparentalité, vieillissement de la population, désinstitutionnalisation, coupures budgétaires, etc. – contribue à les appauvrir davantage et de plus en plus;

- ◇ à titre d'exemple, notons que près de 20 % des familles avec enfants au Québec sont monoparentales et que les femmes les dirigent dans plus de 80 % des cas – 99 % pour les moins de trente ans – elles sont sous le seuil de la pauvreté dans 40,3 % des cas et ce taux passe à 84,5 % lorsque nous ne considérons que les plus jeunes (moins de 30 ans) (Girouard, C., 1995 : 7);
- ◇ les femmes ont un revenu d'emploi moyen en deçà de celui des hommes soit 60 % de ce dernier au Saguenay–Lac-Saint-Jean (Statistique Canada, *Recensement 1996*);
- ◇ elles se concentrent massivement dans certains secteurs d'emploi (CSF, 1995; CSF, 2002), souvent caractérisés par du temps partiel, des salaires moindres, une dévalorisation relative à leur classification, des perspectives de promotion plus restreintes; en résumé, des conditions d'ensemble moins intéressantes que les emplois typiquement masculins.

Pour sa part, la MRC LSJE – MRC dans laquelle était située l'usine Isle-Maligne et où se situe l'usine de remplacement – suit les tendances régionales quant au revenu d'emploi moyen des femmes. Ce qui signifie que l'ensemble des travailleuses gagne beaucoup moins que l'ensemble des travailleurs. Par exemple, même en ne considérant que le revenu moyen d'emploi des travailleurs et des travailleuses à temps plein de la MRC LSJE, nous constatons en 1996 un écart de plus de 13 000 \$ au détriment des femmes (Voir la figure 1 tirée de Gagnon, C., 1999).

Figure 1: Revenu moyen d'emploi pour les femmes et les hommes occupant un poste à temps plein, MRC LSJE, 1996



Source: Statistique Canada 1996

Un autre élément non négligeable est la grande concentration des travailleuses dans le secteur des services, tant durant leur formation qu'en emploi. Cela dit, les travailleuses sont désavantagées, sur le plan économique et dans leurs choix de carrière, dans une région où l'industrie lourde occupe une place aussi importante (CSF, 2002).

L'économie régionale : le secteur primaire

La région du Saguenay–Lac-Saint-Jean possède un important passé industriel; elle a une économie fortement primaire, basée essentiellement sur ses ressources naturelles et notamment, sur son potentiel hydroélectrique. Près de 32 000 emplois se retrouvent dans le secteur des ressources naturelles, dont 6,5 % sont occupés par des femmes, soit un peu plus de 2 000 (Statistique Canada. *Recensement 1996*). De façon générale, ce secteur d'emplois offre des conditions de placement et d'emplois intéressantes pour sa main-d'œuvre au Québec :

L'industrie des ressources naturelles compte 150 000 emplois directs et génère près d'un quart de million d'emplois [...] De surcroît, cette industrie a des effets d'entraînement sur plusieurs autres secteurs d'activité économiques tels que l'industrie récréotouristique, la transformation de l'aluminium, la géomatique, etc. Les salaires y sont généralement parmi les plus élevés et atteignent parfois le double de la rémunération moyenne au Québec (ministère des Ressources naturelles, 2001 : 14).

En ne considérant que le secteur primaire de l'économie, ce dernier est plus important au Saguenay–Lac-Saint-Jean que dans l'ensemble du Québec en comptant 4,8 % de la part des emplois contre 3,4 % au Québec et c'est d'autant plus vrai pour la MRC LSJE avec 6,1 %. Le secteur secondaire comprend sensiblement la même proportion des emplois que ce soit dans la région ou au Québec (21,1 % contre 21,3 %, 22,9 % pour la MRC LSJE) et le secteur tertiaire est légèrement moins important dans la région (74,1 % contre 75,3 %,

70,9 % pour la MRC LSJE) (voir tableau 1). Les femmes occupent 20 % de l'ensemble des professions du secteur primaire au Québec, elles n'occupent que 12,5 % de ces emplois au Saguenay–Lac-Saint-Jean et 12,7 % dans la MRC LSJE (Statistique Canada, *Recensement* 1996).

Tableau 1 : Proportion de l'emploi dans les grands secteurs économiques et taux de féminité dans le secteur primaire, 1996

Proportion de l'emploi dans les grands secteurs économiques ¹ et taux de féminité dans le secteur primaire ² , Québec, SLSJ et MRC LSJE, 1996			
	Québec	SLSJ	MRC LSJE
Secteur tertiaire	75,3 %	74,1 %	70,9 %
Secteur secondaire	21,3 %	21,1 %	22,9 %
Secteur primaire	3,4 %	4,8 %	6,1 %

Taux de féminité dans le secteur primaire	20,0 %	12,5 %	12,7 %
---	--------	--------	--------

Sources : ¹ministère de l'Industrie et du Commerce (www.mic.gouv.qc.ca)
Le profil économique des MRC du Saguenay–Lac-Saint-Jean, 2001
²Statistique Canada. *Recensement 1996*.

1.2. LE MÉGAPROJET ALMA

Les caractéristiques générales de l'usine et un bref suivi chronologique des événements entourant son implantation composent les deux prochains points abordés.

Les caractéristiques générales de l'usine

Alcan Aluminium Ltée exploitait l'usine Isle-Maligne à Alma depuis 1943. Cette usine d'électrolyse utilisait la technologie de cuves Söderberg à goujons horizontaux. Dans le cadre de son programme de modernisation à long terme, Alcan a remplacé cette usine par une nouvelle, à 2,5 km de distance, qui utilise la technologie Pechiney et des anodes

précuites. La production prévue est ainsi accrue de 300 000 tonnes d'aluminium annuellement à Alma (SNC LAVALIN Environnement inc., 1997) :

D'une capacité de production annuelle de 370 000 tonnes d'aluminium de première fusion, l'aluminerie projetée serait équipée de cuves à anodes précuites et d'épurateurs à sec. En plus des salles d'électrolyse, elle comprendrait une station électrique permettant d'alimenter l'électrolyse et l'ensemble de l'usine, des systèmes de déchargement et d'entreposage des matières premières (silos d'alumine et de coke et réservoirs de brai), un atelier de revêtement des cuves, une usine de fabrication d'anodes, un centre de coulée, un centre de transfert de l'aluminium liquide, des centres d'épuration des gaz de l'électrolyse, un centre d'épuration des fumées des fours à cuisson et enfin, des services et aménagements auxiliaires (Alcan, 1997 : fiche 1).

Ceci dit, plusieurs bâtiments et opérations étaient prévus sur le site. Ajoutons à cela certaines infrastructures connexes (route d'accès en continuité de la rue Des Pins, extension de la voie ferrée existante, ligne de transport d'énergie...) et il devenait plus juste d'aborder l'usine de remplacement en termes de mégacomplexe industriel. L'espace occupé par l'usine, nonobstant la route d'accès et la voie ferrée, est d'environ 65 hectares (Alcan, 1997 : fiche 2) et les coûts de réalisation prévus du projet étaient de l'ordre de 2,9 milliards de dollars CDN.

1.3. UN BREF SUIVI CHRONOLOGIQUE

Soumission du projet / étude du BAPE

C'est le 30 août 1996 qu'Alcan a soumis son projet au ministère de l'Environnement et de la Faune. Par la suite, Alcan fit appel à SNC LAVALIN Environnement inc. pour réaliser l'étude d'évaluation des impacts environnementaux tel que le prévoit la loi (L.R.Q., c. Q-2). L'étude a été déposée en avril 1997. Parallèlement, une période d'information et de consultations publiques se déroula d'octobre 1996 à mars 1997. S'ensuivit l'audience

publique de juin à août 1997, mandat confié au Bureau d'audiences publiques en environnement (BAPE).

L'annonce officielle

Malgré le fait que ce projet de construction était attendu au sein de la municipalité d'Alma depuis plus d'une décennie, à cause d'une conjoncture économique alors défavorable (*Le Quotidien*, 20 février 1998), ce n'est que le 19 février 1998 que le projet fût annoncé officiellement, suite au règlement de trois éléments déterminants pour Alcan, voire même essentiels, pour la réalisation du projet. Il s'agit du certificat d'autorisation du gouvernement, de l'entente avec Hydro-Québec et de la stabilité opérationnelle.

L'autorisation gouvernementale

L'autorisation du gouvernement est survenue huit mois seulement après le dépôt de *l'Étude d'impact sur l'environnement, Projet d'aluminerie*, par SNC LAVALIN Environnement inc. (avril 1997) :

Le Conseil des ministres du gouvernement du Québec a donné le feu vert à l'émission du certificat d'autorisation environnemental pour la construction de l'aluminerie d'Alma (*Le Quotidien*, 11 décembre 1997).

L'entente avec Hydro-Québec

En second lieu, l'entente à long terme avec Hydro-Québec est incontestablement un élément de taille garantissant l'énergie nécessaire à bon prix :

Le gouvernement du Québec a complété ses devoirs dans le projet de construction de l'aluminerie d'Alma en adoptant, lors de la séance du conseil des ministres de mercredi dernier, un décret autorisant Hydro-Québec à vendre un bloc de 350 mégawatts d'électricité sur une période de 22 ans à la compagnie Alcan, une transaction qui rapportera approximativement 2,5 milliards \$ à la société d'État (*Le Quotidien*, 3 février 1998).

La stabilité opérationnelle

La stabilité opérationnelle fait partie de l'entente syndicale-patronale, valide pour 18 ans, qui a été approuvée en décembre 1998 :

En vertu du respect de la notion de la stabilité opérationnelle, les deux parties s'engagent à assurer sans interruption le maintien des procédés en continu et du service aux clients. Il est aussi question dans l'entente du sain équilibre qui doit être maintenu entre les besoins des employés, ceux des clients et ceux des actionnaires de l'entreprise. Dans les principes directeurs, il est clairement mentionné que la viabilité de l'entreprise et des emplois dépend essentiellement du maintien d'un pareil équilibre (Le Devoir, 10 et 11 janvier 1998).

Bien que les avis soient partagés sur le caractère indispensable de ce troisième élément, il n'en demeure pas moins que deux jours après la signature du protocole d'entente sur la stabilité opérationnelle, « *Le plus grand projet privé de l'histoire du Québec* » (selon Jacques Brassard, alors ministre des Transports, *Le Quotidien*, 20 février 1998) était annoncé officiellement, c'est-à-dire le 19 février 1998.

Le début des travaux

C'est le 9 mars 1998 que la première pelletée de terre fut retirée sur le site de la nouvelle aluminerie, avec toutes les attentes qu'elle engendrait :

Le Saguenay-Lac-Saint-Jean écrit une page importante de son histoire, aujourd'hui à Alma. Le début des travaux de la future usine d'électrolyse d'Alcan – un projet attendu avec impatience et anxiété, de Petit-Saguenay à Albanel – marque le début d'une ère nouvelle pour l'économie régionale. Et, surtout, la fin d'une très longue période de vaches maigres (Le Quotidien, 9 mars 1998).

Nous comprenons, à la lecture de cette citation, que les attentes sont grandes par rapport à la nouvelle aluminerie.

CHAPITRE II

DES QUESTIONS, UNE PERTINENCE ET UNE COLLECTE DE DONNÉES

L'implantation d'un mégaprojet industriel, comme c'est le cas du nouveau complexe industriel Alcan à Alma, apparaît prometteuse économiquement pour la population de la MRC concernée et même pour la population régionale dans son ensemble. Comme la direction de la nouvelle usine³ visait, pour des raisons sociales, l'intégration de plus de femmes, cela pouvait être perçu comme une opportunité d'améliorer le sort économique de ces dernières ainsi que leur situation en emploi non traditionnel : *« Dans une société composée à 50 % de femmes et d'hommes, il n'est que normal que chacun des genres soient représentés dans chacun des secteurs d'activités. On ne peut espérer obtenir l'optimum s'il y a trop peu ou pas de femmes »*, M. Hal Spencer, 4 décembre 1997.

D'autant plus que, la technologie aidant, il n'y a plus de raison d'embaucher exclusivement des hommes puisque le travail exige beaucoup moins de force physique que jadis. À titre d'exemple, et sans prétendre à une comparaison entre les femmes et les travailleurs âgés, notons tout de même qu'aucun programme n'a été envisagé pour favoriser

³ Selon la conférence de M. Hal Spencer, alors directeur de l'usine Isle Maligne et directeur de la nouvelle usine, lors du Symposium régional: « Les femmes et les emplois non traditionnels... secteurs d'avenir?! », tenu à Chicoutimi, le 4 décembre 1997.

les préretraites à la nouvelle aluminerie puisque l'équipement et le travail conviennent aux travailleurs âgés jusqu'à 70 ans⁴ : *« Alcan avait un désir de faciliter le travail physique parce que les travailleurs sont vieillissants. Ce n'est pas juste pour les filles, c'est pour les gars aussi »* (Entrevue no 18).

Se pouvait-il que l'implantation d'une nouvelle usine puisse contribuer à l'amélioration de la situation de certaines femmes et ce, en nombre important, de manière à ce que cela soit mesuré dans les statistiques? Si un nombre important de femmes intégrait l'usine – ou même participait à sa construction – et que l'expérience était publicisée, d'autres jeunes femmes pourraient entrevoir la possibilité de travailler dans un secteur non traditionnel et d'autres entreprises pourraient être tentées d'embaucher des femmes, créant ainsi un effet d'entraînement.

Mais l'intégration des femmes dans des secteurs dits non traditionnels revêt un caractère particulier. Il s'agit d'une dimension nouvelle dans notre culture et ce n'est pas dit que cette intégration pourrait se faire sans heurt et sans preuve de sa faisabilité. Il en sera question au cours des chapitres à venir. Mais tout d'abord, ce chapitre aborde l'établissement des bases de la recherche à travers un questionnement, une réflexion sur la

⁴ Selon la réponse faite par un membre de la direction lorsque la question d'un programme pour préretraite a été posée lors d'une journée d'information offerte aux employées et employés d'Alcan, le 18 janvier 1999, à Alma.

pertinence du sujet et un bref exposé sur la collecte des données qualitatives et quantitatives.

2.1. QUESTIONS DE RECHERCHE

La question principale de recherche est directement issue de l'hypothèse lancée en introduction : est-ce que le mégaprojet Alma contribuera à augmenter le nombre de femmes en emploi dans les secteurs non traditionnels?

Sans savoir si un impact pourra être perceptible dans un temps suffisamment court pour être observable, une idée acceptable s'en dégagera grâce au nombre de femmes que la nouvelle usine aura embauché. Aussi, la réponse à la question principale témoignera du caractère viable du projet sur la base de critères d'équité sociale entre les hommes et les femmes. Quatre sous-questions sont posées afin de répondre à la question principale de façon détaillée :

1. Quels sont les facteurs influençant l'existence et le maintien des iniquités entre les hommes et les femmes?
 - ◆ D'où proviennent les iniquités?
 - ◆ Les femmes peuvent-elles exercer des emplois d'hommes?
 - ◆ Existe-t-il des appuis – et une volonté – pour favoriser l'intégration de femmes dans des métiers non traditionnels pour elles?
2. Quels sont les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi dans les industries de la construction et manufacturières dont les alumineries?
 - ◆ Les femmes sont-elles présentes?

- ◆ Ont-elles le même profil que les hommes (âge, scolarité, choix de métier, salaire, etc.)?
 - ◆ Quelles difficultés rencontrent-elles?
3. Quelle est la situation à Alma quant à la présence des femmes sur le chantier et leur présence dans l'usine?
- ◆ Les femmes sont-elles présentes?
 - ◆ Ont-elles le même profil que les hommes (âge, scolarité, choix de métier, salaire, etc.)?
 - ◆ Quelles difficultés rencontrent-elles?
4. Comment peut-on remédier à ces écarts dans le cas du mégaprojet Alma?
- ◆ Quelles sont les mesures de redressement prises ou qui pourraient être suggérées?

2.2. LA PERTINENCE DU PROJET

La pertinence scientifique de ce projet prend forme dans son apport à un projet de plus grande envergure. En effet, le présent projet s'inscrit dans un programme de recherche multidisciplinaire portant sur la modélisation du suivi des impacts sociaux de l'aluminerie Alma. Il s'agit d'un programme de formation de chercheuses et chercheurs, dans le cadre de la maîtrise en Études et Interventions régionales et du doctorat en Développement

régional, chapeauté par M^{me} Christiane Gagnon⁵, professeure-chercheure à l'Université du Québec à Chicoutimi :

[...] une équipe du Groupe de recherche et d'intervention régionales (GRIR) de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC), sous la direction du professeure-chercheure Christiane Gagnon, a proposé, au promoteur Alcan, l'élaboration d'un modèle de suivi des impacts sociaux de l'aluminerie d'Alma. Cette proposition a donné lieu à une lettre d'entente (1998) entre l'UQAC, Alcan et le Centre québécois de recherche et de développement de l'aluminium (CQRDA), partenaires financiers de la recherche. Cette entente définit les engagements des parties de même que le cadre du programme quinquennal de recherche (Gagnon, C., 1999 : 1).

L'exercice a permis la réalisation de différents projets sur des aspects aussi diversifiés que le paysage, le logement, la rétention économique, la participation citoyenne, la qualité de vie, l'emploi chez les femmes et les jeunes, pour n'en nommer que quelques-uns.

Le bref portrait réalisé dans « *Alma et sa région d'appartenance : Portrait de référence* » (Sous la direction de GAGNON, C., 1999), portant le titre « *La place des jeunes et des femmes sur le marché de l'emploi* » (Rousseau, S., 1999), fait état des disparités entre les hommes et les femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean notamment en matière de scolarité, d'emploi et de revenus et conclue la nécessité d'agir pour rajuster le tir :

Ce volet du portrait de référence permet tout de même de constater que les femmes vivent des iniquités sur le marché de l'emploi et ce, davantage au SLSJ, incluant la MRC LSJE, qu'au Québec. La scolarité, le rapport emploi-population, les revenus, les concentrations dans des secteurs davantage sujets aux coupures, montrent les nécessaires redressements et mesures pro-actives.

⁵ Voir site Internet : www.uqac.quebec.ca/msiaa et GAGNON, Christiane, 2002. *Modèle de suivi des incidences sociales, évaluation environnementale et développement régional viable* (aussi sur CD-ROM).

Aussi, les préoccupations des groupes de femmes de la région (essentiellement de la corporation Accès-Travail-Femmes-02), au regard de la place des femmes dans l'emploi non traditionnel et l'intérêt de femmes à exercer un emploi dans l'industrie manufacturière justifient une analyse plus appropriée et d'éventuelles recommandations. Ces dernières pourraient prendre la forme de processus de formation, d'embauche ou d'intégration des femmes sur le marché de l'emploi industriel.

La question de l'équité entre les hommes et les femmes n'a pas été abordée dans l'étude d'impact sur l'environnement réalisée par SNC Lavalin Environnement inc. Celle-ci fait certes référence à l'emploi mais sans tenir compte des genres. De même, lors des audiences publiques, si « *les retombées socio-économiques ont été au cœur des préoccupations des participants tout au long de l'audience publique* » (BAPE, 1997 : 21), les questions de la répartition des emplois, entre les femmes et les hommes, entre les jeunes et les moins jeunes, n'ont pas franchi les lèvres des participants.

Bien que la notion d'équité soit une prémisse au développement durable, c'est encore un aspect difficile à concrétiser; c'est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit de l'équité entre les genres. Un courant actuel nous démontre cependant un accroissement des démarches et analyses pour y parvenir, surtout aux paliers gouvernementaux⁶.

⁶ Voir les sites Internet des gouvernements du Québec (www.gouv.qc.ca) et du Canada (www.gc.ca). Il y est question de l'analyse différenciée au Québec et de l'analyse comparative au Canada.

Aussi, il n'y a pas beaucoup d'écrits sur les femmes en industrie. En fait, même s'il y a de plus en plus de femmes exerçant des professions non traditionnelles, les cas tiennent encore souvent de l'exception. Compte tenu de la situation – notamment économique – des femmes et sachant l'intérêt que manifestent certaines femmes pour les emplois d'usine, il est important d'analyser dans quelle mesure elles pourront bénéficier du mégaprojet Alma et à quelles conditions.

De là, l'intérêt de voir comment les femmes peuvent tirer profit de la mise en place d'un mégacomplexe industriel, dans une société où elles doivent de plus en plus subvenir à leurs besoins et aux besoins de leur famille au même titre que les hommes.

2.3. DES DONNÉES QUALITATIVES ET DES DONNÉES QUANTITATIVES

Les données recueillies afin de vérifier l'hypothèse avancée en introduction et répondre aux questions de recherche proviennent de sources diversifiées et sont tantôt de nature quantitative et tantôt de nature qualitative.

Les données de nature quantitative proviennent généralement de Statistique Canada, du Conseil du statut de la femme, du Bureau de la statistique du Québec et de différents ministères; elles servent à illustrer les iniquités entre les hommes et les femmes selon différents indicateurs socio-économiques tels que l'emploi, le revenu, la situation familiale, la scolarité, etc. Les données quantitatives issues des différentes alumineries (Alcan, Baie-Comeau, Bécancour, Deschambault et Sept-Îles) servent à illustrer la présence des femmes en ces lieux ainsi que les différences statistiques entre elles et leurs collègues

masculins, selon les indicateurs suivants : l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise, le secteur d'emploi, la formation, etc. Les données quantitatives transmises par la Commission de la construction du Québec et d'Alcan (lors de la construction) servent à faire le portrait durant la période de construction de l'aluminerie. Ces données sont présentées de diverses façons, notamment sous forme de tableaux, de graphiques, de listes à puces ou dans le texte.

Pour ce qui est des données de nature qualitative, elles émanent de la littérature, de conférences, de rencontres formelles ou informelles, d'observations terrain ou d'autres activités de recherche et d'entrevues semi-dirigées. La littérature utilisée comme source de données provient essentiellement de groupes de femmes (Accès-Travail-Femmes, Centre Émersion, Femmes regroupées en option non traditionnel), du Conseil du statut de la femme et de la Commission de la construction du Québec. Le symposium organisé par Accès-Travail-Femmes en 1997 ainsi que quelques conférences, rencontres et autres activités de recherche auxquelles a assisté l'auteure furent également une bonne source de données qualitatives tant pour les conférences proprement dites que pour les interactions sur les lieux avec d'autres participants provenant des milieux concernés. La présentation de l'auteure auprès d'un groupe de travailleurs d'Alcan fut un autre événement riche d'interactions à considérer. Pour leur part, les entrevues ont été réalisées auprès de travailleuses et travailleurs sur le plancher d'une aluminerie, de membres du personnel cadre en aluminerie et d'Alcan et de représentantes de groupes de femmes. Un total de vingt (20) entrevues a été réalisé, entrevues réparties tel que présenté au tableau 2.

Tableau 2 : Profil des répondantes et répondants aux entrevues

No entrevue	Profil	Lieu	Date
Entrevue 1	Travailleur aluminerie	Baie-Comeau	Août 1998
Entrevue 2	Travailleuse aluminerie	Baie-Comeau	Août 1998
Entrevue 3	Travailleuse aluminerie	Baie-Comeau	Août 1998
Entrevue 4	Représentante Centre Émersion	Baie-Comeau	Août 1998
Entrevue 5	Travailleuse aluminerie	Baie-Comeau	Août 1998
Entrevue 6	Travailleur aluminerie	Baie-Comeau	Août 1998
Entrevue 7	Cadre aux ressources humaines aluminerie	Baie-Comeau	Août 1998
Entrevue 8	Travailleur aluminerie	Baie-Comeau	Août 1998
Entrevue 9	Travailleur aluminerie	Baie-Comeau	Août 1998
Entrevue 10	Travailleuse aluminerie	Baie-Comeau	Août 1998
Entrevue 11	Travailleuse aluminerie	Baie-Comeau	Août 1998
Entrevue 12	Travailleuse aluminerie	Baie-Comeau	Août 1998
Entrevue 13	Travailleuse aluminerie	Laterrière	Décembre 1999
Entrevue 14	Travailleuse aluminerie	Laterrière	Décembre 1999
Entrevue 15	Travailleuse aluminerie	Laterrière	Décembre 1999
Entrevue 16	Travailleuse aluminerie	Laterrière	Décembre 1999
Entrevue 17	Cadre aux ressources humaines aluminerie Alcan	Alma	Octobre 1998
Entrevue 18	Représentante Accès-Travail-Femmes	Jonquière	Décembre 1999
Entrevue 19	Représentante Accès-Travail-Femmes	Jonquière	Avril 2002
Entrevue 20	Cadre aux ressources humaines aluminerie Alcan	Alma	Février 1999
Entrevue 0*	Travailleuse construction et aluminerie	Jonquière	Juin 1998
* L'entrevue 0 réalisée auprès d'une femme qui a travaillé dans l'industrie de la construction et dans une aluminerie a servi de prétest, afin de bonifier les grilles d'entrevues aux différents acteurs. Aucune citation n'a été tirée de cette entrevue.			

D'autres interactions ont également pu être utilisées ou ont influencé le cheminement de pensée de l'auteure. Certaines sont identifiées dans le texte, d'autres n'ont pas nécessairement fait l'objet d'une citation. Ceci dit, les données qualitatives sont principalement présentées dans le texte ou encore sous la forme de citations.

CHAPITRE III

LE CADRE D'ANALYSE

Le cadre d'analyse est la construction théorique du travail de recherche, qui nous mène, dans ce cas-ci, vers une approche « genre », adaptée à notre sujet actuel. Les concepts, leur définition et les approches sont présentés dans les prochaines lignes, suivis par l'approche adaptée retenue et la schématisation du cadre d'analyse.

3.1. LES CONCEPTS

C'est à partir du concept de développement durable que l'analyse prend forme, puisque ce dernier est la combinaison de trois grands thèmes dont celui de l'équité sociale. L'équité sociale est le principe qui sous-tend la recherche actuelle et elle en est le fondement dans sa dimension précise entre les hommes et les femmes, dans une perspective intragénérationnelle. Ce principe d'équité intragénérationnelle entre les hommes et les femmes peut s'observer dans tous les secteurs de la société, notamment dans celui de l'emploi. Tous ces concepts forment le cadre d'analyse théorique, c'est-à-dire que des données sont recueillies à travers la littérature. Ces concepts représentent l'entonnoir par lequel passe le raisonnement de la recherche; ils seront définis un peu plus loin.

Les concepts suivants relèvent davantage du cadre de l'analyse empirique soit des données recueillies pour le cas du mégaprojet de l'aluminerie. Compte tenu des iniquités

constatées en matière d'emploi, de la déqualification que connaissent généralement les emplois traditionnellement féminins et avec le courant des approches « genre », la promotion d'emplois diversifiés pour les femmes est une voie à considérer, notamment en leur permettant l'accès aux emplois non traditionnels. Cette orientation pour viser l'équité ne vient pas en remplacement d'une autre orientation des groupes de femmes qui se penchent plutôt sur l'équité salariale, davantage liée aux emplois traditionnels des femmes. Comme l'indique la citation suivante, de l'organisation « Femmes regroupées en options non traditionnelles », ces deux démarches ont un objectif commun, soit contrer la discrimination en emploi :

Il y a dans cette déqualification une manifestation de la croyance fondamentale que le travail des femmes vaut moins que le travail des hommes ou que les femmes accepteront une rémunération moindre. La question de la valorisation de la main-d'œuvre féminine est inhérente à la lutte pour l'accès au travail non traditionnel et, de ce fait, rejoint les luttes féministes en matière d'équité salariale. Il ne s'agit pas d'une confrontation du travail traditionnel et du travail non traditionnel, l'un plus payant que l'autre, mais d'une défense de l'équité à deux niveaux différents. Ces deux démarches sont complémentaires et essentielles pour contrer la discrimination en emploi : bien que la lutte pour l'équité salariale interpelle directement les femmes en emplois traditionnels, il est impossible d'isoler cette revendication de la lutte des femmes qui exercent des métiers non traditionnels (FRONT, 1998 : 5).

Les industries de la construction et manufacturière, qui incluent le travail en aluminerie, sont deux domaines non traditionnels pour les femmes et largement sollicités dans le cadre du mégaprojet.

3.2. LA DÉFINITION DES CONCEPTS

Certains concepts font ici l'objet d'une définition afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur le sens que leur donne l'auteure. Voici donc ce qui est entendu par « évaluation des

impacts sociaux », « développement durable », « équité sociale » et enfin, par « emploi non traditionnel ».

L'évaluation des impacts sociaux

Il est de plus en plus reconnu que l'évaluation des impacts sociaux doit être partie intégrante de l'évaluation environnementale (CCREE, 1985). Elle est caractérisée par sa souplesse méthodologique et son caractère englobant des différents facteurs sociaux. Elle intervient en prélude à l'implantation d'un programme, politique ou projet :

L'étude des impacts sociaux est un processus de recherche prospectif et rétrospectif permettant de cerner les impacts (ou une partie des impacts) liés à l'implantation d'un projet, programme ou politique. Différentes méthodologies de nature qualitative ou quantitative peuvent être utilisées pour ce faire. Ce type d'étude peut notamment avoir recours à l'examen et l'analyse des intrants directs du projet, programme ou politique, des caractéristiques du milieu, de l'organisation sociale du milieu de même que des indicateurs de bien-être de la communauté ou des sous-groupes de personnes (Comité de santé environnementale du Québec, 1993 : 14).

La présente recherche s'inscrit dans le cadre d'un programme visant l'évaluation des impacts sociaux de l'aluminerie Alma, dont le but est d'élaborer un modèle de suivi des impacts sociaux :

À partir de cet exemple on voit que, axée sur la participation citoyenne, l'EIIS [l'évaluation intégrée des impacts sociaux] promeut une approche multipartite à l'échelle territoriale, fournit un cadre d'action et de recherche pour la planification, prédiction, prise de décision, gestion et maîtrise du changement social lié aux nouveaux projets, programmes et politiques, responsabilise tous les acteurs, favorise la transparence de leurs actions et permet d'arriver à des consensus en les regroupant autour d'une même table pour une évaluation en continu des impacts et leur mitigation. C'est du moins le constat que nous faisons de l'expérience régionale et locale de suivi en cours dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Gagnon, C., 2001).

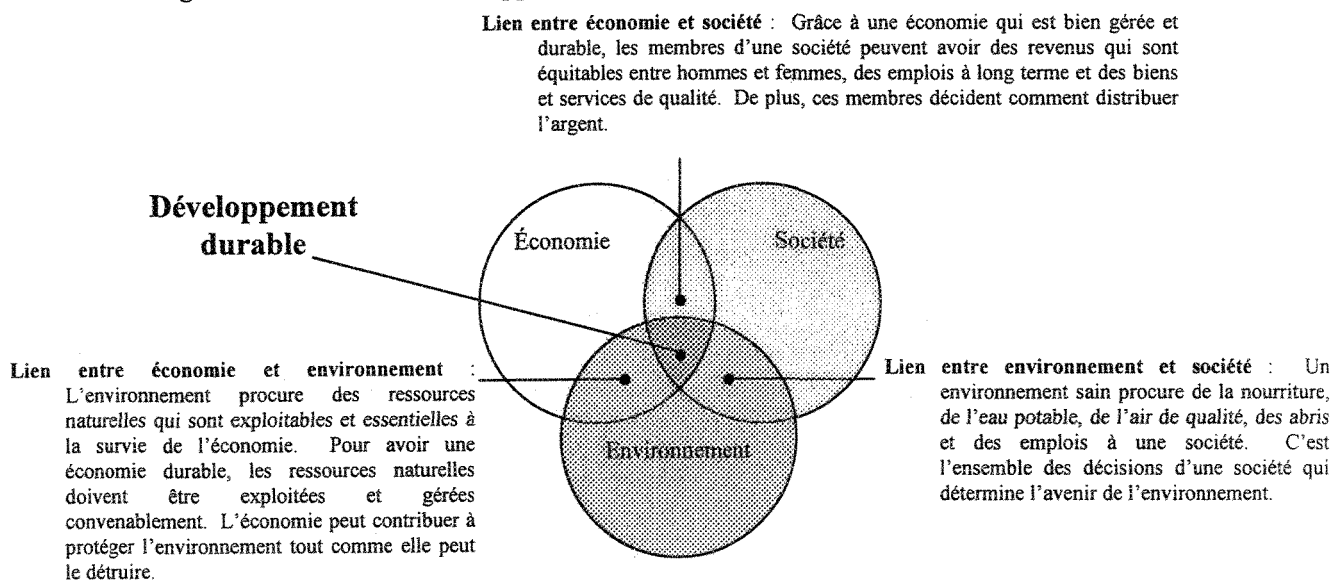
Le développement durable

Dans sa définition, le développement durable est « *un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs* » (Rapport Brundtland, 1987, cité par Fritz, 1997).

Selon le ministère de l'Environnement (MENV), les trois objectifs indissociables du développement durable sont de maintenir l'intégrité de l'environnement, d'améliorer l'équité sociale et d'améliorer l'efficacité économique (MENV, www.menv.gouv.qc.ca) (voir figure 1). Le MENV entend par « améliorer l'équité sociale » :

[...] permettre la satisfaction des besoins essentiels des communautés humaines présentes et futures et l'amélioration de la qualité de vie, et ce, notamment, par l'accès pour tous à l'emploi, à l'éducation, aux soins médicaux et aux services sociaux, à un logement de qualité, ainsi que par le respect des droits et des libertés de la personne, et par la participation, pour l'ensemble des groupes de la société, aux différents processus de prise de décision.

Figure 1: Notion de développement durable

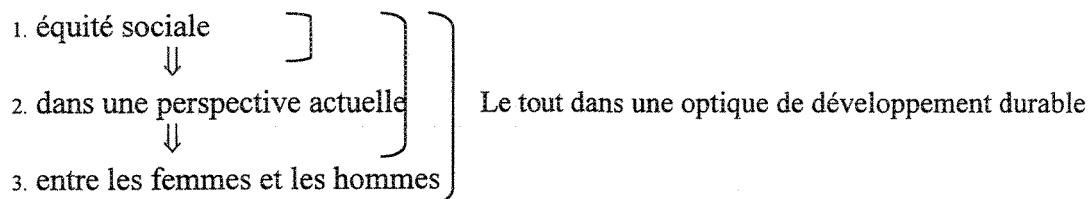


Source : MENV, Schématisation de la notion de développement durable, adresse URL : <http://www.menv.gouv.qc.ca>

L'équité sociale

Afin d'apporter des précisions sur l'équité recherchée ainsi que pour affirmer son lien avec le développement durable, voici les aspects qui seront abordés : l'équité sociale, l'équité sociale dans une perspective actuelle et l'équité sociale dans une perspective actuelle entre les hommes et les femmes (voir la figure 2).

Figure 2: Précision de l'équité recherchée



Il y a, dans le thème « développement durable », une référence au temps par la durabilité mais, il faut aussi considérer une perspective actuelle, élément important lorsqu'il est question d'équité sociale : « *Même la notion étroite de durabilité physique implique un souci d'équité sociale entre les générations, mais qui doit logiquement être étendu à l'équité au sein de chaque génération* » (Rapport Brundtland, 1987, traduit et cité par Fritz, J-C., 1997 : 188).

Le terme « équité » fait référence à une juste répartition entre les personnes, groupes et communautés qui vivent présentement et qui vivront dans le futur. Le terme « social », pour sa part, fait référence à la satisfaction des besoins essentiels des personnes ainsi qu'à l'amélioration de leur qualité de vie, notamment par l'accès à l'emploi, à l'éducation, à des

services sociaux et de santé, à un logement convenable, etc., et par la participation aux différents processus de décision.

Lorsqu'il s'agit du développement durable, il faut entendre une répartition équitable des coûts et avantages du développement, tant dans une perspective intergénérationnelle :

Une juste répartition des coûts et des avantages entre les générations. L'équité entre les générations est l'un des aspects clés du développement durable. On ne peut réaliser le développement durable simplement en transmettant les coûts de l'activité humaine d'une génération à l'autre. Bien qu'il ne soit pas possible de prédire avec précision quels pourront être les intérêts des générations futures, nous pouvons supposer, en toute logique, que leurs besoins ne seront pas sensiblement inférieurs aux nôtres. Nous devons donc veiller à ce que les générations futures puissent bénéficier de l'environnement dans la même mesure que les générations actuelles si nous voulons poursuivre le développement durable (Environnement Canada, www.ec.gc.ca).

...qu'intragénérationnelle :

Une répartition équitable des coûts et des avantages actuels du développement durable. La Commission Brundtland a fait remarquer que la répartition inégale de la richesse entre les pays du Nord et ceux du Sud constituait l'un des obstacles principaux à la réalisation du développement durable. Les politiques d'aide, du commerce et de l'endettement des pays où les revenus sont plus élevés devraient favoriser une augmentation du niveau de vie sans intensifier les pressions sur les écosystèmes de la planète. Sur la scène nationale, notre principal défi consiste à faire bénéficier un plus grand nombre de personnes de notre prospérité économique et de notre bonne qualité de vie tout en préservant l'intégrité fondamentale de nos écosystèmes. La pauvreté, l'égalité des sexes, le chômage, les répercussions régionales, les droits et responsabilités des Premières Nations, figurent parmi certaines des questions d'actualité au Canada (Environnement Canada, www.ec.gc.ca).

Dans le cadre du présent projet, nous nous intéressons précisément à l'équité intragénérationnelle et, plus spécifiquement, celle entre les femmes et les hommes. Viser cet équilibre correspond à une démarche pour un développement plus durable. Ainsi, l'équité, déjà reconnue comme un critère essentiel au développement durable dans les années 1980, le demeure encore. Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) le reconnaît : « *L'équité doit être une caractéristique importante de*

tout programme de développement durable. Sans équité, il ne peut y avoir aucun cadre juridique et la communauté internationale n'a aucune raison de croire en un monde meilleur et plus durable » (MAECI, 2002).

Et le même Ministère ajoute que :

L'égalité des sexes est un autre principe important défendu par le Canada. Notre nation croit que l'égalité des droits pour les femmes est indissociable des droits de la personne et du développement démocratique. Le Canada croit fermement que le développement équitable et durable n'est possible que si les femmes peuvent participer en partenaires égales à la prise de décision et au développement et profiter en égales du développement au sein de la société (MAECI, 2002).

À cet égard, le Centre de recherches pour le développement international (CRDI) considère que *« l'égalité et l'équité entre les sexes font partie intégrante du développement durable »* (CRDI, 2002). L'égalité entre les femmes et les hommes implique les mêmes conditions et bénéfices sur tous les plans de la société :

L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes ont le même statut et qu'ils jouissent des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains et des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et bénéficier des résultats (Condition féminine Canada, www.swc-cfc.gc.ca).

Contrairement à ce que croyaient les organisations féminines à leurs débuts, pour arriver à l'égalité entre les sexes, il faut souvent plus que « l'équité », qui *est le fait d'être juste envers les femmes et les hommes* (CFC, www.swc-cfc.gc.ca). Des mesures doivent compenser pour les iniquités sociales et historiques qui sont ancrées dans notre système :

On a cru, à l'origine, qu'il serait possible d'assurer l'égalité en accordant aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités, en supposant qu'il en découlerait les mêmes résultats. On a toutefois constaté qu'un traitement identique ne donnait pas nécessairement des résultats égaux. Aujourd'hui, le concept de l'égalité reconnaît qu'il faut parfois traiter différemment les femmes et les hommes afin d'obtenir des résultats identiques et ce, en raison des conditions de vie différentes ou pour faire contrepoids à des discriminations passées. C'est cette notion d'égalité qui est enchâssée dans la *Charte canadienne des droits et libertés* (CFC, www.swc-cfc.gc.ca).

L'emploi non traditionnel

Enfin, nous concluons les définitions avec celle de l'emploi non traditionnel qui n'a pas de lien direct avec les concepts précédents mais qui est éminemment pertinente dans le cadre de la présente étude. Nous retenons la définition des groupes de femmes, similaire à celle qui est utilisée par les gouvernements : un emploi non traditionnel pour les femmes est un emploi historiquement et encore généralement occupé par des hommes. Plus précisément, il s'agit d'un emploi ou d'un secteur où nous retrouvons moins de 33,3 % de femmes. Règle générale, ces secteurs sont plus souvent à temps complet que les secteurs traditionnellement féminins, ils offrent également de meilleures conditions de travail, de meilleures perspectives d'emploi, de meilleures perspectives de promotion ainsi qu'un meilleur salaire. Il s'agit notamment des emplois dans les industries de la construction et manufacturière de même des emplois des secteurs primaire et secondaire. À l'opposé, les emplois traditionnels des femmes se retrouvent généralement dans le secteur tertiaire de l'économie à savoir l'industrie des services.

3.3. DES APPROCHES « GENRES »

Bien qu'à l'échelle internationale, l'idée que les gouvernements se dotent de mesures afin d'améliorer les conditions de vie des femmes plane depuis 1975, les percées nationales sont, somme toute, fort récentes. C'est en 1995, lors de la Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Beijing, que le Canada, à l'instar de nombreux autres pays, s'est engagé à mettre en place un mécanisme interne favorisant l'égalité entre les

femmes et les hommes dans l'élaboration de ses politiques et de ses programmes. Le Québec emboîte le pas en 1997.

Quel que soit son nom, l'approche de genre s'adapte à la situation que nous voulons analyser ici. Plus précisément, l'analyse du projet particulier d'évaluer l'impact du mégaprojet Alma sur l'emploi des femmes est effectuée en combinant et adaptant différents éléments de cette approche développée par diverses instances.

Après une définition générale de l'analyse basée sur le « genre », différentes tangentes des approches sont présentées dans les lignes suivantes, sous différentes appellations, soit : « l'approche intégrée de l'égalité », « l'analyse comparative entre les sexes », « l'analyse différenciée selon les sexes », « l'approche différenciée selon les sexes », « l'approche genre et développement » et enfin, « l'approche genre et développement durable ».

Définition d'une analyse basée sur le genre

D'abord, le terme genre est utilisé, plutôt que sexe, en raison de sa référence à un ensemble d'interactions et d'interrelations entre les hommes et les femmes alors que le terme sexe réfère aux caractéristiques biologiques qui les distinguent :

Par « sexe », on entend les caractéristiques biologiques qui font que l'on est une femme ou un homme. C'est pourquoi il faut plutôt parler du Genre (utilisé pour signifier des rapports entre les sexes), qui ne découle pas uniquement de ces caractéristiques, mais aussi de tout ce qui s'y rattache dans une société donnée. Par Genre, on entend la construction socioculturelle des rôles masculins et féminins et des relations entre les hommes et les femmes. En ayant recours à l'analyse Genre, l'on se concentre sur les relations entre les hommes et les femmes et sur les situations – et parfois les inégalités – qui peuvent découler de ces relations (CRDI, www.idrc.ca).

Les analyses basées sur le genre sont précisément une forme d'évaluation d'impacts sociaux et, tout comme l'évaluation des impacts sociaux, elles nécessitent rigueur, sérieux et une démarche systémique, dès qu'il y a un projet sur la table :

L'analyse de l'impact social, y compris l'analyse comparative entre les sexes, ne doit pas constituer simplement une arrière-pensée et n'être effectuée qu'une fois que les coûts et les avantages ont été évalués, mais doit faire partie intégrante de toute analyse rigoureuse des politiques (Ministry of Women's Affairs, Nouvelle-Zélande, traduit et cité par CFC, 1996).

Souvent, les analyses « genre » ont précédé l'introduction de nouvelles politiques et sont le fruit d'une intervention gouvernementale. Elles partagent toutes des objectifs d'élargissement de leur utilisation, par tous les acteurs du développement, puisqu'elles peuvent s'adapter à des projets qui ne relèvent pas strictement d'un gouvernement.

Plusieurs appellations font référence à une analyse basée sur le « genre ». Les principales, qui interviennent dans la structuration de la présente recherche, sont définies au cours des aspects suivants.

L'approche intégrée de l'égalité (AIE)

L'AIE est l'analyse « genre » développée en Europe. Elle est surtout conçue pour être utilisée dans l'évaluation des processus de prise de décision dans tous les domaines de la société mais essentiellement, par les personnes qui travaillent sur les nouvelles politiques :

L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques (Conseil de l'Europe, 1998 : 16).

L'AIE est surtout prévue pour être utilisée par les instances gouvernementales européennes et a servi d'exemple, au Québec, dans l'élaboration de son analyse différenciée selon les sexes, laquelle sera décrite plus loin.

L'analyse comparative entre les sexes (ACS)

L'ACS est la variante canadienne d'une analyse basée sur le genre. Elle est aussi essentiellement mise à profit par le gouvernement, tout en étant de nature exportable à d'autres instances, d'autres domaines de la société et différents types de projets :

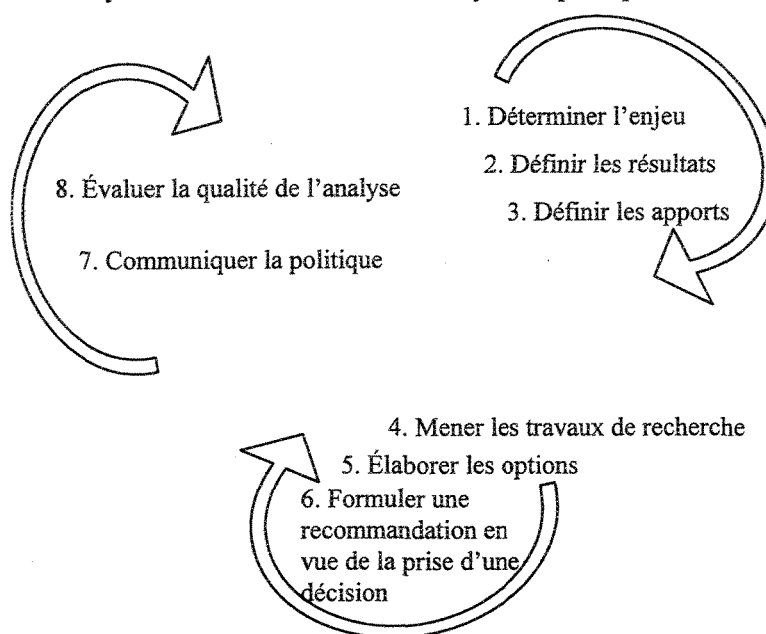
L'analyse comparative entre les sexes est un processus qui évalue les répercussions différentes des politiques, mesures législatives et programmes existants ou proposés sur les femmes et les hommes. Elle permet de mettre en place une politique, tout en étant conscient des différences entre les sexes, de la nature des rapports entre les femmes et les hommes et de leurs réalités sociales, attentes et conditions économiques différentes. Il s'agit d'un outil qui permet de comprendre le processus social et de proposer des options éclairées et équitables (CFC, 1996).

L'ACS est mise en place par le gouvernement du Canada. Elle est inspirée de l'analyse du Ministry of Women's affairs de la Nouvelle-Zélande.

Huit étapes complètent la marche à suivre dans le cadre d'une analyse comparative entre les sexes (voir figure 3).

Ce schéma n'est cependant pas immuable et peut être utilisé à partir d'une autre étape que la première, il peut être utilisé dans un autre ordre et aussi, avec répétitions de certaines étapes pour s'adapter à la situation analysée : *« Comme la séquence de l'analyse peut varier selon les situations et nécessiter plusieurs retours en arrière, on peut utiliser la méthode d'analyse comparative entre les sexes à n'importe quelle étape »* (CFC, 1996).

Figure 3: Cycle de l'Élaboration et de l'analyse des politiques



Condition féminine Canada. Analyse comparative entre les sexes : guide d'élaboration de politiques. Document de travail. <http://www.swc-cfc.gc.ca/publish/gbagid-f.html> (point 2.1).

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS)

Alors que l'ACS semble se situer en réaction à la situation, l'ADS, à l'instar de l'AIÉ, se positionne davantage en amont des projets. Elle évalue également le renouvellement de toute mesure gouvernementale avec l'objectif d'étendre son utilisation aux autres secteurs de la société :

C'est un processus qui vise à discerner de façon préventive, au cours de la conception et de l'élaboration d'une politique, d'un programme ou de toute autre mesure, les effets distincts que pourra avoir son adoption par le gouvernement sur les femmes et les hommes ainsi touchés, compte tenu des conditions socio-économiques différentes qui les caractérisent. L'analyse différenciée selon les sexes peut être également utilisée dans l'évaluation à des fins de révision ou de reconduction d'une politique, d'un programme ou d'une autre mesure. Il s'agit donc d'une approche génératrice de solutions bien adaptées aux réalités auxquelles elle s'applique et qui peut être aussi profitable aux hommes qu'aux femmes. Cette adéquation doit se traduire par la suite dans les interventions qui en découlent. [...] L'analyse différenciée selon les sexes révèle les conséquences différentes, les disparités ou les discriminations qui peuvent résulter d'une mesure, mais elle ne dispose pas de la décision à prendre. Des effets différents ne sont pas nécessairement préjudiciables et n'engendrent pas forcément des inégalités (SCF, 2000 : 15).

L'ADS, retenue par le Québec et inspirée du modèle européen, en est encore à ses débuts. Un comité interministériel, mis sur pied en 1997, a le mandat d'élaborer l'analyse différenciée selon les sexes, de la définition de ses objectifs jusqu'à sa mise en application, en passant par son instrumentation, son expérimentation et son évaluation.

L'approche différenciée selon les sexes (ApDS)

Il n'y a pas que les paliers national et provincial qui tendent à utiliser une analyse genre mais également le palier local, par la Fédération canadienne des municipalités :

Selon la Fédération canadienne des municipalités, l'approche différenciée selon les sexes est une grille qui permet d'interpréter des données quantitatives et qualitatives comparatives sur les réalités et les besoins spécifiques des femmes et des hommes, de même que sur les situations que chaque groupe vit. Grâce à cette approche, on obtiendrait un portrait très fidèle de la réalité. L'objectif de l'approche différenciée selon les sexes est clair : rendre visibles les sources d'inégalités entre hommes et femmes en vue de les éliminer. L'approche différenciée selon les sexes est aussi un instrument de mesure qui permet aux municipalités de mieux cibler leurs actions en fonction des besoins particuliers et qui garantit une gestion plus efficace de l'ensemble des ressources humaines et financières (Osama, B. et al. 2000).

L'approche genre et développement (GED)

Si nous retournons à une échelle plus grande, nous retrouvons des analyses « genre » plus élaborées puisqu'elles sont d'abord un produit plus âgé mais aussi, plus utilisé. Concrètement, ces analyses sont mises à profit dans d'autres sphères de la société que la politique ou l'économique. Elles ne sont pas un produit d'un gouvernement mais, elles sont davantage issues du milieu. C'est le cas pour l'approche GED :

L'analyse genre et développement apparaît de plus en plus comme une approche progressive de la question du développement, à partir des perspectives et des expériences des femmes. Elle est née de l'expérience des femmes du tiers monde, suivant les efforts visant à les intégrer dans le développement traditionnel, et des efforts croissants des femmes du Nord et du Sud désireuses de proposer une autre analyse et de nouveaux moyens d'action. Elle fait partie d'un effort plus vaste visant à créer un autre modèle de développement; un modèle plus global

qui dépasse l'analyse strictement économique pour intégrer dans sa définition du développement, l'environnement, la viabilité et la qualité (personnelle, éthique, culturelle) (CCCI et al., 1991 : 12).

L'approche GED, à propos de laquelle nous retrouvons davantage de détails dans la littérature, part du principe que les femmes et les hommes sont un produit de la société et non la conséquence de leurs caractéristiques biologiques :

La thèse centrale de l'approche « genre et développement » est que les comportements des hommes et des femmes sont le produit de la société, contrairement à l'idéologie dominante qui affirme qu'ils seraient la conséquence des caractéristiques biologiques ou naturelles de chaque sexe (CCCI et al., 1991 : 3).

Conséquemment, l'aspect historique a une importance considérable dans l'approche GED :

L'approche « genre et développement » part de la prémisse que la société a renforcé des différences biologiques secondaires pour faire croire que les différences entre les hommes et les femmes sont considérables et que l'écart qui les sépare est presque infranchissable. Elle estime, en se basant sur les données historiques disponibles, que dans la plupart des sociétés les femmes ont été moins favorisées que les hommes et que, par conséquent, il ne faut pas s'attendre à ce que les hommes rallient la cause de la libération des femmes sans que l'on entreprenne un travail de persuasion considérable (Young, K., 1990 : 3).

L'approche genre et développement durable (GDD)

Selon nous, l'approche GDD semble encore plus intégrée que l'approche GED, d'autant plus qu'elle comporte, dans sa formulation, un détail qui nous apparaît particulièrement pertinent dans le cadre de ce projet. Le Centre de recherches pour le développement international (CRDI), qui vise le développement durable et équitable par la production et l'utilisation du savoir, fait de la recherche au service du développement. Il est l'initiateur et l'utilisateur de la variante GDD : *« La section Genre et développement durable agit comme un facilitateur et un catalyseur pour l'intégration systématique de la*

dimension des rapports entre les sexes dans les initiatives de programme du CRDI »
(CRDI, www.idrc.ca).

Cependant, il étend son utilisation puisque les recherches financées par le CRDI doivent tenir compte des impacts différents sur les hommes et les femmes :

Il découle de l'engagement du CRDI à l'égard du développement durable et équitable que la recherche au service du développement doit non seulement viser à atténuer la pauvreté dans le monde, mais qu'elle doit aussi examiner les grandes inégalités qui existent, sur les plans de la richesse et de la qualité de vie, entre les « possédants » et les « démunis ». Et les femmes (même si elles ne constituent pas un groupe homogène) sont souvent parmi les personnes les plus vulnérables (CRDI, www.idrc.ca).

Pour la recherche au service du développement, l'analyse basée sur le genre est :

1. un processus qui permet d'évaluer les répercussions différentes que la recherche proposée (ou en cours) aura sur les hommes et sur les femmes;
2. un outil qui rend possible l'exécution de recherches en tenant compte des différences entre les sexes, de la nature des relations entre les femmes et les hommes, et aussi, de leur réalité sociale, leur espérance de vie et leur situation économique qui sont différentes;
3. un outil qui permet de comprendre les processus d'évolution sociale et d'y réagir par des choix éclairés et équitables (CRDI, www.idrc.ca).

Bien que le CRDI ait une vocation internationale, ses recherches sont souvent réalisées dans des sous-régions du monde, lui conférant un aspect régional particulier et pertinent à considérer dans le cadre de notre étude.

Précisons également que les analyses basées sur le genre, à l'instar de l'approche GDD, visent par définition le développement durable puisqu'elles cherchent toutes à éliminer les iniquités persistantes entre les conditions de vie des femmes et celles des hommes.

3.4. UNE APPROCHE « GENRE » ADAPTÉE À L'ÉTUDE

Tel qu'il a été décrit en introduction, lors de la division du sujet, l'approche privilégiée ici est un amalgame des différentes approches présentées précédemment. L'approche intégrée de l'égalité a été privilégiée pour la première partie du rapport de recherche, tandis que l'approche genre et développement a été retenue pour la seconde partie. Puis, l'approche différenciée selon les sexes, combinée avec les analyses comparative et différenciée entre les sexes, a été mises à profit dans les troisième et quatrième parties de cette étude (voir figure 4 pour la synthèse).

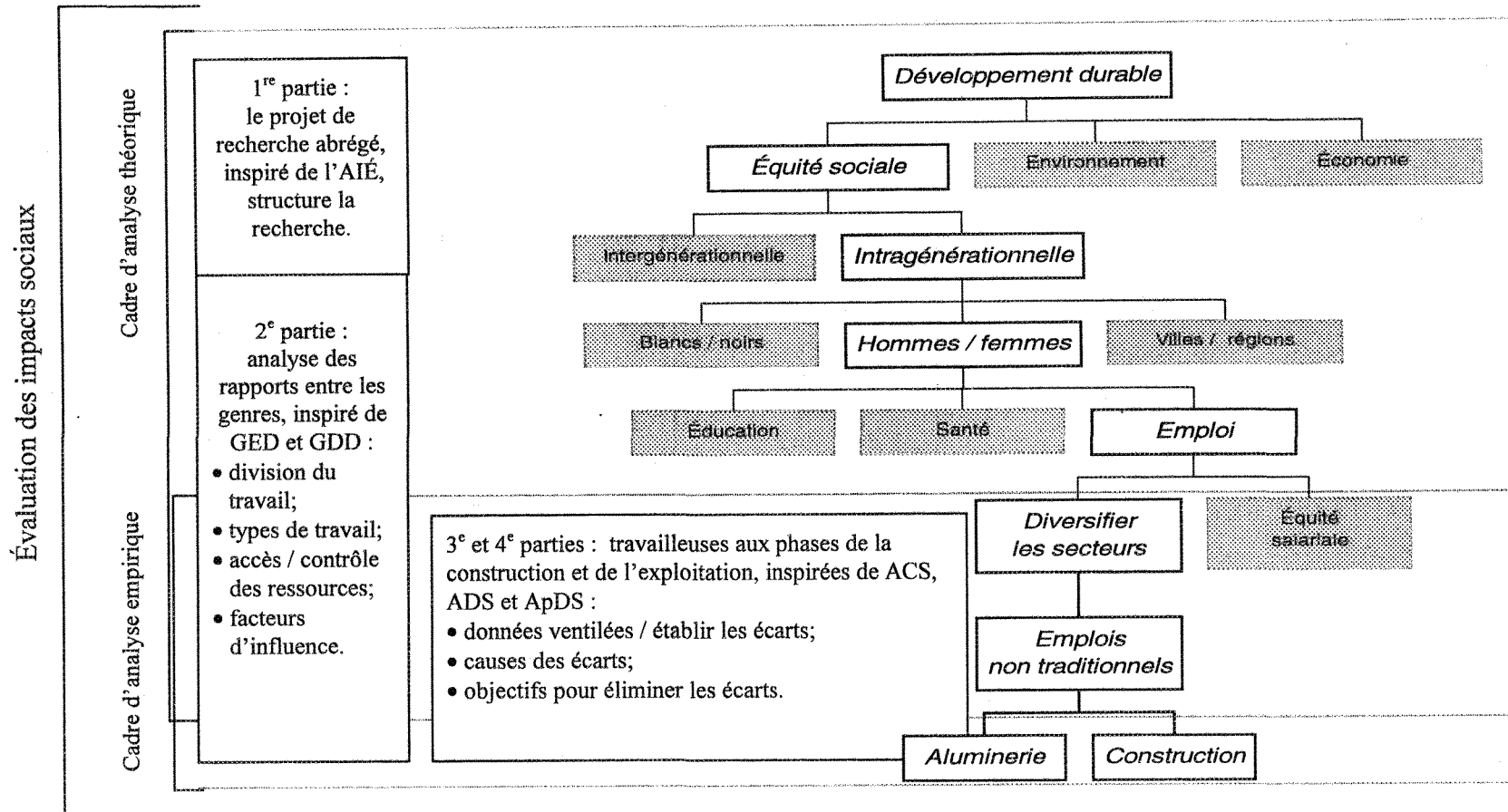
SYNTHÈSE DE LA PREMIÈRE PARTIE : PLAN D'ANALYSE

La figure 4 résume l'ensemble des points précédents et donne un aperçu visuel du cheminement de la recherche. Les concepts de la section supérieure de l'organigramme (voir figure 4) font davantage l'objet d'une analyse théorique, étant donné qu'ils sont documentés essentiellement par une recherche littéraire générale, alors que les concepts de

la section inférieure relèvent d'une analyse empirique issue de données terrain. Un chevauchement pourra être observé en raison des concepts qui font à la fois partie des sections supérieure et inférieure.

Selon les approches d'analyse privilégiées pour chacune des parties du rapport, la division du rapport est également visible avec un bref aperçu des sujets traités (voir figure 4). Bien que ce ne soit pas illustré sur la figure synthèse, précisons que la seconde partie contribue à répondre aux sous-questions de recherche visant à identifier les facteurs influençant l'existence et le maintien des iniquités entre les hommes et les femmes. En lien avec ces dernières, les 3^e et 4^e parties contribuent à identifier les écarts et à proposer des recommandations. Enfin, l'exercice s'articule dans une perspective d'évaluation des impacts sociaux et tend à répondre à la question principale de recherche ou à confirmer/infirmier l'hypothèse voulant que le mégaprojet contribue à améliorer la situation d'emploi des femmes de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Figure 4: Plan d'analyse



DEUXIÈME PARTIE

L'ANALYSE DES RAPPORTS ENTRE LES GENRES DANS LA COLLECTIVITÉ

Certes, le fonctionnement de la société actuelle n'est pas indépendant de son histoire. Et l'histoire est, entre autres choses, une série de rapports et de relations. Il apparaît nécessaire, pour expliquer la situation actuelle quant aux rapports entre les femmes et les hommes et quant aux disparités qui les caractérisent, de comprendre le processus dans lequel nous avons évolué et qui nous a modelé tel que nous sommes et tel que nous interagissons aujourd'hui.

Comme il est illustré au chapitre précédent, les approches « genre et développement » et « genre et développement durable » servent de canevas à la présente partie, en mettant d'abord en évidence la division sexuelle du travail selon le genre dont les origines sont historiques; en rappelant les types de travail; en élaborant sur l'accès et le contrôle des ressources et enfin, en faisant ressortir, à la suite de ces explications, les facteurs influençant ce procédé et qui sont, encore aujourd'hui, responsables de certaines constantes observées. La figure 9 synthétise les conclusions de cette partie quant aux facteurs d'influence.

CHAPITRE IV

DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE : SURVOL HISTORIQUE DES FEMMES AU TRAVAIL D'HIER À AUJOURD'HUI

Bien que le genre féminin soit généralement absent de nos manuels d'histoire, les femmes ont toujours été présentes mais aussi très actives. Depuis quelques temps, des documents se penchent directement sur le sujet et ils reconstituent l'histoire en tenant compte des femmes. Par contre, ce qui nous intéresse davantage pour notre sujet d'étude, c'est l'évolution des femmes dans le travail. Il sera donc d'abord question d'un survol historique des femmes, puis des Québécoises dans un passé plus rapproché, en lien avec le marché du travail.

4.1. UN SURVOL HISTORIQUE DU TRAVAIL DES FEMMES

Est-il possible que les femmes, avant les luttes connues des XIX et XX^e siècles pour la libération de la femme, n'aient pas toujours été des ménagères à savoir des femmes au foyer?

...de tous temps, à la campagne comme à la ville, la femme a exercé des métiers d'hommes – toujours brimée, il est vrai, appelée à la rescousse ou renvoyée chez elle selon les périodes d'expansion ou de régression économique, toujours moins payée, mais présente dans la plupart des professions (Charles-Roux et al.; 1975 : 19).

D'ailleurs, plusieurs indices tels la présence des femmes soldats sur d'anciennes monnaies gauloises et certains rares écrits nous dévoilent que les femmes faisaient aussi la guerre, prenaient des décisions politiques, faisaient les mêmes métiers ardues que les

hommes; elles étaient, entre autres, terrassiers, bûcheronnes et chercheuses d'or (Charles-Roux et al., 1975).

Il semble que les gauloises aient perdu cette place d'honneur - ou plutôt d'égalité - à la suite de la conquête de la Gaule par les Romains, lesquels ont instauré leur loi interdisant aux femmes les pouvoirs civil, judiciaire et politique. Suite à l'arrivée des Romains, les femmes ont continué à travailler. Les principaux métiers féminins étaient les travaux domestiques et ceux se rapportant aux tissus (Charles-Roux et al., 1975).

Aussi ne faut-il pas oublier que nous sommes à une époque où l'esclavage était très présent : on enlevait les jeunes filles des familles pauvres et on les faisait travailler pour à peine de quoi manger. Même celles qui n'étaient pas à proprement dit "des esclaves" avaient des salaires très bas : « *Tandis qu'à la fin du XIV^e siècle, la femme gagne en moyenne les 3/4 de ce que touche un homme, cette proportion tombe à la moitié au XV^e siècle, et bientôt au 2/5!* » (Charles-Roux et al., 1975 : 55).

À partir de la Renaissance, la situation ne s'est guère améliorée. Au contraire, les femmes ont perdu les métiers de grande adresse, tel le travail de l'or et de l'argent, lesquels étaient, jusqu'au XVI^e siècle, bien répartis entre les deux sexes. De plus, elles doivent faire face à de plus en plus d'hostilité de la part des hommes dans la même profession qu'elles. Le contexte difficile de l'époque y était sans doute pour quelque chose : « *Le XVII^e siècle a été particulièrement terrible, les impôts si lourds que de nombreuses révoltes ont éclaté, sévèrement réprimées* » (Charles-Roux et al., 1975 : 69). Les femmes ont participé

activement à ces révoltes. Aussi ont-elles réagit fortement lors des grandes famines de ce siècle, elles sont les investigatrices et les actrices des grandes émeutes (Charles-Roux et al., 1975).

Le XVIII^e siècle connaît un accroissement de la production agricole et les émeutes cessent. Dans les manufactures, on tire le maximum de chaque ouvrier et de chaque ouvrière et, quelquefois, au péril de ces dernières :

Ainsi, à Reims, on retient 110 livres par an aux dentellières qui sont enfermées sous clef à la manufacture. Il n'est pas surprenant que cette inqualifiable séquestration ait provoqué des crises d'hystérie gagnant de l'une à l'autre, véritable épidémie de rage impuissante et de dépression (Charles-Roux et al., 1975 : 88).

Les domestiques étaient un groupe important de travailleuses. Les femmes s'engageaient elles-mêmes ou bien elles étaient vendues par leur famille, parfois même très jeunes (Charles-Roux et al., 1975).

Ce siècle marque aussi l'arrivée des filles du Roy en Nouvelle-France (Québec). Il sera donc davantage question des Québécoises dans la suite de ce survol historique.

4.2. LES QUÉBÉCOISES AU TRAVAIL

En Nouvelle-France, avant l'arrivée des filles du Roy, il n'y avait pas tellement de femmes. Ce sont surtout les hommes qui portaient pour la colonisation. Puis les femmes ont commencé à arriver en plus grand nombre – fin du XVII^e, début du XVIII^e siècle.

Les femmes pouvaient travailler aussi dur que les hommes :

Parce qu'on a besoin d'elles, des femmes se font fondatrices, marchandes, guerrières, administratrices, missionnaires. Parce qu'on a un pays à ouvrir, des centaines de femmes "propres au travail comme des hommes" apprennent le dur métier de défricheur, tout en peuplant la colonie (Collectif Clio, 1992 : 67).

Par la suite, lorsque la situation s'est quelque peu stabilisée, des liens de complémentarité se sont établis dans le couple; on ne se posait guère de question sur l'inégalité entre les sexes et les femmes redevenaient "normalement" confinées à la vie familiale.

C'est à partir du XIX^e siècle que des mouvements organisés de femmes commencent à apparaître – il y a eu certes des regroupements spontanés antérieurement, mais il s'agissait davantage de mouvement en réaction à des problèmes ponctuels touchant essentiellement la famille. Les femmes se forment en regroupements féministes tels les "Y" (*Young Women's Christian Association*) en 1873, le "*National Council of Women*" en 1893, le *Montreal Local Council of Women* (MLCW) au début du XX^e siècle, la *Fédération nationale de St-Jean-Baptiste* - section dame en 1907, etc. Ces regroupements sont d'abord issus de milieux anglophones, voire même de la petite bourgeoisie (Collectif Clio, 1992).

En 1891, la main-d'œuvre québécoise est composée à 13,4 % de femmes qui travaillent principalement dans le secteur des services domestiques et personnels (45 %) surtout en tant que domestiques, dans l'industrie manufacturière (33,6 %) dont plus de la moitié sont couturières, et dans le secteur professionnel (10,3 %) en grande majorité en tant qu'institutrices (CSF, 1981).

Les manufactures deviendront plus attirantes que le secteur domestique pour les femmes. Sur 10 femmes en emploi, 4 sont en manufacture en 1911. Elles œuvrent dans l'industrie du tabac, de la chaussure et du textile, et ce, dans des conditions peu enviables :

Dans les petits ateliers, dont plusieurs se sont mérités le nom de "*sweatshops*" (ateliers qui font suer), les heures de travail sont très longues (de 70 à 80) et les salaires excessivement bas. L'insalubrité de cette multitude de lieux de travail, plus ou moins clandestins, est maintes fois décriées (CSF, 1981 : 14).

Les femmes en usine gagnent toujours moins que les hommes : 46 % du salaire masculin en 1921, 44,4 % en 1931 et 49,5 % en 1941 (CSF, 1981).

En 1921, elles n'étaient plus que 3 sur 10 à investir le secteur des services domestiques et personnels, généralement en tant que servantes : « *Mal payées, assujetties à leurs patronnes à toute heure du jour, mal nourries et mal logées, elles changent souvent d'emploi et leurs gages ne sont pas régis par la loi* » (CSF, 1981 : 13). Aussi se retrouvent-elles plutôt isolées, les empêchant ainsi de se regrouper.

Le XX^e siècle est véritablement porteur de changements très importants à pratiquement tous les niveaux, notamment pour les femmes qui prennent solidement leur place dans la société. À cet effet, les guerres ont indubitablement constitué l'élément déclencheur. Effectivement, lors des deux guerres mondiales, les femmes se sont engagées dans toutes les activités économiques, sociales, politiques et culturelles. Elles ont quitté leurs chaudrons, pour aller travailler dans les usines d'armement. Les guerres finies, elles devaient retourner à leurs fourneaux. Néanmoins, l'idée que les femmes pouvaient sortir de

la sphère domestique était née, ce qui est très important puisque c'est au niveau des valeurs que les changements doivent s'amorcer.

Toutefois, de nombreuses femmes refusèrent de rentrer au foyer et restèrent sur le marché du travail. Elles rencontrèrent de l'hostilité de la part des hommes qui voyaient leur autorité menacée et du clergé qui préconisait que la femme devait veiller sur sa famille, sur la langue, sur la foi et sur les traditions. Il y eut également des réticences de la part des intellectuels (des hommes puisque les femmes n'étaient pas admises aux études supérieures) et de personnalités de l'époque :

On accuse les femmes qui travaillent à l'extérieur de leur famille, de promouvoir la délinquance juvénile et de sacrifier les intérêts de la nation canadienne-française tout entière. [...] c'est que les associations féminines les plus conservatrices, telle la Fédération Nationale St-Jean-Baptiste, adoptent elles aussi cette vision du travail féminin (Collectif Clio, 1992 : 388).

Depuis, les femmes s'instruisent et leur présence sur le marché du travail est en croissance continue (voir tableau 3).

Tableau 3 : Évolution de la main-d'œuvre féminine au Québec, 1941 à 1996

Année	Femmes au travail (Taux d'activité)
1941	22,0 %
1951	23,2 %
1961	28,2 %
1971	35,0 %
1981	47,5 %
1986	51,3 %
1990	54,5 %
1991	56,0 %
1996	54,6 %
2001	56,6 %

Sources : Barry (1977); David-McNeil et Tardy (1992); CSF (1995, 2002 et site Internet 2004).

4.3. LA DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE : AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Les femmes peuvent se prévaloir d'acquis importants en matière d'emploi. Elles sont certes plus présentes sur le marché du travail, comme on a pu le constater dans le tableau précédent (tableau 3), cependant, à l'instar de ce qui s'observe dans l'ensemble du Québec, les Saguenéennes et Jeannoises s'orientent encore massivement dans des emplois traditionnellement féminins, tant dans le secteur de la formation que de l'emploi.

Une division selon le genre en formation

En effet, de toutes les personnes ayant poursuivi des études postsecondaires en 1995, les femmes représentaient 47 % de l'effectif, dans la MRC LSJE. Elles étaient très majoritaires dans les domaines « beaux-arts et arts appliqués » (79,5 %), « professions, sciences et technologies de la santé » (78,2 %) et « enseignement, loisirs et orientation » (70,6 %). Au contraire, elles étaient très minoritaires dans ces trois autres domaines : « techniques et métiers du génie et des sciences appliquées » (6,7 %), « génie et sciences appliquées » (7,3 %) et enfin, « mathématiques et sciences physiques » (31,0 %) (Statistique Canada, *Recensement 1996*). Pour ce qui est du comparatif avec l'ensemble de la région, nous constatons que pour les domaines où les femmes étaient minoritaires, elles l'étaient encore davantage dans cette MRC que dans la région (voir le tableau 4).

Tableau 4 : Taux de féminité dans les domaines d'études majoritairement et minoritairement féminins

Taux de féminité dans les trois domaines d'études postsecondaires où la majorité féminine est la plus importante, dans la MRC LSJE et au SLSJ, 1996

	MRC LSJE	SLSJ
Enseignement, loisirs et orientation	70,6	70,3
Beaux-arts et arts appliqués	79,5	75,9
Professions, sciences et technologies de la santé	78,2	76,2

Taux de féminité dans les trois domaines d'études postsecondaires où la minorité féminine est la plus importante, dans la MRC LSJE et au SLSJ, 1996

	MRC LSJE	SLSJ
Génie et sciences appliquées	7,3	11,4
Techniques et métiers du génie et des sciences appliquées	6,7	7,1
Mathématiques et sciences physiques	31,0	34,3

Source : Statistique Canada, *Recensement 1996*.

Une division selon le genre en emploi

La concentration des travailleuses dans certains secteurs, à l'image de la formation, est sans contredit une composante non négligeable de la division selon le genre en emploi. Une analyse plus approfondie des statistiques du *Recensement de 1996* au niveau des secteurs d'emploi permet d'affirmer que 91,6 % des femmes, au SLSJ, se retrouvaient dans l'un des cinq secteurs suivants : ventes et services (37,5 %), affaires, finance et administration (31,0 %), sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (10,4 %), secteur de la santé (10,3 %) et gestion (5,0 %). Les professions les plus répandues chez les Québécoises regroupaient 85,3 % d'entre elles et ne sont pas tout à fait les mêmes que pour les femmes de la région. Les cinq professions les plus populaires auprès des hommes, cumulaient 76,6 % d'entre eux (77,3 % pour les Québécois) (Statistique Canada. *Recensement 1996*). Cela confirme que les hommes optent pour des

choix plus diversifiés que les femmes. Nous constatons toutefois une évolution à ce chapitre puisque le *Recensement 1991* nous démontrait une plus grande concentration encore des femmes :

Un peu plus de 89 % de la main-d'œuvre féminine de la région est rattachée à l'une des six professions suivantes : employées de bureau et travailleuses assimilées (32,6 %); travailleuses spécialisées dans les services (20,1 %); médecine et santé (10 %); travailleuses spécialisées dans la vente (9,6 %); enseignantes et personnel assimilé (8,5 %); directrices, gérantes, administratrices et personnel assimilé (8,3 %). Au Québec, la concentration de la main-d'œuvre féminine à l'intérieur des six professions les plus répandues se chiffre à 82,4 %. Les professions des hommes sont plus diversifiées que celles des femmes, les six plus exercées ne regroupant que 58 % d'entre eux (CSF, 1995 : 57).

Les femmes de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean se retrouvent essentiellement dans des emplois de services, des emplois moins bien rémunérés et, souvent, aux conditions difficiles : « *Les stéréotypes sont donc très forts, dès le plus jeune âge, et ils contribuent à orienter les filles vers des métiers socialement moins valorisés, ou « bouchés » ou encore offrant une moindre mobilité professionnelle* » (Méda, D., 2001 : 23).

Les femmes sont indubitablement plus présentes sur le marché du travail mais, considérant les changements qu'a subis notre société, nos familles, nos conditions de vie..., elles sont aussi plus pauvres, et ce, malgré les bonds importants qu'elles ont fait du côté académique :

En réalité, les succès scolaires des filles et des femmes ne leur apportent pas les bénéfices sociaux et économiques que l'éducation devrait normalement leur procurer. On observe que, malgré les progrès marqués dans la scolarisation des femmes depuis une vingtaine d'années, leur situation par rapport à l'emploi et à l'accès aux postes de commande demeure encore moins enviable que celle des hommes (CSF, 1996 : 8).

La division du travail selon le genre prend ses origines dans notre histoire mais de toute évidence, elle façonne encore aujourd'hui nos façons d'être et de travailler : « *La*

division sexuelle du travail est très, très, très présente encore. Elle est beaucoup plus subtile et insidieuse » (Entrevue no 18).

Ce qui nous amène au chapitre suivant, soit les types de travail.

CHAPITRE V

LES TYPES DE TRAVAIL

Les types de travail renvoient au travail lié à la production, à la reproduction et à la collectivité (CCCI et al., 1991). À l'intérieur de ces types, les tâches des femmes sont toujours davantage celles apparentées à la reproduction ou aux sphères familiale et domestique, tel qu'il a été constaté au point précédent. Par coïncidence, ou pas, ces tâches sont moins valorisées dans notre société car elles apportent moins de reconnaissance financière, moins d'opportunité de promotion, moins de permanence, plus d'insécurité et de précarité... Il y a même un phénomène de recul qui s'observe lorsque des femmes investissent massivement un emploi qui était traditionnellement occupé par des hommes :

On constate non seulement que les femmes n'ont facilement accès qu'à des emplois généralement moins bien payés que ceux auxquels les hommes ont accès, mais aussi que de nombreux emplois occupés majoritairement par des hommes qui offrent des conditions salariales intéressantes accusent des reculs importants en matière de rémunération quand les femmes y accèdent massivement (qu'on pense aux chauffeuses d'autobus scolaires par exemple) (FRONT, 1997 : 7).

Sans faire directement référence à ces types de travail, les conditions de travail des femmes sont d'abord abordées, en sachant qu'il s'agit de travail productif, mais traditionnellement féminin, dont les tâches s'apparentent aux tâches liées à la reproduction. Par la suite, il est question de la possibilité que des femmes investissent un autre type de travail, un travail évidemment productif mais sans aucun lien avec la reproduction. Il s'agit des emplois qui leur sont jusqu'alors non traditionnels.

5.1. LES REVENUS

L'un des premiers constats que nous faisons est que les femmes gagnent moins que les hommes et la différence est d'autant plus marquée au Saguenay–Lac-Saint-Jean :

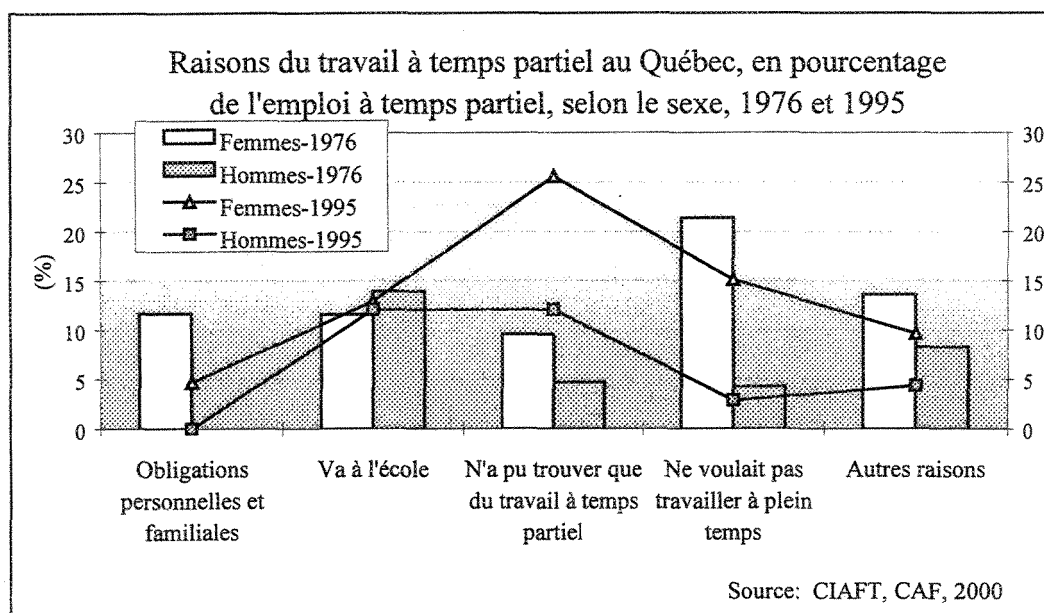
Si les hommes du Saguenay–Lac-Saint-Jean ont des revenus comparables à ceux des Québécois, les femmes de la région s'en tirent nettement moins bien : en effet, elles ne touchent que 83,4 % du revenu moyen d'emploi des Québécoises. C'est pourquoi le rapport des revenus féminins et masculins n'est que de 55,4 % dans la région alors qu'il s'établit à 65,3 % dans l'ensemble du Québec [1996] (CSF, 2002 : 52).

La forte proportion de femmes à occuper un emploi à temps partiel influe négativement sur le revenu d'emploi. Notons toutefois qu'un écart de plus de 13 000 \$ (1996) entre les femmes et les hommes occupant un emploi à temps plein persiste dans la MRC LSJE (Rousseau, S., 1999 : 74).

5.2. LE TEMPS PARTIEL

Au sujet du travail à temps partiel, certaines femmes l'ont déjà privilégié pour des motifs familiaux, mais les raisons du travail à temps partiel ont considérablement évolué, du moins pour l'ensemble des Québécoises. C'est ce qui ressort du graphique de la figure 5.

Figure 5: Les raisons du travail à temps partiel



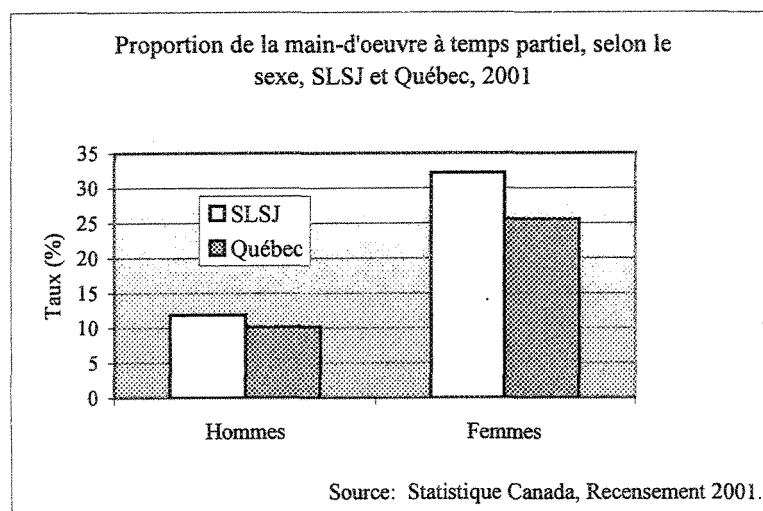
De 1976 à 1995, les raisons de l'emploi à temps partiel ont considérablement évolué :

- ◇ les obligations personnelles et familiales ont connu une chute marquée, même si cette raison reste exclusivement évoquée par les femmes;
- ◇ la fréquentation scolaire s'est maintenue à un niveau quasiment identique, tant pour les femmes que pour les hommes;
- ◇ la proportion des personnes qui ne voulaient pas travailler à plein temps a subi une baisse appréciable, de 25,7 % à 18,1 %, surtout chez les femmes;
- ◇ le nombre de personnes qui n'ont trouvé que du travail à temps partiel a plus que doublé. La proportion des femmes qui évoque cette raison, comparativement aux hommes, s'est maintenue autour de 85 % (FDR-02, 2002).

Précisons à cet effet que plus de 40 % des Québécoises qui travaillent à temps partiel le disent « subi ». Autrement dit, elles auraient préféré travailler à temps plein

(CAF, 2000). Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, les femmes travaillent à temps partiel dans des proportions plus importantes que l'ensemble des Québécoises (voir figure 6).

Figure 6: Proportion de la main-d'œuvre à temps partiel, selon le sexe, au SLSJ et au Québec, 2001



5.3. LA SYNDICALISATION

Les femmes sont encore minoritaires dans les syndicats, malgré une augmentation de leur syndicalisation de 160 % entre 1971 et 1981 (Vinet, A. et al., 1982 : 43). Les syndicats prennent de plus en plus position pour l'équité salariale, pour les programmes d'accès à l'égalité en emploi et pour des conditions favorables aux femmes en emploi, même en matière de violence conjugale dont les conséquences se répercutent sur l'emploi.

Les principaux acquis en matière d'emploi émanent essentiellement des revendications qu'ont faites les femmes à l'intérieur des syndicats. Par exemple, en 1994,

38 000 fonctionnaires dont 30 000 étaient des femmes ont reçu un chèque rétroactif afin de réajuster leur salaire, suite à cinq années de négociations entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ). La loi sur l'équité salariale vient obliger les entreprises à s'y conformer et à rectifier les salaires là où elle s'applique. L'équité salariale n'est pas forcément acquise partout mais il y a des avancées en ce sens : *« En 1998, pour ce qui est des hommes, l'emploi de 42,2 p.100 d'entre eux était régi par une convention collective, alors que pour l'emploi des femmes, la proportion était de 37,5 p. 100 »* (CAF, 2000 : 14).

5.4. LES SECTEURS NON TRADITIONNELS POUR LES FEMMES

En parlant des types de travail, il importe, à cette étape de l'analyse, d'élaborer sur ce qu'est un emploi non traditionnel pour les femmes et sur les obstacles à l'intégration de femmes dans les milieux non traditionnels, soit ceux liés à l'éducation et à la socialisation, les obstacles ergonomiques, enfin ceux liés au manque de reconnaissance de leurs compétences. Par la suite, des expériences sont discutées afin d'alimenter le sujet.

Un emploi non traditionnel

Rappelons d'abord qu'un emploi ou un secteur d'emploi non traditionnel pour les femmes comprend moins de 33,3 % de femmes. Ces secteurs offrent généralement de meilleures conditions de travail que les secteurs à majorité féminine (CSF, 2002). Il ne s'agit pas que d'emplois manuels : les postes de directions, les postes décisionnels en

politique, les cadres, les avocats, les spécialistes en médecine, les enseignants universitaires, etc. sont également non traditionnels.

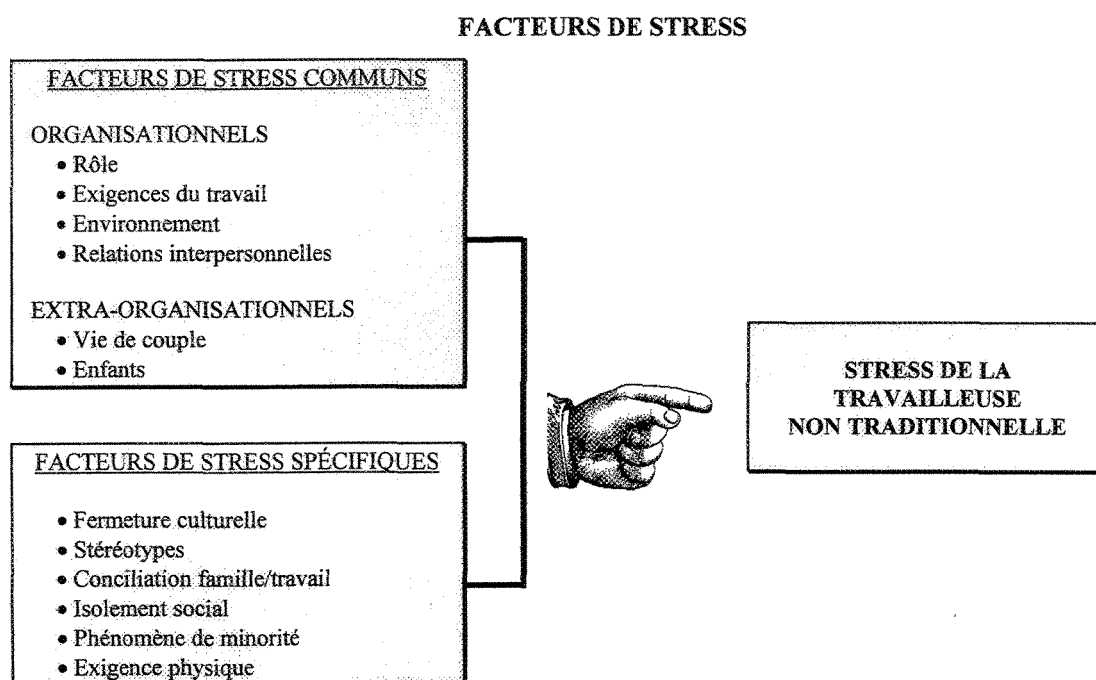
Les obstacles à l'intégration : éducation et socialisation

M^{me} Dolores Gagné (1994 : 82) énumère plusieurs obstacles à l'intégration des femmes dans des options qualifiées de non traditionnelles, en partant de la formation; il s'agit :

- ◇ du manque d'information;
- ◇ du sexisme;
- ◇ du statut de minoritaires et isolées;
- ◇ des préalables insuffisants;
- ◇ du manque de soutien;
- ◇ du manque de confiance en elles;
- ◇ des acquis non reconnus;
- ◇ de la pédagogie non adaptée;
- ◇ du sentiment d'être mises à l'écart;
- ◇ de l'absence de modèles;
- ◇ du rejet;
- ◇ d'un accueil mitigé;
- ◇ etc.

Ces obstacles, combinés aux facteurs de stress de la figure 7, résument bien les difficultés vécues par les femmes lors de leur intégration dans un milieu d'hommes.

Figure 7: Regard sur la pression vécue par les travailleuses intégrant un emploi non traditionnel



Corporation Accès-Travail-Femmes du Saguenay : grille d'analyse inspirée d'un modèle développé par deux chercheurs américains, Nelson et Quick, 1985.

Autrement dit, le système patriarcal, la socialisation et l'éducation sont à la base des difficultés rencontrées. Ces dernières se répercutent lors du choix de l'orientation. Puis, des biais discriminatoires (discrimination directe, indirecte et systémique) s'insèrent tout au long du processus d'embauche, dès l'affichage d'une offre d'emploi jusqu'à l'embauche proprement dite. Enfin, les problèmes se poursuivent jusqu'à l'intégration et souvent même longtemps et nuisent au maintien en emploi.

Les obstacles à l'intégration : ergonomie

Une partie des obstacles relèvent de l'ergonomie, dans son sens le plus large, soit :

Ergonomie⁷ :

1. Étude quantitative et qualitative du travail dans l'entreprise visant à améliorer les conditions de travail et à accroître la productivité.
2. Recherche d'une meilleure adaptation entre une fonction, un matériel et son utilisateur; qualité d'un matériel ainsi conçu.

Les gens se limitent souvent à la deuxième définition citée dans leur interprétation de l'ergonomie. Or, en considérant toute sa signification, l'ergonomie s'avère être un outil précieux puisqu'il tend à améliorer l'environnement tant social que physique du travail.

L'environnement physique

L'environnement physique comprend certaines infrastructures (toilettes, salles de repos) et un équipement de sécurité adapté (gants, bottes, habits). Dans les métiers physiquement exigeants, plusieurs secteurs sont sujets à un taux plus élevé d'accidents de travail.

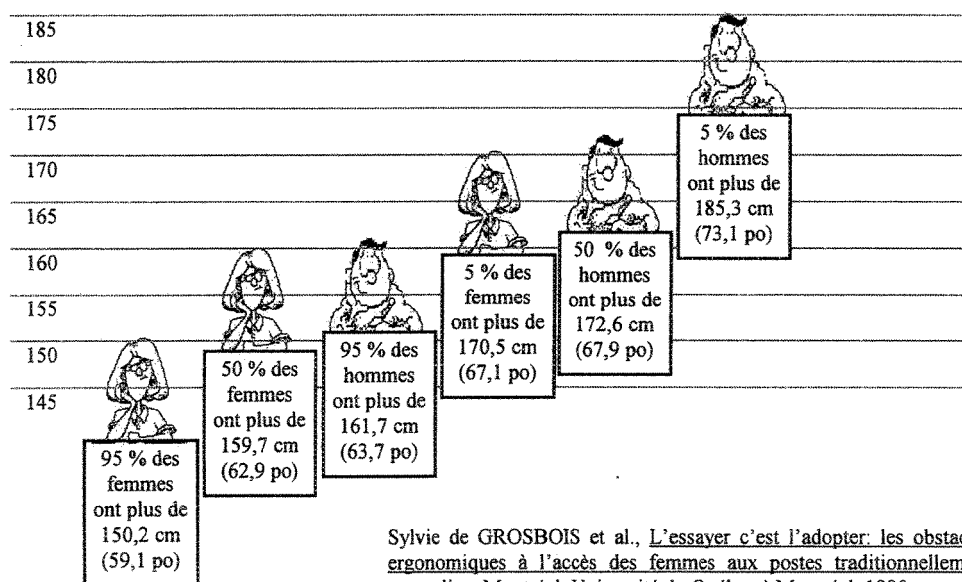
Pour les femmes, le risque s'en trouve accru puisque la conception des postes, des outils et des équipements de protection n'est pas adaptée à leur taille. Paradoxalement, lorsque des femmes intègrent ces milieux de travail, il peut s'en suivre une réduction des

⁷ Selon le Petit Larousse, 1995.

accidents de travail parce qu'elles utilisent davantage la technologie et, à long terme, un effet d'entraînement peut inciter les hommes à en faire autant. Le simple fait de savoir manipuler les charges constitue un outil de prévention très significatif face aux accidents de travail.

D'autre part, malgré les différences de taille moyenne remarquées entre les femmes et les hommes, il existe des chevauchements importants des mesures anthropométriques, tant au niveau de la taille que du poids (voir figure 8 pour la taille). Ceci signifie que les équipements peuvent convenir à certaines femmes et ne pas convenir à certains hommes.

Figure 8: Taille des Canadiennes et des Canadiens



Sylvie de GROSBOIS et al., L'essayer c'est l'adopter: les obstacles ergonomiques à l'accès des femmes aux postes traditionnellement masculins, Montréal, Université du Québec à Montréal, 1990, page 8.

De plus, les autres dimensions corporelles peuvent également présenter des différences considérables ce qui complique l'adaptation des équipements; par exemple, la

longueur des bras, la grosseur des mains, la hauteur du bassin peuvent être très différentes, ce qui s'observe aussi fréquemment chez des personnes de même taille ou de même sexe. D'autres différences biologiques méritent une attention particulière : la masse musculaire est plus importante chez un homme de même poids qu'une femme parce qu'en règle générale, la femme possède plus de tissus graisseux – ce qui est en partie dû à notre culture qui n'inspire pas spontanément aux filles de s'entraîner physiquement alors qu'il en est autrement des garçons; les femmes ont plus d'endurance mais des poumons et un cœur en moyenne plus petits, etc. (Chatigny, C., 1997).

Aussi, ce ne sont pas tous les emplois non traditionnels qui exigent une force physique et, lorsque c'est le cas, il ne s'agit généralement pas d'une force excessive. Selon les normes de la Commission sur la santé et sécurité au travail (CSST), un emploi trop exigeant physiquement pour les femmes l'est aussi pour les hommes, sauf que les femmes ressentent le problème à très court terme alors que les hommes le développent à plus long terme :

Les plus grandes différences de performance entre les hommes et les femmes surviennent dans les tâches demandant une utilisation très importante de force physique. Les facteurs physiologiques et anthropométriques peuvent entraîner des difficultés qui apparaîtront tôt ou tard chez des hommes. Les emplois imposant des charges de travail excédant la capacité de la plupart des femmes sont en général trop forçant pour la plupart des hommes. Des adaptations sont nécessaires dans les deux cas (Chatigny, C., 1997).

Par ailleurs, les gardiennes d'enfants ou de personnes déficientes, les infirmières et celles qui donnent des soins à domicile – et plusieurs autres occupations traditionnelles – sont toutes confrontées à l'utilisation de la force et souvent plus qu'on ne pourrait le croire. Il apparaît que des aptitudes des femmes sont transférables dans un emploi non traditionnel

et même qu'elles peuvent être complémentaires, dans certains cas, aux aptitudes reconnues comme étant masculines (Belley, T. et R. Boutin, 1995).

L'environnement social

Au-delà des questions physiques, les principaux enjeux que rencontrent les femmes lors de leur intégration et de leur maintien en emploi non traditionnel s'insèrent dans les rapports de genre. Ceux-ci sont tendus au début de l'intégration mais ils s'améliorent généralement par la suite : *« C'est sûr que ça crée des remous. Le moins qu'on a rentré des filles où du monde n'en voulait pas, c'est sûr que ça crée des remous mais pas suffisamment pour remettre en question l'intégration. Les filles font leur place »* (Entrevue no 18).

Cette situation intervient sur les rôles sociaux de sexes et interrogent les principaux intéressés et principales intéressées sur leur identité propre et sur leurs rapports de genre. Les pionnières sont conscientes du fait qu'elles sont les premières, qu'elles portent les poids d'une histoire et d'une culture sur leurs épaules! Elles sont devant un phénomène «minorité/majorité», voire même «exception/généralité», ce qui implique que les hommes ne les rejettent pas elles, mais qu'ils rejettent la différence (Entrevue no 18).

Les transferts de compétences et la reconnaissance des acquis

Au sujet des transferts de compétence, il est à noter qu'il s'agit de compétences génériques soit les qualités des personnes et non pas les compétences spécifiques qui font référence au profil professionnel. Il y a donc un potentiel transférable du rôle ou des

qualités reconnues aux femmes à certains emplois non traditionnels. Selon les dires d'une conseillère en orientation (1998), lors des tests d'intérêts, les femmes obtiennent de meilleurs résultats au niveau des relations interpersonnelles. Lorsqu'elles intègrent un milieu masculin, souvent, l'ambiance change et le climat s'améliore. On reconnaît également les femmes pour leur minutie, ce qui peut leur être très utile : une électromécanicienne témoignait que lorsqu'elle visse un petit boulon, elle réussit beaucoup plus rapidement que ses collègues aux gros bras (Berthelot, M. et N. Coquatrix, 1985).

Enfin, la reconnaissance des acquis consisté à reconnaître les expériences passées même si elles n'étaient pas rémunérées et ceci est aussi valable pour les emplois traditionnels...

Quelques expériences générales d'intégration de femmes dans des secteurs non traditionnels

Les expériences nous montrent que l'intégration de femmes dans les secteurs non traditionnels intervient directement sur notre socialisation, sur nos modèles et rôles sociaux et que certaines personnes – tant hommes que femmes – ne sont pas prêtes à cela. Par contre, des changements se manifestent. Une étude réalisée par Accès-Travail-Femmes révèle que des entreprises réticentes à l'embauche de femmes ont été agréablement surprises :

Selon les employeurs-es rencontrés-es, les femmes abordent le travail de façon différente des hommes. *« Le poids culturel que beaucoup de femmes portent les incite à faire toujours plus afin de prouver que oui elles sont aussi compétentes qu'un homme, cela a des effets positifs sur le rendement au travail. » « Également, c'est très bon pour la productivité, les femmes veulent prouver leurs compétences et cela incite les hommes à se dépasser »* (Belley, T. et R. Boutin, 1995 : 20).

Les réticences sont basées sur des croyances, des mythes et, par-dessus tout, sur notre socialisation. Les modèles, tant pour favoriser le choix de carrière d'une jeune fille que pour favoriser l'embauche de femmes par un employeur, prennent toute leur importance. En effet, toujours selon l'étude de Mesdames Belley et Boutin, les employeurs qui avaient eu un modèle (mère, sœur, employée...) se montraient plus ouverts et favorables à l'embauche de femmes. Ce sujet est d'ailleurs revenu lors de l'entrevue avec une représentante de la corporation Accès-Travail-Femmes : *« Ce qui n'est pas nommé, ce qui n'a pas de modèle, n'existe pas. Et à partir du moment où il commence à exister, il se heurte à des préjugés »* (Entrevue no 18).

Selon des employeurs dans les options non traditionnelles, dont Alcan⁸, il semble que l'intégration soit encore plus difficile dans les endroits où plus de force physique est exigée : *« Plus le non traditionnel va se rapprocher des compétences que l'on reconnaît traditionnellement aux femmes, plus ça va être facile. Plus le non traditionnel va aller vers les compétences que l'on reconnaît traditionnellement aux hommes, plus ça va être difficile »* (Entrevue no 18).

D'autre part, il nous faut nous demander – pas seulement pour les secteurs exigeants physiquement – si les travailleurs ne se sentent pas menacés puisque l'intégration de stagiaires, durant l'été, se fait plus aisément, chacun sachant que c'est provisoire. En outre,

⁸ Conversations de l'auteure avec différents employeurs, à diverses occasions, entre 1998 et 2000.

les travailleurs⁹ disent ouvertement que *«ça aide si la fille est jeune, belle et surtout très bonne»!*

Conséquemment, ce phénomène d'intégration de femmes dans des milieux d'hommes questionne l'identité tant des femmes qui veulent accéder à ces emplois que des collègues de travail qui s'identifiaient « vraiment hommes » de par leur travail. Des répercussions se font également sentir au sein des couples, par les partenaires mis en cause dont...

...les conjoints des travailleuses non traditionnelles : Un travailleur¹⁰ racontait que la femme d'un collègue avait intégré un emploi non traditionnel et que c'était ce même collègue qui faisait désormais rire de lui et qui était dérangé dans sa condition d'homme;

...et les conjointes des travailleurs qui se retrouvent soudainement avec des collègues féminines :

Ce qu'on a trouvé drôle, il y avait aussi les femmes des gars qui travaillent là... on a eu au Centre Émersion beaucoup de téléphones un moment donné de femmes dont le mari travaillait là, puis il travaillait là depuis des années, puis les chiffres là c'est de 4 à minuit, minuit à 8 et 8 à 4, puis elles ne trouvaient pas ça drôle que leur homme travaille avec des femmes! (Entrevue no 4).

En somme, l'intégration de femmes dans les milieux non traditionnels demande de la préparation. Les changements sont lents. Du point de vue ergonomique, nous constatons

⁹ Travailleurs d'Alcan, dans le cadre d'une journée d'information en santé et sécurité au travail, tenue à Chicoutimi, en novembre 1997.

¹⁰ Idem.

qu'il y a beaucoup de travail à faire. Et, pour ce qui est des rapports de genre, ils sont au cœur des conflits et des difficultés.

La situation des femmes face à l'emploi constitue en fait le fil conducteur des efforts de plusieurs organismes pour permettre aux femmes intéressées d'intégrer des emplois majoritairement occupés par des hommes. Cela, afin que les choix de carrière des jeunes filles et des femmes soient plus nombreux, moins imposés culturellement et qu'ils leur offrent davantage de perspectives professionnelles intéressantes.

CHAPITRE VI

L'ACCÈS ET LE CONTRÔLE DIFFÉRENCIÉS DES RESSOURCES : LE POUVOIR

La situation des Québécoises connaît heureusement une évolution qui leur apporte certaines satisfactions et de meilleures conditions de vie. Chacun des acquis qu'elles remportent suite à leurs efforts est un pas vers l'équité. Ce n'est pas tout d'accéder au marché du travail et à des ressources financières; un autre enjeu majeur consiste à accéder au contrôle des ressources, que nous résumerons – ou que nous limiterons – dans le cas présent, à la prise de décision, au pouvoir, avec le droit de vote et les postes de pouvoir.

6.1. LE DROIT DE VOTE

Le premier acquis important pour les femmes en matière de pouvoir est le droit de vote. En premier lieu, en décembre 1917, le gouvernement fédéral donne le droit de vote aux femmes, aux filles, aux mères et aux sœurs de soldats pour que la conscription soit acceptée. En 1919, il accorde le droit de vote au fédéral pour toutes les femmes en âge de voter soit 20 ans.

Il faudra attendre au 25 avril 1940 pour que le droit de vote au palier provincial soit accordé aux Québécoises et ce n'est pas sans opposition qu'elles sont arrivées à leurs fins.

Le clergé et bien d'autres personnes s'y opposaient :

L'opposition du clergé se fait alors virulente et, le 1^{er} mars 1940, le cardinal Villeneuve émet un communiqué : "nous ne sommes pas favorables au suffrage politique féminin : 1. parce qu'il va à l'encontre de l'unité et de la hiérarchie familiale; 2. parce que son exercice expose la femme à toutes les passions et aventures de l'électoratisme; 3. parce que, en fait, il nous apparaît que la très grande majorité des femmes de la province ne le désire pas; 4. parce que les réformes sociales, économiques, hygiéniques, etc., que l'on avance pour préconiser le droit de suffrage chez les femmes, peuvent être aussi bien obtenues grâce à l'influence des organisations féminines, en marge de la politique. Nous croyons exprimer ici le sentiment commun des évêques de la province" (Collectif Clio, 1992 : 364).

Tableau 5 : Année d'obtention du droit de suffrage provincial pour les femmes dans les provinces canadiennes

Province	Année
Manitoba	1916
Saskatchewan	1916
Alberta	1916
Colombie-Britannique	1917
Ontario	1917
Nouvelle-Écosse	1918
Nouveau-Brunswick	1919
Île-du-Prince-Édouard	1922
Terre-Neuve	1925
Québec	1940

Source : Chantal Maillé, 1990 : 25.

Les femmes votaient aux élections municipales au début du XIX^e siècle. Seulement, ce droit leur a été retiré; d'abord, aux femmes mariées en 1834, puis à toutes les autres en 1849. En 1870, lorsque les législateurs ont rédigé le code municipal, les femmes ont été exclues de l'électorat. Il en est de même pour la ville de Montréal, avec sa Charte, en 1874. En 1888, les Québécoises propriétaires, veuves ou célibataires, recouvrent le droit de vote, selon le code municipal. En 1892, c'est le tour des femmes locataires, veuves ou célibataires. Mais ce n'est qu'en 1899 que la ville de Montréal emboîte le pas. L'émergence de certains

mouvements de femmes, à cette époque, n'est sûrement pas étrangère à ce retour favorable aux femmes qui peuvent se prévaloir de ce droit, ce qui n'est pas le cas de toutes :

Mais la majorité des femmes, cependant, ne peut se prévaloir de ce droit de vote, puisqu'elle [la charte] est constituée de femmes mariées qui, depuis l'adoption du code civil en 1866, sont déclarées "incapables" sur le plan juridique "au même titre que les enfants, les interdits et les fous" (Tardy, E., 1982 : 17).

Les femmes mariées, pour leur part, devront patienter jusqu'en 1974 – 1970 pour Montréal – afin de triompher à nouveau, cent ans plus tard, du droit de vote au municipal :

En effet, l'épouse, comme "être humain", n'existe pas; elle n'est pas mentionnée parmi les gens ayant le droit de voter, ni parmi ceux n'ayant pas ce droit. En fait, "...c'est l'identité fondamentale d'adulte autonome qui lui est retirée en se mariant. Elle n'est plus une, elle est partie d'un autre" (Tardy, E., 1982 : 17).

6.2. LES POSTES DE POUVOIR

Des restrictions se sont appliquées jusqu'en 1940 lorsqu'il s'agit du droit à l'éligibilité, pour les femmes qui remplissaient les conditions requises, exception faite des femmes mariées, tel que précisé ci-dessus. Cependant, si elles étaient propriétaires, elles pouvaient attribuer à leur mari la condition de propriété, requise pour être éligible.

De nos jours, le gouvernement du Québec reconnaît l'importance des femmes dans le développement de notre société. En ajoutant, en 1997, une cinquième orientation à *La politique en matière de condition féminine, Un avenir à partager*, portant spécifiquement sur *La place des femmes dans le développement des régions*, il l'affirme clairement :

- les femmes doivent participer pleinement en tant que partenaires du développement;
- les femmes doivent profiter autant que les hommes des avantages du développement.

Régionalement, la corporation Femmes et développement régional-02 pose des gestes concrets afin que les instances locales et régionales, où se prennent les décisions, soient davantage à l'image de la société, notamment en ce qui a trait à la représentativité des femmes et des hommes.

L'un de ces gestes fut de faire inscrire des stratégies d'actions propres à répondre à cet objectif dans la Planification stratégique régionale du Conseil régional de concertation et de développement (CRCD, maintenant devenu la Conférence régionale des élus) dont celle de doter la région d'une politique concrète d'équité de représentation des femmes dans les instances décisionnelles. Par la Suite, la région s'est donnée le moyen de répondre à ces stratégies par la signature, en 1998, d'une entente spécifique sur la condition féminine. Par cette entente, la Corporation se voit confier, en partenariat avec la région, le mandat visant l'accroissement de la représentativité des femmes sur les instances décisionnelles.

La « *Politique régionale d'équité de représentation hommes / femmes : Nous enrichir mutuellement de nos différences* » existe depuis septembre 2001 (FDR-02, 2001). La Politique est constituée de trois parties, d'abord elle décrit sa raison d'être en rappelant notamment les mesures et engagements gouvernementaux et régionaux; puis, elle propose des stratégies d'action permettant une meilleure représentativité des femmes; enfin, elle spécifie certaines modalités d'application. Les démarches se poursuivent afin que les instances utilisent et s'approprient cet outil et, conséquemment, mettent en place des mesures favorisant une meilleure représentativité des femmes. À l'heure actuelle, les femmes sont toujours minoritaires dans les postes électifs, bien que leur nombre soit en

augmentation. Là encore, nous remarquons une division : elles sont en nombre plus important dans les sphères de l'éducation et de la santé alors qu'elles sont peu présentes dans les sphères économiques et du développement local/régional.

Tableau 6 : Quelques statistiques sur les femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs, Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec, 2001

	Saguenay–Lac-Saint-Jean			Québec
	Femmes nbre	Total nbre	Femmes %	Femmes %
Assemblée Nationale du Québec (2001)	1	5	20,0	23,2
Fonction publique – cadres supérieurs (2000)	5	27	18,5	20,6
Mairies (2000)	6	55	11,0	10,4
Conseils municipaux	74	344	21,5	23,1
MRC (préfet)	0	4	0	6,3
Commissions scolaires (1999)				
- Assemblée des commissaires	44	91	48,4	48,0
- Présidence	3	4	75,0	45,0
Régie régionale de la santé et des services sociaux (2001)				
- Conseil d'administration	7	13	53,8	49,0
Conseil régional de concertation et de développement (2000)				
- Conseil d'administration	10	44	22,7	26,0
- Conseil exécutif	2	16	12,5	n/d
Conseil régional des partenaires du marché du travail (2000)	6	18	33,3	42,0
Fédération touristique régionale (2001)	6	20	30,0	n/d
Centre locaux de développement	19	79	24,1	25,3
- Lac-Saint-Jean-Est	7	25	28,0	
- Maria-Chapdelaine	3	16	18,8	
- Le Domaine-du-Roy	4	20	20,0	
- Le Fjord-du-Saguenay	5	18	27,7	

Source : CSF, 2002 : 100.

Désormais, les femmes votent et se présentent même aux élections à tous les échelons du développement. Encore peu nombreuses en poste de décisions, elles ouvrent des portes à leurs filles et petites-filles, elles contribuent à normaliser leur présence en ces lieux dans l'imaginaire collectif. C'est ainsi qu'elles pourront faire entendre leurs besoins

et intérêts : « *L'impact de la présence accrue des femmes dans les instances décisionnelles et politiques nous permet de croire que plus il y aura de femmes en politique mieux les femmes seront servies* » (FRONT, 1997 : 26).

CHAPITRE VII

LES FACTEURS D'INFLUENCE

Pour chacun des épisodes étudiés (la division du travail selon le genre, les types de travail, l'accès/contrôle des ressources et les emplois non traditionnels), les facteurs ayant influencé le cours des événements sont rapportés ici (tableau 7). Les cadres de droite synthétisent les facteurs négatifs (coins carrés) et positifs (coins ronds) qui ressortent des énoncés.

Tableau 7 : Facteurs d'influence positifs et négatifs

La division du travail selon le genre	La division du travail selon le genre semble issue, au départ, d'une perte d'acquis puisque les Gauloises travaillaient autant que les hommes et que l'arrivée des Romains a mis un terme à cette pratique pour confiner les femmes à la sphère domestique, leur interdisant les pouvoirs civil, judiciaire et politique. D'autres pertes sont constatées plus tard : perte des métiers de grande adresse, elles accusent de l'hostilité de la part des hommes dans la même profession qu'elles.	Perte d'acquis initiaux : travail
	Notre histoire ne nous enseigne pas ce revirement qui fait que la situation apparaît comme ayant toujours été ainsi, certains auteurs reconstituent l'histoire en tenant compte des femmes.	Perte d'acquis initiaux : pouvoir
	Esclavage très présent : les femmes étaient vendues par leur famille. Le travail en manufacture se faisait parfois au péril des travailleuses (ex. dentellières à Reims).	Hostilité des hommes
	Contextes difficiles : les révoltes, la colonisation, les guerres sont autant d'événements ayant permis aux femmes de s'émanciper un peu plus. Ces éléments apparaissent « favorables » entre guillemets parce qu'ils ne sont pas favorables en soi, cependant, il s'agit d'occasions où les femmes se sont affirmées, où elles se sont regroupées, organisées, où elles ont découvert leur capacité, leur pouvoir et où l'ensemble de la société l'a aussi compris un peu plus. Ces événements sont souvent suivi d'un recul spontané, parfois agressif, mais non sans laisser quelques vestiges de leur passage (quelques femmes au travail, quelques femmes plus confiantes, quelques idées dans la société...)	Histoire n'inclut pas les femmes
	Hostilité masculine : autorité des hommes menacée. Le clergé et les intellectuels protestent mais aussi certaines femmes plus conservatrices.	Reconstitution avec femmes
		Non respect des femmes
		Événement / contexte historique « favorable »
		Recul
		Hostilité des hommes
		Patriarcat culturellement imposant

Les types de travail	L'arrivée de mouvements féministes organisés est sans contredit un élément favorable à la situation des femmes et pour contrecarrer la division sexuelle du travail.	Mouvements féministes
	L'instruction est également un facteur d'influence positif bien qu'il n'y ait pas eu de détail à ce sujet dans le survol historique.	Instruction
	Enfin, la croissance continue des femmes sur le marché du travail, en même temps qu'il s'agit d'un indicateur de mesure, peut être un incitatif pour d'autres femmes et, également, pour la société. Leur présence n'est plus que tolérée, elle fait désormais partie intégrante de notre culture.	Croissance continue en emploi
	Cependant, les femmes se concentrent dans des emplois traditionnellement féminins soit des emplois de services, moins bien rémunérés, aux conditions plus difficiles que les emplois généralement occupés par des hommes.	Concentration des femmes dans peu de secteurs
	Les types de travail, en plus d'être soumis aux facteurs d'influence précédents, parce que les types de travail sont directement issus de la division sexuelle du travail. Ils sont également soumis à un certain nombre de facteurs particuliers, que nous ressortons ici de l'analyse effectuée précédemment.	
	Le travail est très stéréotypé, les hommes s'acquittant davantage du travail lié à la production et les femmes du travail lié à la reproduction.	Stéréotypes dans le travail
	Le travail dont les tâches s'apparentent au travail lié à la reproduction est moins valorisé et résulte en des conditions d'ensemble moins intéressantes que le travail dont les tâches sont clairement productives.	Valorisation arbitraire des types de travail
	Les syndicats ont permis plusieurs avancées pour les femmes. L'Équité salariale est une victoire non négligeable qui permet de réajuster la valeur des emplois majoritairement occupés par des femmes.	Revendications syndicales Équité salariale
	Une autre solution envisagée consiste à permettre aux femmes, du moins à celles intéressées, d'investir les secteurs non traditionnels , pour qu'ainsi elles bénéficient des avantages d'occuper un emploi dans ces secteurs. D'autres obstacles les guettent cependant tels que le type d'éducation reçu, la socialisation et les facteurs de stress particuliers qu'elle entraîne, des obstacles ergonomiques (environnement physique et social) et le manque de reconnaissance des compétences et acquis.	Éducation Socialisation Obstacles ergonomiques Manque de reconnaissance des compétences et acquis
	Quelques pionnières servant de modèles contribuent à retirer des barrières, ne serait-ce que par les changements positifs qu'elles amènent dans l'entreprise.	Quelques modèles Changements positifs
	Aussi, des organismes se spécialisent dans l'intégration des femmes dans des secteurs non traditionnels. Ils font beaucoup de sensibilisation auprès des femmes, des employeurs, du monde de l'éducation et de la population en général.	Organismes spécialisés Sensibilisation

L'accès/ contrôle des ressources : le pouvoir	Sur une base historique, le pouvoir est plutôt récent pour les femmes. La preuve n'a pas été faite ici mais dans certains pays (scandinaves notamment), dont l'histoire est beaucoup plus longue, les femmes dirigent la société tout autant que les hommes (Méda, 2001).	Récence du pouvoir pour les Québécoises
	La législation est un facteur qui a d'abord nuit aux femmes pour ensuite leur rendre justice. En effet, tantôt clairement, tantôt en niant leur existence, les lois étaient conçues par et pour les hommes.	Législation
	Les mouvements féministes ont joué un rôle important au chapitre de l'accès des femmes au pouvoir.	Législation
	La situation de minorité que vivent les quelques femmes en politique n'est pas sans leur apporter certaines difficulté mais comme leur nombre est en croissance, il se pourrait que cela vienne à changer.	Mouvements féministes
	Une division selon les genres est également évidente dans les structures de pouvoir, les femmes étant plus nombreuses dans les sphères de l'éducation et de la santé, soit celles liées à la reproduction.	Minorité/majorité
	Des mesures et engagements gouvernementaux et régionaux figurent également comme des facteurs d'influence positifs.	Croissance des femmes au pouvoir
		Sectorisation à l'intérieur des structures
		Mesures gouvernementales et régionales

En somme, l'essentiel des facteurs négatifs observés au cours des pages précédentes et ramenés ci-dessus, découlent d'un seul et même élément majeur soit de notre **culture**, produit de notre histoire.

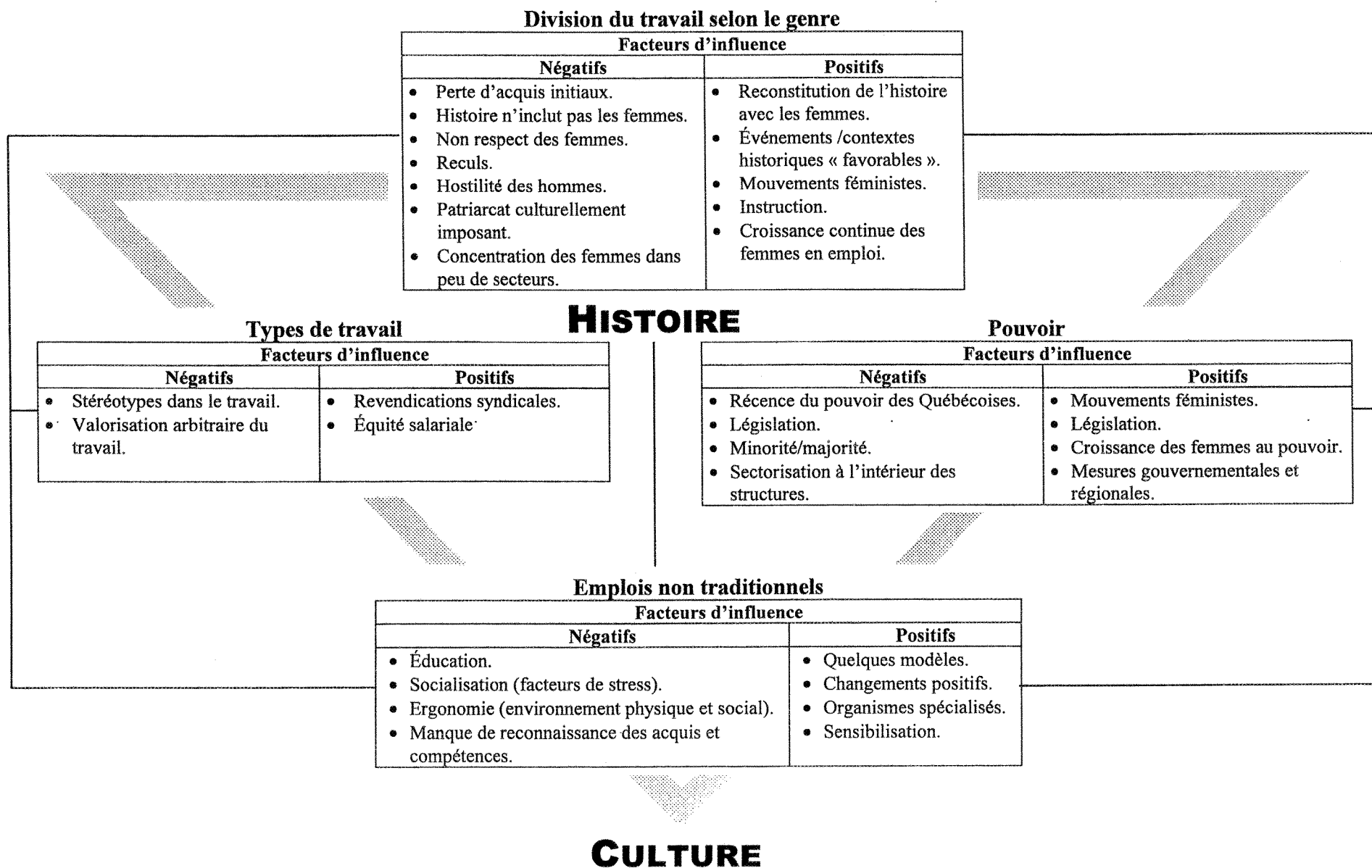
SYNTHÈSE DE LA SECONDE PARTIE : FACTEURS INFLUENÇANT LES RAPPORTS ENTRE LES GENRES

Les facteurs d'influence présentés et résumés au chapitre VII (revoir tableau 7) sont tirés des faits historiques, et de leurs conséquences sur notre actualité, relatés aux chapitres précédents de la présente partie. Ils sont ramenés dans une figure (figure 9) illustrant d'un coup d'œil l'ensemble des facteurs positifs et négatifs influençant les disparités en emploi

des hommes et des femmes, jusqu'aux secteurs non traditionnels. Comme ils sont liés, chacun des cadres interagit sur les autres, le triangle met l'emphasis sur ces interrelations dans une perspective historique à partir de laquelle est façonnée notre culture.

Les facteurs d'influence présentés ici sont la réponse à la sous-question de recherche suivante : **Quels sont les facteurs influençant l'existence et le maintien des iniquités entre les hommes et les femmes?** Ainsi, en appui à cette réponse et pour répondre aux questions attenantes à celle-ci, nous découvrons que les iniquités proviennent de notre bagage culturel, lui-même issu de notre histoire, que les femmes peuvent exercer des emplois d'hommes, non sans être soumises à un ensemble d'obstacles découlant des facteurs d'influence négatifs. Enfin, il existe des appuis – et une volonté – pour favoriser l'intégration de femmes dans des métiers non traditionnels, se concrétisant à travers les facteurs d'influence positifs présentés.

Figure 9: Synthèse de l'analyse des rapports entre les genres dans la collectivité : Facteurs d'influence



Malgré les lois sur les normes du travail qui ont été créées pour les parents (congé de naissance, congé parental, congé pour obligation parentale), malgré le code canadien du travail (congé de maternité, congé parental), malgré les services de garderies et les agences de garde en milieu familial, malgré la loi sur l'équité salariale, malgré les nombreux projets d'intégration de femmes dans des milieux non traditionnels, il y a place à amélioration, surtout pour les familles monoparentales – dont la majorité des chefs sont des femmes à faible revenu. Le gouvernement est conscient des problèmes que rencontrent les femmes sur le marché du travail et c'est pourquoi certains programmes ont été mis en place afin d'apporter une équité en emploi. Mais d'autres stratégies peuvent également être explorées.

Ainsi, il est pertinent d'observer si un mégaprojet industriel, de par l'ensemble des activités sociales et économiques qui l'entourent, vient modifier la carte des métiers et emplois non traditionnels pour les femmes de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean, notamment dans les industries de la construction et manufacturière dont l'aluminium.

TROISIÈME PARTIE

LE MÉGAPROJET ALMA ET L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEUSES À LA PHASE DE LA CONSTRUCTION

Comme le projet de la nouvelle aluminerie comporte deux phases majeures soit celle de la construction et ensuite celle de l'exploitation, nous tenons compte de chacune de ces deux phases de façon distincte au cours des 3^e et 4^e parties du mémoire.

La construction, une industrie à main-d'œuvre presque exclusivement masculine, attire notre attention de par les nombreuses démarches entreprises par la Commission de la construction du Québec (CCQ) afin de se rendre accessible aux quelques femmes intéressées par l'un de ses nombreux métiers, mais aussi afin de les intéresser davantage.

L'analyse de statistiques provenant de la CCQ sur la main-d'œuvre québécoise et régionale en construction prend une place importante dans le présent chapitre. Elle permet de situer la région par rapport aux autres régions du Québec en ce qui a trait à la place des femmes et de dresser un portrait de la main-d'œuvre féminine par rapport à la main-d'œuvre masculine. Les statistiques obtenues s'étendent de 1988 à 2001 et concernent un nombre important d'indicateurs. Les statistiques en provenance d'Alcan donnent une idée de la participation d'une main-d'œuvre féminine sur le chantier de l'usine. Les données fournies tracent deux portraits à des moments précis : le premier regroupe l'ensemble des

travailleurs et travailleuses de la construction qui sont entrés sur le site sur une période de 24 heures soit du 15 au 16 décembre 1999; le second réunit l'ensemble des femmes qui ont œuvré sur le chantier entre le début de la construction et le mois de décembre 1999.

La participation à une présentation d'une intervenante de l'organisme FRONT (Femmes regroupées en options non traditionnelles), situé à Montréal, sur les démarches du Comité de la CCQ pour l'intégration des femmes, une rencontre privée avec cette intervenante et des contacts téléphoniques réguliers durant quelques mois (1998-1999) auront permis de mieux comprendre le contexte et le milieu de la construction et de suivre l'évolution du dossier.

Plusieurs discussions avec les intervenantes de la corporation régionale Accès-Travail-Femmes et des travailleuses dans des secteurs non traditionnels, dans des cadres plus ou moins formels, ont également alimenté la réflexion et l'analyse de ce chapitre. En plus d'une revue de la littérature générale sur l'emploi non traditionnel et des documents précis sur l'industrie de la construction, essentiellement en provenance de la CCQ et de FRONT, la participation à des colloques et conférences ainsi qu'une visite du chantier lors de la construction furent également d'une grande utilité.

Le tout est intégré à la démarche de l'approche basée sur le « genre », retenue en première partie. L'analyse – et il en est de même pour la partie suivante, sur l'exploitation – regroupe les étapes 1 à 3 (sur 8) du schéma de **l'approche genre en général**, soit de

l'ensemble des approches définies en première partie, adaptées au projet précis du mégacomplexe industriel Alma :

1. obtenir des données ventilées selon les sexes en fonction de la problématique / établir les écarts entre les hommes et les femmes;
2. analyser les causes de ces écarts (surtout les causes systémiques);
3. formuler des objectifs spécifiques pour éliminer ces écarts;

(Femmes et villes international, 2002 : <http://www.femmesetvilles.org>)

Dans le but de faciliter la compréhension des pages à venir, nous présentons d'abord quelques définitions propres à l'industrie de la construction.

QUELQUES DÉFINITIONS

Apprenti : Le certificat de compétence-apprenti peut être obtenu par toute personne diplômée dans un programme de formation dans l'un des métiers de la construction et qui fournit une garantie d'emploi de 150 heures sur une période de trois mois d'une ou d'un employeur enregistré à la CCQ. Une personne non diplômée peut aussi obtenir un certificat-apprenti en cas de pénurie de main-d'œuvre quand les données de la CCQ démontrent que moins de 5 % des personnes détentrices de certificat-apprenti d'une région sont disponibles. Elle doit alors fournir une garantie d'emploi de 150 heures, avoir suivi un cours de sécurité pour les travaux de construction et satisfaire aux conditions d'admission d'un programme d'études professionnelles (CCQ, 1996 : : 5).

Compagnon : Toute personne apprentie ayant accompli le nombre d'heures requis dans l'apprentissage de son métier et ayant réussi l'examen de

qualification administré par la CCQ, peut obtenir sur demande son certificat de compétence-compagnon (CCQ, 1996 : 5).

Occupation : Le certificat de compétence-compagnon est délivré à toute personne qui a suivi, avec succès, le cours *Chantiers, équipements et organismes* dont le nombre annuel de places est déterminé à l'avance par l'industrie, ou qui, si une pénurie est constatée (moins de 5 % de disponibilité), bénéficie d'une garantie d'emploi de 150 heures de la part d'une ou d'un employeur (CCQ, 1996 : 5).

Exemption : Exceptionnellement, un travailleur ou une travailleuse de l'industrie de la construction peut être exempté de l'obligation, à la demande de l'employeur, de détenir un certificat de compétence émis par la Commission de la construction du Québec.
(<http://www.ccq.org/fr/acces/exemption.htm>).

Loi R-20 : Depuis 1968, les relations du travail dans l'industrie de la construction sont régies par une loi particulière, la loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, communément appelée Loi R-20. Cette loi et la réglementation qui en découle se retrouvent au croisement de deux ensembles législatifs et réglementaires plus larges : celui qui encadre les travaux de construction et celui qui touche les relations du travail. De plus, en vertu de cette loi, les dispositions du Code du travail, tout autant que celles de la Loi sur les décrets de convention collective, ne s'appliquent pas dans l'industrie de la construction à moins d'une disposition expresse à l'effet contraire (<http://www.ccq.org/fr/industrie/loi.htm>).

CHAPITRE VIII

DES DONNÉES VENTILÉES SELON LE SEXE : CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ET CONSTATS DES ÉCARTS

Les caractéristiques de la main-d'œuvre active dans l'industrie de la construction sont présentées à partir des indicateurs suivants : l'évolution de la main-d'œuvre, l'âge de la main-d'œuvre, les métiers et la qualification des femmes, les heures travaillées et les salaires, la main-d'œuvre féminine selon les régions et sur le chantier Alcan Alma. Enfin, une synthèse des écarts constatés à partir des statistiques est présentée.

8.1. L'ÉVOLUTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Selon la Commission de la construction du Québec (CCQ), de 1988 à 1995, la présence des femmes s'est maintenue autour de 200 contre plus de 100 000 pour les hommes : elles formaient 0,2 % de la main-d'œuvre de la construction (CCQ, 1996 : 11). Depuis 1995, pour chacune des années où la main-d'œuvre de la construction croît positivement, la variation du nombre de femmes est beaucoup plus importante ce qui permet aux femmes d'augmenter leur représentativité dans cette industrie. En 2001, elles représentent 0,6 % avec un nombre absolu de 616 femmes actives (voir tableau 8).

Tableau 8 : Évolution de la main-d'œuvre active en construction, 1993-2001

Évolution de la main-d'œuvre active, 1993-2001					
Année	Femmes		Main-d'œuvre totale		Part des femmes
	Nbre	Variation	Nbre	Variation	
1993	185	-18,5 %	93 373	-5,6 %	0,20 %
1994	172	-7,0 %	80 691	-13,6 %	0,21 %
1995	246	43,0 %	86 899	7,7 %	0,28 %
1996	231	-6,1 %	85 134	-2,0 %	0,27 %
1997	245	6,1 %	85 255	0,1 %	0,29 %
1998	302	23,3 %	88 224	3,5 %	0,34 %
1999	414	37,1 %	94 056	6,6 %	0,44 %
2000	514	24,2 %	98 011	4,2 %	0,53 %
2001	616	19,8 %	99 224	1,2 %	0,62 %

Source : CCQ, 2002

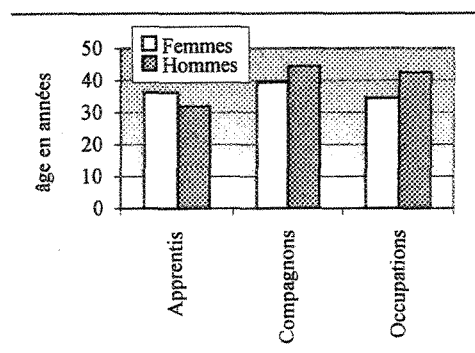
8.2. L'ÂGE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les salariés de la construction sont relativement jeunes : les 30-40 ans dominant.

Pour ce qui est des travailleuses, elles sont en moyenne plus jeunes que leurs confrères :

36,6 ans contre 39,6 ans (voir figure 10).

Figure 10: Âge moyen des salariées et des salariés de la construction, selon le statut, Québec, 1997



Source : CCQ, 1999.

Par contre, elles intègrent l'industrie plus tardivement puisque les apprenties «femmes» sont en moyenne plus âgées que les apprentis «hommes» : 36 ans contre 32 ans (voir figure 10).

8.3. LES MÉTIERS ET LA QUALIFICATION DES FEMMES

Quelques femmes s'inscrivent dans une formation professionnelle et elles réussissent généralement bien :

[...] même si la formation générale est la voie toute tracée pour les filles, il n'en demeure pas moins que les filles inscrites en formation professionnelle sont plus nombreuses à compléter leurs études. Ce phénomène se vérifie davantage chez celles inscrites en formation professionnelle non traditionnelle. En d'autres mots, plus on s'éloigne des sentiers battus, plus la propension à compléter ses études est élevée. Cela serait en bonne partie attribuable aux motifs qui sous-tendent le choix d'une formation non traditionnelle (CCQ, 1996 : 64).

- ◇ Dans l'apprentissage, comme en emploi, certains métiers semblent attirer davantage les femmes. À titre d'exemple (voir tableau 9), en 1997, aucune femme n'exerçait les métiers/occupations de chaudronnier, ferrailleur, grutier, mécanicien de machines lourdes, monteur mécanicien vitrier, serrurier de bâtiment, boutefeux et foreur et monteur de ligne. En 2001, il n'y a plus que le métier de mécanicien de machines lourdes à n'employer aucune femme.
- ◇ Par ailleurs, nous remarquons que les métiers de peintre, de charpentier-menuisier et d'électricien sont largement privilégiés par les femmes (voir tableau 9).
- ◇ Sur les 616 femmes salariées de la construction au Québec en 2001, elles sont largement majoritaires à détenir des certificats de compétence-apprenti (420 en 2001) plutôt que des certificats de compétence-compagnon (42 en 2001). Elles sont également nombreuses à détenir un certificat de compétence-occupation (154) (voir tableau 9).
- ◇ Au SLSJ, les femmes qui détiennent un certificat de compétence-occupation, sont plus nombreuses (23) que celles qui sont qualifiées dans un métier, les certificats de

8.4. LES HEURES TRAVAILLÉES ET LES SALAIRES

Une fois en emploi, elles cumulent en moyenne beaucoup moins d'heures (assujetties à la loi R-20) dans une année que les hommes : « [...] les femmes travaillent annuellement moins d'heures (300 à 500 heures) que leurs confrères (700 à 1 000) » (CCQ, 1996 : 11). Ce qui explique également leur revenu moins important. Il faut cependant prendre en compte, dans cette analyse, que les femmes sont dans l'industrie depuis peu. Elles sont, pour la majorité d'entre elles, au statut d'apprenti et, de surcroît, dans leur première année d'apprentissage. Pour faire une comparaison valable des revenus et des heures travaillées, la CCQ a produit le tableau 10, lequel isole les trois métiers où les femmes sont le plus présentes, avec des moyennes sur cinq ans afin de corriger les biais temporels :

Tableau 10 : Salaire moyen et moyenne d'heures travaillées 12 mois après l'obtention du certificat-apprenti ou du changement de période, moyenne 1995-2001

Métier	Femmes			Main-d'œuvre totale			Part des femmes		
Période	Nbre	Salaire moyen	Moyenne des heures	Nbre	Salaire moyen	Moyenne des heures	Nbre	Salaire moyen	Moyenne des heures
Charpentier-menuisier									
1	64	7 398	448	5 999	10 534	648	1,1 %	70 %	69 %
2	12	18 151	971	2 625	17 614	931	0,5 %	103 %	104 %
3	9	21 876	920	2 450	20 689	927	0,4 %	106 %	99 %
Total	85	10 449	572	11 074	14 459	777	0,8 %	72 %	74 %
Moyenne pondérée ¹		13 150	676		14 459	777		91 %	87 %
Peintre									
1	72	8 520	572	1 358	9 372	617	5,3 %	91 %	93 %
2	20	14 807	844	583	16 070	905	3,4 %	92 %	93 %
3	13	18 059	874	521	18 905	895	2,5 %	96 %	98 %
Total	105	10 899	661	2 462	12 975	744	4,3 %	84 %	89 %
Moyenne pondérée ¹		12 027	700		12 975	744		93 %	94 %

Électricien								
1	46	14 850	1 026	2 690	16 218	1 121	1,7 %	92 %
2	23	18 308	1 100	2 030	22 808	1 319	1,1 %	80 %
3	13	21 152	1 120	1 829	26 772	1 314	0,7 %	79 %
4	7	25 504	982	1 921	30 551	1 231	0,4 %	83 %
Total	89	17 502	1 055	8 470	23 327	1 235	1,1 %	83 %
Moyenne pondérée ¹		19 456	1 054		23 327	1 235		83 %

1. Moyenne si la répartition des femmes entre les périodes d'apprentissage était identique à la main-d'œuvre totale.

Source : CCQ, 2002.

- ◇ Dans le cas des charpentiers-menuisiers, le salaire moyen des femmes représente 91 % du salaire de l'ensemble des charpentiers-menuisiers et la moyenne d'heures travaillées 87 %.
- ◇ Les peintres gagnent 93 % du salaire de l'ensemble des peintres et travaillent 94 % des heures travaillées par l'ensemble. Le nombre le plus important de femmes se retrouvent justement dans les peintres en première année d'apprentissage avec 72. Le salaire moyen de celles-ci représente 91 % du salaire de l'ensemble pour 93 % des heures.
- ◇ Pour les électriciennes, elles reçoivent 83 % du salaire de l'ensemble pour 85 % des heures de l'ensemble.

8.5. LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE SELON LES RÉGIONS

À l'instar de l'ensemble du Québec, très peu de femmes investissent les métiers de la construction au Saguenay–Lac-Saint-Jean, elles sont 37 sur un total de 6 136 (CCQ, 2002) pour une représentation de 0,6 %. La situation apparaît ni pire, ni meilleure, en région puisque le taux de représentation global est le même. Cependant, c'est une amélioration par rapport à 1997 où la représentativité des femmes se situait à 0,13 % au SLSJ (voir tableau 11).

Tableau 11 : Représentation de la main-d'œuvre féminine selon les régions, 2001

Région de domicile	Taux de femmes
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	0,31
Saguenay-Lac-St-Jean	0,60
Québec	0,46
Mauricie-Bois-Francis	0,51
Estrie	0,73
Île de Montréal	0,65
Montréal	0,68
Laval-Laurentides-Lanaudière	0,66
Outaouais	0,61
Abitibi-Témiscamingue	1,09
Côte-Nord	0,84
Extérieur, non-défini et Baie-James	1,08
Total	0,62

Source : CCQ, 2002.

- ◇ L'Abitibi-Témiscamingue se démarque avec une représentation féminine de 1,09 %, soit 22 femmes sur un total de 2 027 salariés. La Côte-Nord suit avec 0,84 %, soit 20 femmes sur un total de 2 387 salariés.
- ◇ Bas-Saint-Laurent-Gaspésie et Québec sont au bas de l'échelle avec respectivement 0,31 % et 0,46 % de représentativité féminine (voir tableau 11).

Une évolution notable se fait également remarquer au SLSJ quant à la représentation des femmes par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre féminine active dans la construction (voir tableau 12).

- ◇ Alors qu'en 1997, la région regroupait 6,4 % des salariés masculins de la construction du Québec et 3 % des salariées, elle regroupe en 2001 6,2 % de la part de la main-d'œuvre masculine et 6,0 % de la part de la main-d'œuvre féminine active dans la construction du Québec (voir tableau 12).
- ◇ D'autres régions se démarquent par une part plus grande de la main-d'œuvre féminine par rapport à la part de la main-d'œuvre masculine. C'est notamment le cas de la Côte-Nord et de l'Abitibi-Témiscamingue (voir tableau 12).

- ◇ Les régions de Québec et du Grand Montréal (Île de Montréal, Montérégie et Laval-Laurentides-Lanaudière) ont un bassin important de l'ensemble de la main-d'œuvre de la construction avec 69,2 % des travailleuses actives et 69,5 % des travailleurs actifs (voir tableau 12).

Tableau 12 : Répartition des salariées actives et des salariés actifs dans la construction, selon la région de domicile, 1997 et 2001

Répartition des salariées actives et des salariés actifs dans la construction, selon la région de domicile, 1997 et 2001						
Région	1997			2001		
	Femmes total	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes total	Femmes (%)	Hommes (%)
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	9	3,9	4,8	12	1,9	3,9
Saguenay-Lac-Saint-Jean	7	3,0	6,4	37	6,0	6,2
Québec	27	11,6	16,1	69	11,2	15,0
Mauricie-Bois-Francis	14	6,0	7,8	36	5,8	7,1
Estrie	11	4,7	3,8	29	4,7	4,0
Île de Montréal	20	8,6	12,1	84	13,6	13,0
Montérégie	53	22,7	18,4	129	20,9	19,2
Laval-Laurentides-Lanaudière	55	23,6	20,5	145	23,5	22,3
Outaouais	13	5,6	3,7	26	4,2	4,3
Abitibi-Témiscamingue	11	4,7	2,7	22	3,6	2,0
Côte-Nord	12	5,2	3,1	20	3,2	2,4
Extérieur, non défini et Baie-James	1	0,4	0,6	7	1,1	0,6
Ensemble du Québec	233	100,0	100,0	616	100,0	100,0

Source : CCQ, 1998 et 2002

8.6. LE CHANTIER ALCAN ALMA

Ce qui s'observe de façon générale quant à la faible présence des femmes dans l'industrie de la construction du Québec s'est également observé sur le chantier de construction de l'usine Alma :

- ◇ en décembre 1999, il y avait eu, depuis le début des travaux sur le chantier, 20 salariées assujetties à la loi R-20 et détenant un certificat de compétence, dont une seule avec un certificat de compétence-apprenti, les autres ayant obtenu une exemption (Alcan, 1999);

- ◇ sur une période de 24 heures, soit du 15 au 16 décembre 1999, 9 femmes¹¹ détenant un certificat de compétence – par exemption pour l'essentiel – ont enregistré leur entrée sur le chantier sur un total de 2 412 entrées de salariés actifs de la construction (Alcan, 1999). Les femmes représentent 0,37 % de l'ensemble des salariés de la construction ce jour-là, ce qui est légèrement en deçà de la proportion des femmes dans cet industrie en 1999 pour l'ensemble du Québec (0,44 %)¹²;
- ◇ toujours en décembre 1999, 49 femmes travaillaient sur le chantier dans des postes liés à la gérance, essentiellement dans du travail de bureau (adjointe administrative, secrétaire et commis), sur un total de 222, soit 22,1 % (Alcan, 1999);
- ◇ il y avait également, sur le chantier, des postes qualifiés de « hors-construction », 75 femmes étaient sur ces postes (1999) avec des titres tels que techniciennes, travailleuses de bureau, ingénieures, aides-arpenteurs, agentes de sûreté, etc. sur un total de 391, soit pour une représentativité de 19,3 % (Alcan, 1999).

8.7. CONSTATS SUR LES ÉCARTS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Tel que nous pouvons le constater à la lumière des statistiques présentées, des écarts persistent entre les hommes et les femmes dans l'industrie de la construction. Les écarts se situent au niveau du nombre absolu, de la proportion de chacun des groupes par rapport à l'autre, de l'évolution de la main-d'œuvre, de sa répartition par rapport à l'ensemble des

¹¹ Une d'entre elles ne provenait pas de la région.

¹² Revoir le tableau sur l'Évolution de la main-d'œuvre active, 1993-2001. Cependant, nous n'avons pas la proportion des salariées de la construction de la région pour la même année. Les résultats de 1997 et de 2001 nous permettent de penser que la proportion devait se situer autour de 0,4 également pour la région.

régions, de son âge, du choix du métier ou de l'occupation, du certificat de compétence obtenu, du salaire et du nombre d'heures travaillées (voir tableau 13).

Tableau 13 : Synthèse des écarts statistiques : construction

Indicateurs retenus	SLSJ		Chantier Alma	
	Femmes	Ensemble	Femmes	Ensemble
Nombre absolu	37	6027	9	2412
Proportion	0,60 %	100 %	0,37 %	100 %
Variation nette de la main-d'œuvre de 1997 à 2001	429 % de 7 à 37	13,9 % de 5 386 à 6 136	-	-
Répartition de la main-d'œuvre région vs Qc	0,60	0,62	-	-
Âge (1997)	36,6	39,6	-	-
Choix du métier/occupation	Manceuvre	Charpentier-menuisier	-	-
Certificat de compétence majoritaire	occupation	compagnon	Exemption	compagnon
Salaire ¹³	89 %	100 %	-	-
Nombre d'heures travaillées ¹⁴	89 %	100 %	-	-

D'autres écarts s'observent lors d'une analyse plus qualitative de la situation. Ces derniers sont relatés dans l'analyse des écarts, laquelle tente d'expliquer tant les écarts statistiques que les écarts plus qualitatifs mais reliés, toujours hypothétiquement, aux mêmes facteurs d'influence.

¹³ Moyennes effectuées à partir des moyennes pondérées 1995-2001 des métiers de charpentier-menuisier, peintre et électricien, pour l'ensemble du Québec.

¹⁴ Idem.

CHAPITRE IX

HYPOTHÈSE : DES FACTEURS D'INFLUENCE EXPLIQUENT LES ÉCARTS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES À LA PHASE DE CONSTRUCTION DE L'ALUMINERIE ALMA

L'explication des écarts entre les hommes et les femmes au niveau de la construction de l'aluminerie à Alma se réfère avant tout à la figure 9 sur les facteurs d'influence, puis, elle se précise à partir des informations contenues dans le présent chapitre. Le premier épisode considéré à la figure 9, soit la division du travail selon le genre — de laquelle découlent l'absence des femmes dans les structures du pouvoir et la dévalorisation des emplois féminins — est le fruit de notre culture, elle-même issue de notre histoire.

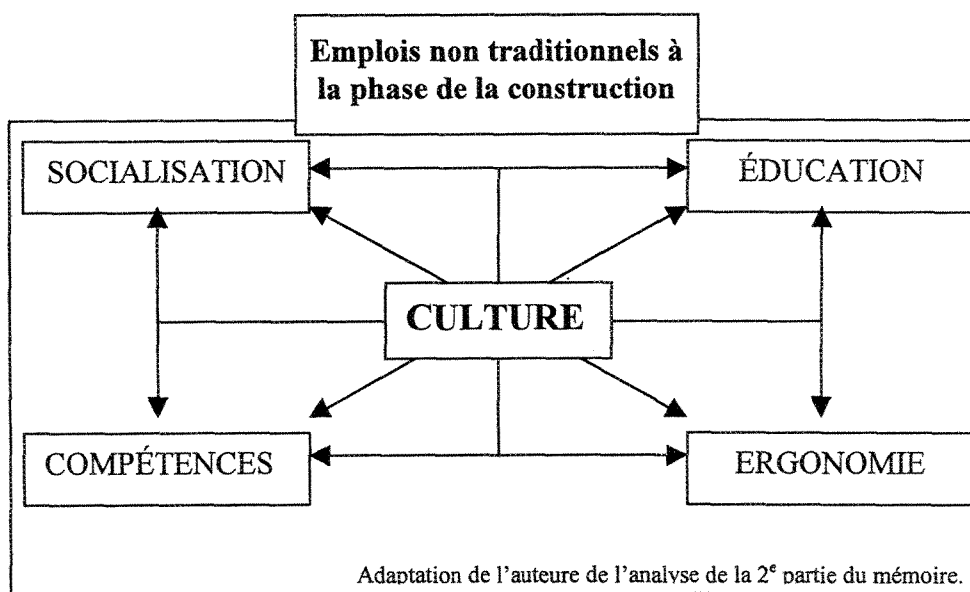
Et la culture qui est l'origine des emplois non traditionnels pour les femmes est, par conséquent, l'élément majeur causant les écarts constatés entre les femmes et les hommes en emploi et les écarts observés dans l'industrie de la construction, incluant la construction de l'aluminerie.

La culture est ce qui détermine notre socialisation et notre éducation, puis qui motive le stress et certains obstacles ergonomiques, soit les facteurs d'influence négatifs que nous avons ressortis de l'analyse présentée en 2^e partie pour l'intégration des femmes dans le travail non traditionnel. La culture ne se dissocie pas des autres types d'obstacles et

plusieurs d'entre eux sont d'ailleurs interdépendants, tel que l'illustre la figure 11 et les exemples présentés par la suite :

[...] les milieux professionnels, culturels et familiaux construisent une différence entre les sexes qui s'auto et s'inter influencent mutuellement. Non seulement, il y a plusieurs facteurs expliquant la faible présence des femmes dans les secteurs non traditionnels mais en plus, ces mêmes facteurs sont interreliés entre eux. C'est dire que cette construction entre les sexes ne prend pas de forme unique mais en même temps assure une forme dominante de ségrégation qui maintient, notamment, une sous-représentation des femmes dans certains secteurs économiques (CCQ, 1996 : 67).

Figure 11: Interrelations des facteurs responsables des obstacles à l'intégration des femmes dans la construction de l'aluminerie Alma



Socialisation

Un exemple illustre l'influence de la socialisation dans le choix de carrière des jeunes filles, orienté vers les entreprises de services, au détriment des secteurs traditionnellement masculins, comme la construction, qui offrent des conditions de travail intéressantes et des mesures de discrimination positive pour les femmes :

Si l'on constate quelques améliorations dans certains domaines, le rythme de ces changements et le nombre de secteurs où ils sont en émergence demeurent encore trop limités pour conclure en une évolution satisfaisante des choses. La perméabilité des secteurs d'emplois traditionnellement masculins et féminins se vérifie mais, dans bien des cas, les femmes dans les métiers non traditionnels font figure d'exception qui confirme la règle.

Les choix des jeunes filles et des femmes dans les programmes d'études professionnelles le confirment d'ailleurs. Là encore, ces choix sont tout aussi prévisibles que limités. L'administration et le commerce, la santé et les soins esthétiques sont encore les secteurs où les filles se dirigent en grande majorité. À l'opposé, d'autres domaines sont délaissés. Celui de la construction en est un bel exemple puisque l'offre d'emploi est en hausse, le taux de placement des diplômés est bon (plus de 70 %), les conditions salariales sont plus qu'intéressantes et un programme d'accès à l'égalité des femmes y encadre dorénavant une discrimination positive en faveur des diplômées féminines. Et pourtant, les femmes n'y démontrent que très peu d'intérêt « naturel », malgré des efforts importants consentis par plusieurs ministères et organismes intéressés à la place des femmes sur le marché du travail pour contrer ce désintéressement (Denis Lemieux et Valérie Nadeau, 2001 : 61).

Éducation ⇔ socialisation

Deux exemples présentent ici une relation entre les facteurs liés à l'éducation et à la socialisation :

[...] c'est que les garçons apprennent, implicitement pour satisfaire leur extériorité, l'affirmation de soi, l'individualisme, la compétition et la combativité. Inversement, l'intériorité attendue chez les filles ne les prédisposent pas à foncer et à avoir confiance en elles. Parce qu'elles doivent miser sur ce qu'elles donnent, les filles vont donc intérioriser les attentes d'autrui et ce qui est attendu d'elles. De là, des choix scolaires et professionnels tout aussi stéréotypés (CCQ, 1996 : 63).

Manque d'information, manque de modèles, difficulté du système scolaire à intéresser les filles à une diversité d'emplois : les conditionnements culturels sont solidement enracinés tant chez les femmes que dans l'ensemble de la population. Il reste beaucoup de chemin à parcourir et plusieurs barrières à faire sauter (FRONT, 1997 : 8).

Stress ⇔ socialisation

Des facteurs de socialisation peuvent avoir un impact négatif sur les femmes par la manifestation du stress :

[...] le maintien des bonnes relations entre les travailleuses non traditionnelles et leurs collègues tient beaucoup aux énergies qu'elles-mêmes y investissent. C'est parce qu'elles ont fait leurs preuves et qu'elles ont travaillé très fort que les réactions à leur égard se sont améliorées. Or, il est loin d'être certain que leurs collègues masculins soient soumis à cette forme continue de pression. [...] Les sarcasmes, les plaisanteries et les taquineries à caractère sexuel sont monnaie courante dans les milieux non traditionnels et ils sont souvent une règle initiatique. Or, une caractéristique de l'industrie de la construction c'est qu'il n'y a pas de continuité de lieux et d'équipes de travail. Ce type de plaisanteries risque donc de revenir souvent, très souvent dans notre industrie. Pas surprenant que les femmes de métier interrogées nous déclarent qu'une qualité essentielle est d'avoir le sens de l'humour. N'y aurait-il pas lieu de croire, cependant, qu'être soumises à longueur de journée au scepticisme et aux plaisanteries, que les femmes s'épuisent à démontrer à toute nouvelle équipe de travail qu'elles sont compétentes et capables d'exercer leur métier? (CCQ, 1996 : 70).

Ergonomie - environnement social ⇔ socialisation ⇔ éducation

L'ergonomie en tant qu'environnement social est également influencée par la socialisation et l'éducation :

Pourtant, ce n'est pas une question de force physique, du moins plus maintenant. Les outils et les méthodes de travail ont évolué et bien peu de tâches exigent encore, dans le secteur de la construction comme ailleurs, une force physique plus grande que celle qu'une femme peut fournir.

Et là nous manœuvrons dans un espace où se côtoient perceptions, préjugés, sexisme, aspirations parentales, influence du milieu de vie, absence d'informations justes et pertinentes et choix de carrière pour nos jeunes filles tout aussi balisés que traditionnels (Denis Lemieux et Valérie Nadeau, 2001 : 64).

Manque de reconnaissance des compétences ⇔ socialisation

Il en est de même pour le manque de reconnaissance des compétences des femmes :

La majorité des commentaires et suggestions émis par les répondantes concernent l'élimination des préjugés sur la compétence des femmes, de façon à accroître leur possibilité d'être embauchées. Qu'à toute fin pratique, on reconnaisse leur compétence (CCQ, 1996 : 81).

Bref, les exemples tirés de la littérature démontrent que les facteurs d'influence présentés sont effectivement bien présents pour expliquer les écarts entre les hommes et les femmes dans l'industrie de la construction, notamment sur le site de la construction du mégacomplexe industriel à Alma. Aussi, ils comportent des liens évidents d'interdépendance entre eux.

CHAPITRE X

FORMULER DES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES POUR ÉLIMINER CES ÉCARTS : LES RECOMMANDATIONS DE LA CCQ

L'industrie de la construction du Québec est très réglementée. Cependant, la Commission de la construction du Québec entreprend des démarches afin que davantage de femmes se joignent à cette industrie. Un objectif précis est avancé ainsi qu'un plan de réussite. En guise de conclusion, certaines recommandations venant du milieu de la construction ainsi que l'impact perçu de l'arrivée des femmes en construction concluent ce chapitre.

10.1. UNE INDUSTRIE RÉGLEMENTÉE

L'industrie de la construction est une grande industrie soutenue par la Commission de la construction du Québec. Le promoteur n'a pas de prise sur la main-d'œuvre qui participe à sa construction : *« Place des femmes et des jeunes... peu pertinent dans le contexte de la construction (main-d'œuvre bien réglementée, peu de latitude). »*¹⁵

¹⁵ Commentaire d'un membre de l'équipe « promoteur » à la lecture du Portrait de référence (Gagnon, 1999), dont une partie concernait la présence des femmes dans l'industrie de la construction.

Cela dit, si des démarches devaient être entreprises pour éliminer les écarts entre les femmes et les hommes, ou à tout le moins les réduire, elles devraient provenir de la CCQ et c'est le cas.

10.2. UN COMITÉ SUR L'ACCÈS DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

C'est en 1993, lors du Sommet sur l'industrie de la construction que les parties patronales et syndicales adoptent unanimement une résolution pour favoriser l'intégration des femmes dans les métiers de la construction. Ce qui marque le début des démarches afin d'accroître le nombre de travailleuses dans cette industrie : *« Puis, le projet de loi 46, sanctionné en 1995, crée l'obligation pour la CCQ d'élaborer des règles particulières à sa réglementation qui favoriseront l'accès des femmes, leur maintien et l'augmentation de leur nombre dans l'industrie de la construction »* (CCQ, 2002 : 2).

Le comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction est alors mis en place. Il est composé des membres du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC), de deux membres de groupes de femmes, d'un membre de la Commission des droits de la personne du Québec et de deux représentants de la CCQ. Le comité dépose son rapport un an plus tard à la CCQ soit en mai 1996.

10.3. L'OBJECTIF VISÉ PAR LE COMITÉ

Suite au diagnostic de la situation, l'objectif alors retenu est d'accroître la participation des femmes afin qu'elles représentent 2 % de la main-d'œuvre active dans l'industrie. Une période de 10 ans est fixée pour l'atteinte de cet objectif :

[...] le comité croit qu'il est raisonnable de fixer à 2 % le niveau de femmes qui devraient faire partie de la main-d'œuvre régulière de cette industrie. Le comité estime de plus que l'industrie et ses partenaires peuvent adopter les mesures qui permettront l'atteinte de cet objectif et que la mise en place du programme devrait s'étendre sur une période fixée à 10 ans. Si le nombre de travailleurs se maintient au niveau actuel d'environ 100 000 personnes, cet objectif représente donc en nombre absolu 2 000 femmes qui auraient intégré et maintenu leur appartenance à l'industrie de la construction au cours de cette période. Bien que le pourcentage retenu (2 %) puisse sembler faible pour certains, il faut souligner qu'il s'agirait d'une augmentation de plus de 900 % du nombre de femmes actuellement aptes à occuper un emploi dans cette industrie (CCQ 1996 : 21).

Des recommandations

En 1996, une enquête par entrevues téléphoniques, menée par la CCQ auprès des ex-travailleuses de l'Industrie de la construction, se terminait avec une question demandant « *quel serait le conseil ou la suggestion qu'elles leur donneraient pour favoriser l'intégration des femmes dans les équipes de travail de la construction?* ». Les répondantes, au nombre de 123, ont majoritairement émis des commentaires ou suggestions sur l'élimination des préjugés concernant la compétence des femmes : « *Il faut éliminer les préjugés en faisant une campagne de sensibilisation sur la compétence des femmes auprès des employeurs et syndicats* » (Cité par CCQ, 1996 : 81).

Lorsqu'elles sont en emploi, elles suggèrent qu'une place leur soit faite afin qu'elles puissent faire la preuve de leur compétence au même titre que les travailleurs : « *Il faut*

faire un meilleur accueil aux femmes et leur laisser la chance de faire leurs preuves en cessant de les mettre à l'épreuve » (Cité par CCQ, 1996 : 81).

Un changement des mentalités est nécessaire : *« Il faut favoriser un changement de culture et de mentalité. Il faut que les employeurs aient l'audace d'embaucher les femmes. Les travailleuses doivent prendre leur place et foncer malgré le sexisme » (Cité par CCQ, 1996 : 81).*

Certaines considèrent que leur passage dans l'industrie fût une bonne expérience. Leur présence a apporté un équilibre positif et souhaitable : *« Les travailleuses amènent un équilibre dans les équipes. Les hommes en sont gagnants » (Cité par CCQ, 1996 : 81).*

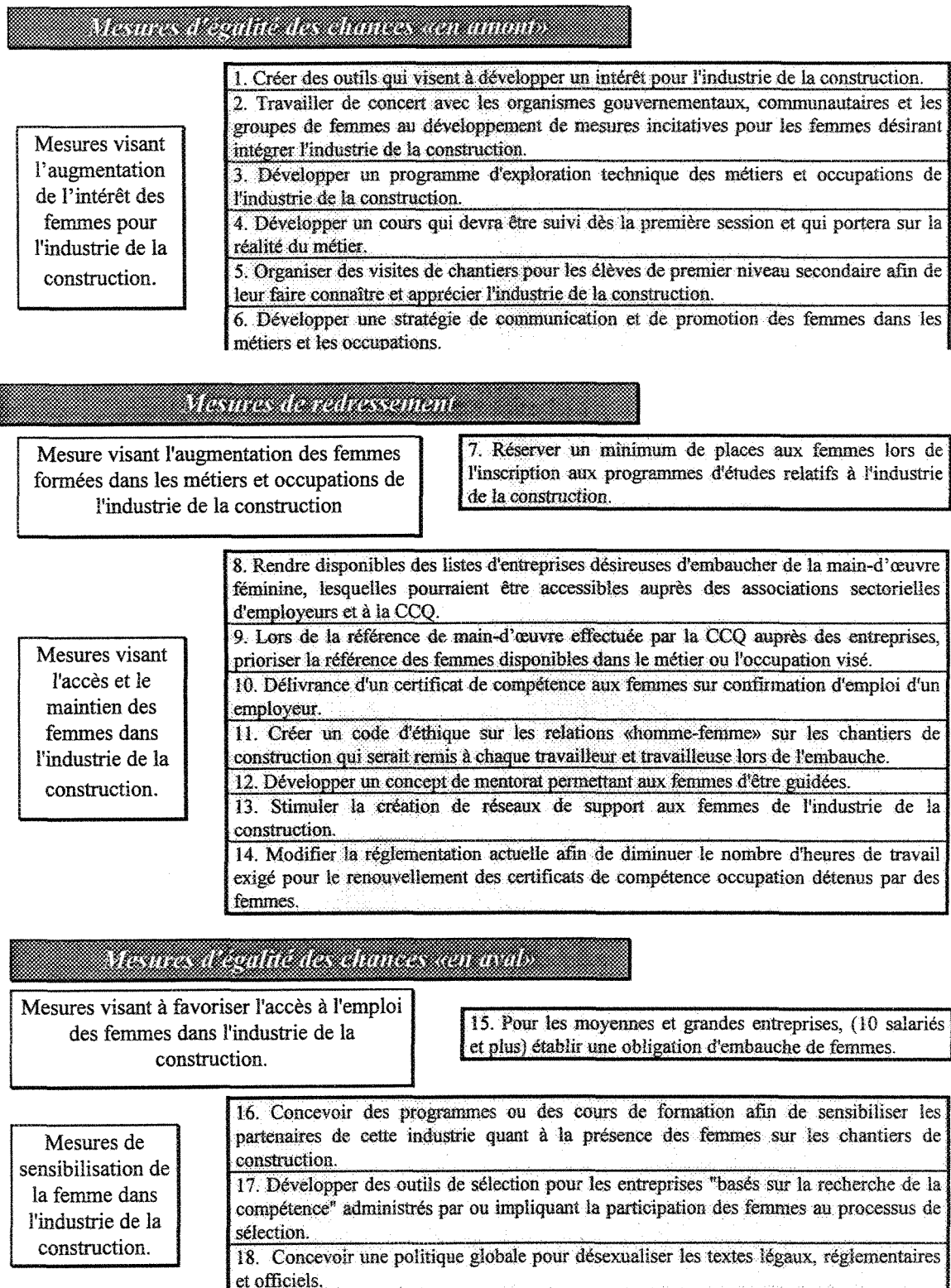
Ces recommandations, combinées aux analyses de la CCQ quant à la situation des femmes dans l'Industrie de la construction, ont conduit à l'élaboration d'un plan d'action en trois phases pour l'atteinte de l'objectif de 2 % de femmes en 10 ans, soit :

1^{re} phase : mettre en place des « mesures visant à constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie de la construction »;

2^e phase : parallèlement à la première phase, il s'agit de mettre en place des « mesures d'accès et de maintien à l'industrie »;

3^e phase : mettre en place des « mesures d'accès à l'emploi » prévues pour le moment où des femmes sont formées dans l'industrie (voir figure 12).

Figure 12: Mesures proposées dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité, selon la Commission de la construction du Québec



Source : CCQ, 1996.

Selon une intervenante de FRONT¹⁶, plusieurs éléments sont sur la glace ou encore sur la table des discussions, telle l'imposition aux commissions scolaires de places réservées aux femmes en formation professionnelle. D'autres mesures visent certaines modifications administratives à la réglementation de la CCQ :

Ces modifications prévoient :

- La délivrance d'un certificat de compétence-apprenti, qui échoit après deux ans, à une titulaire d'une reconnaissance d'études professionnelles de niveau secondaire reconnue, qui n'a jamais détenu un tel certificat et qu'un employeur s'engage par écrit à embaucher (sans garantie de 150 heures de travail);
- Le renouvellement d'un certificat de compétence-apprenti, échu après les deux ans si 150 heures travaillées conformes ont été rapportées par un ou des employeurs pendant ces deux années;
- Le renouvellement d'un certificat de compétence-occupation à une femme pour qui les registres de la CCQ démontrent qu'elle a travaillé au moins 5 000 heures à titre occupationnel dans l'industrie depuis le 1^{er} janvier 1971 et qu'elle a travaillé au moins une heure au cours d'une période consécutive de cinq années à compter du 1^{er} août 1989;
- Lors de demande de main-d'œuvre par les employeurs, la référence des femmes en premier lieu selon le métier, la région et les heures travaillées par celles-ci.

(CCQ, 2002 : www.ccq.org/fr/acces/mesures.htm)

Enfin, des mesures de sensibilisation dans les écoles ont été mises de l'avant et la Commission de la construction du Québec a procédé à la féminisation des termes dans son industrie.

10.4. DES AVANTAGES À L'INTÉGRATION DE FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

De façon générale, l'intégration des femmes dans les secteurs d'emplois non traditionnels apporte son lot de changements positifs, tant pour l'entreprise d'un point de

¹⁶ De l'organisation Femmes regroupées en option non traditionnelle (FRONT) de Montréal.

vue social, sécuritaire, productif et esthétique. Cela s'observe aussi dans l'industrie de la construction :

Pourtant, les avantages associés à l'intégration des travailleuses non traditionnelles sont aussi nombreux. Selon une communication du CIAFT, la présence des femmes permet de rehausser l'image sociale de l'entreprise, de favoriser un plus grand respect des mesures de santé et sécurité au travail et d'optimiser le potentiel de créativité et de productivité de l'ensemble des employés. Selon une étude française pour les secteurs du bâtiment, des métaux et de la mécanique, on a observé, par ailleurs, que les femmes sont appréciées pour leur vivacité d'esprit et leur qualité de travail. Constat analogue pour les répondantes de l'industrie qui soutiennent que les travailleuses amènent un équilibre dans les équipes et que les hommes en ressortent gagnants. De plus, par leur sens de l'esthétique, les femmes sont un atout dans les compagnies et inspirent confiance à la clientèle (CCQ, 1996 : 72).

Précédemment, nous avons présenté des facteurs d'influence plutôt négatifs mais la socialisation peut également s'avérer un facteur positif considérant que certaines personnes reconnaissent de plus en plus les compétences des femmes dans les métiers de la construction :

Les bâtisseuses se sont faites des alliés sur les chantiers mais aussi chez les consommateurs qui, de plus en plus, reconnaissent la minutie des femmes, leur sens de l'esthétisme, leur sens pratique, toutes des qualités reconnues essentielles dans la construction domiciliaire (FRONT, 1996 : 29).

SYNTHÈSE DE LA 3^E PARTIE : SITUATION À LA PHASE DE LA CONSTRUCTION DU MÉGAPROJET ALMA

Il appert que les femmes furent si peu nombreuses à la phase de la construction de l'aluminerie Alma par Alcan qu'il est impossible de confirmer l'hypothèse suggérée en introduction, sur la base de la phase de la construction (voir figure 13).

Cependant, pour répondre aux sous-questions de la recherche, notons que quelques femmes font partie de l'industrie de la construction mais que des différences majeures

s'observent entre elles et leurs collègues de sexe masculin tant au niveau de leur nombre, que du métier qu'elles choisissent, que de leur qualification actuelle, que de leur âge, que de leur salaire et heures travaillées, etc. Toutefois, plusieurs écarts importants s'expliquent du fait de leur récente présence dans l'industrie. Aussi ont-elles été quelques-unes à travailler sur le chantier du mégacomplexe à l'étude. Nonobstant le caractère récent de leur intégration, plusieurs facteurs expliquent les écarts observés essentiellement liés à des facteurs culturels tels que la socialisation, l'éducation, l'ergonomie et la reconnaissance des compétences. L'ensemble de cette synthèse est illustré dans la figure 13, sur laquelle les questions de recherche sont croisées avec le plan de travail. Cette démarche a permis de répondre aux dites questions.

Parallèlement, il est possible de travailler à ce qu'il y ait davantage de femmes dans l'industrie de la construction et moins d'écarts entre ces dernières et les hommes, ce qui répond également à une question spécifique de la recherche (voir figure 13). La CCQ a mis en place des mesures visant 2 % de femmes actives dans l'industrie en 2006.

Figure 13: Synthèse de la situation à la phase de la construction du mégaprojet Alma : variables et indicateurs pour le suivi

<div> <div>Selon les questions de recherche</div> <div>⇒</div> <div>Selon le plan de travail</div> <div>☞ (revoir figure 4)</div> </div>	Industrie de la construction	Phase de la construction d'Alcan Alma	Questions spécifiques de recherche
<p>Données ventilées selon le sexe / établir les écarts</p> <p>Indicateurs présentés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • nombre absolu; • proportion; • variation nette; • part de main-d'œuvre; • qualification; • métier choisi; • âge; • salaire; • heures travaillées / an. 	<ul style="list-style-type: none"> • nombre absolu; • proportion; • qualification. 	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi? <i>Écarts importants au niveau de chacun des indicateurs présentés.</i> • Les femmes sont-elles présentes? <i>Elles sont présentes mais très peu nombreuses.</i> • Ont-elles le même profil que les hommes? <i>Leur profil diffère à tous les points de vue.</i>
<p>Facteurs influençant les écarts négativement</p>	<p>Histoire ⇒ culture</p> <p>↓</p> <p>Socialisation</p> <p>Éducation</p> <p>Ergonomie</p> <p>Reconnaissance/compétences</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Quelles difficultés rencontrent-elles? <i>Difficultés rencontrées au niveau de chacun des grands facteurs d'influence négatifs présentés.</i>
<p>Objectifs pour éliminer les écarts</p>	<p>Mettre en place des :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mesures visant à constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie de la construction; • mesures d'accès et de maintien à l'industrie; mesures d'accès à l'emploi. 		<ul style="list-style-type: none"> • Comment peut-on remédier à ces écarts dans le cas du mégaprojet Alma? <i>En se fixant des objectifs et en adoptant des mesures tel que suggéré à la figure 12.</i>



Il s'avère impossible de confirmer l'hypothèse selon laquelle le mégaprojet de l'aluminerie Alma contribue à réduire certains écarts entre les hommes et les femmes quant à leur situation d'emploi, sur la base de la situation à la phase de la construction.

QUATRIÈME PARTIE

LE MÉGAPROJET ALMA ET L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEUSES À LA PHASE DE L'EXPLOITATION

L'exploitation de l'usine devient le lieu sur lequel le promoteur a une emprise, bien que soumis aussi à des facteurs externes, telles que les fluctuations du marché ou encore les grèves syndicales. Afin d'alimenter ce chapitre, des statistiques ont été recueillies auprès du service du personnel de neuf alumineries québécoises, lesquelles ont été informatisées et ont subi de multiples exercices de croisement et « recroisement ».

Vingt entrevues semi-dirigées ont été réalisées notamment à Baie-Comeau, auprès de travailleuses et travailleurs de l'entreprise Reynolds, d'un employé du service du personnel et d'une intervenante du Centre Émersion ainsi qu'au Saguenay-Lac-Saint-Jean, auprès de travailleuses à l'usine Laterrière, d'employés du service du personnel à Alma et d'intervenantes d'Accès-Travail-Femmes (revoir tableau 2). L'expérience de la Reynolds devenait très pertinente dans le contexte de la nouvelle aluminerie parce qu'au début de la décennie 1990, celle-ci commençait d'importantes rénovations et un agrandissement de son usine, travaux qui devaient engendrer l'ouverture de 250 postes de travail. Ce chiffre correspondait à l'évaluation des embauches projetées par Alcan à Alma dans l'étude d'impact (SNC Lavalin inc., 1997). Et, tout comme Alma, la Reynolds visait concrètement et sérieusement l'embauche de femmes sur son plancher. Répondant aux nombreuses

demandes du Centre Émersion quant à l'intégration de femmes, la direction a mis sur pied un comité tripartite (Reynolds, Syndicat et Émersion) qui s'engagea avec un objectif précis, décrit plus loin.

Une revue de la littérature sur des sujets plus généraux quant aux emplois non traditionnels, la participation à des événements, formels et informels, sur l'intégration des femmes dans ces secteurs, l'information recueillie sur différents sites dont certains plus spécifiques à l'industrie manufacturière ont aussi alimenté la réflexion et l'analyse exposées dans ce chapitre. À cela il faut ajouter nos observations lors d'activités d'intégration à l'Alcan et des échanges avec des employés et employées.

De la même façon que le moment de la construction (voir introduction de la troisième partie), l'exploitation est analysée à partir du schéma inspiré par « *Femmes et villes international* » sous les thèmes :

1. obtenir des données ventilées selon les sexes en fonction de la problématique / établir les écarts entre les hommes et les femmes;
2. analyser les causes de ces écarts;
3. formuler des objectifs spécifiques pour éliminer ces écarts.

CHAPITRE XI

DONNÉES VENTILÉES SELON LE SEXE : CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE DANS LES ALUMINERIES ET CONSTATS DES ÉCARTS

L'industrie manufacturière, dont les alumineries, n'échappent pas à la faible représentativité féminine dans l'emploi, qu'il s'agisse des emplois de bureau ou d'usine. Bien que les résultats soient meilleurs dans cette industrie comparativement à celle de la construction, une enquête auprès de neuf alumineries québécoises permet de dresser un portrait de la situation. Les usines enquêtées sont *l'Aluminerie Alouette inc.* à Sept-Îles, *l'Aluminerie Luralco inc.* à Deschambault, *l'Aluminerie de Bécancour inc.* à Bécancour, la *Société canadienne de métaux Reynolds Ltée*, usine de Baie-Comeau et enfin, les usines Beauharnois, Isle-Maligne, Jonquière, Laterrière et Shawinigan du *Groupe Alcan*¹⁷.

Le tableau 14 donne une description générale des usines enquêtées. À première vue, il semble qu'une relation existe généralement entre l'âge de l'usine et son taux de féminité :

¹⁷ Ce sont les noms que portaient les usines au moment de l'enquête. Depuis, Alcoa s'est porté acquéreur de la filiale Alumax (1998) et, un peu plus tard, de la société Reynolds Metals Co. Limited (2000). Devenu un actionnaire important de l'Aluminerie Alouette (2002), il se classe ainsi comme le premier producteur mondial d'aluminium primaire. Alcoa est également devenu le propriétaire de Aluminerie Bécancour inc., de Aluminerie Luralco inc. et de la Société canadienne de métaux Reynolds Ltée, qui sont maintenant Alcoa Aluminerie de Bécancour, Alcoa Aluminerie de Deschambault et Alcoa Aluminerie de Baie-Comeau.

plus l'usine est âgée, moins il semble y avoir de femmes proportionnellement à l'ensemble des travailleurs.

Par ailleurs, la production annuelle n'est pas nécessairement garante du nombre d'employés puisque la Reynolds produit plus qu'Alcan-Jonquière (415 000 tonnes métriques contre 232 000 pour Jonquière) avec au-delà de 1000 employés de moins (2225 contre 3271).

Tableau 14 : Description générale des usines enquêtées

Entreprises	Mise en opération (année)	Production annuelle 2002 ¹ (en tonnes métriques)	Personnel total (en nombre) ²	Personnel féminin (en nombre) ²	Personnel féminin (en %) ²
Alcan-Isle-Maligne	1947	73 000	458	22	4,8
Alcan-Shawinigan	1901	86 000	580	28	4,8
Alcan-Laterrière	1990	206 000	621	43	6,9
Alcan-Jonquière	1927	232 000	3 271	208	6,4
Alcan-Beauharnois	-	50 000	285	29	10,2
Aluminerie Alouette inc.	1992	243 000	544	65	12,0
Aluminerie Bécancour inc.	1986	385 000	1 056	49	4,6
Aluminerie Luralco inc.	1992	237 000	548	68	12,4
Société canadienne de métaux Reynolds Ltée	1957	415 000	2 225	130	5,8
Total		1 927 000	9 588	642	6,7

1. Sauf pour Isle-Maligne : 1999

2. Les données des entreprises Alcan et de la Société canadienne de métaux Reynolds sont pour avril 1999; Aluminerie Alouette inc., Aluminerie Luralco inc. et Aluminerie de Bécancour inc. affichent des données de décembre 1997.

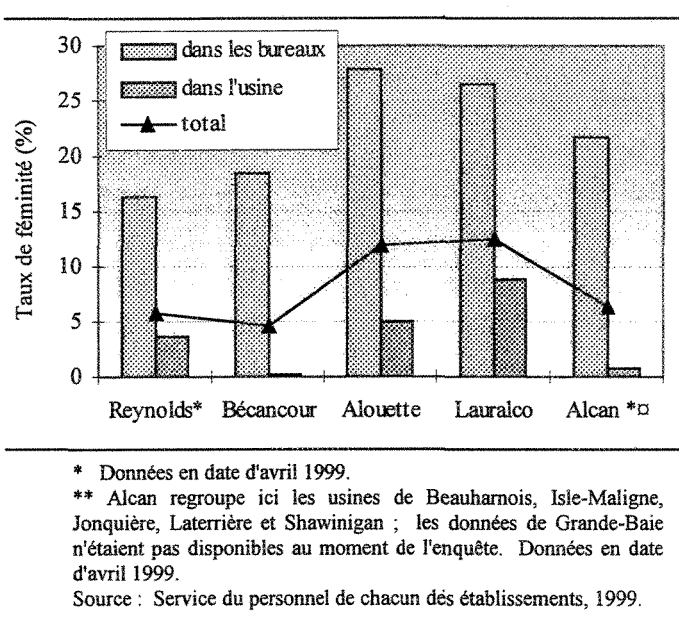
Source : Service du personnel de chacun des établissements, 1999, AIAQ, 1999 : www.aia.aluminium.qc.ca et AAC, 2002 : <http://aac.aluminium.qc.ca/francais/production/Canada.html>.

Par la suite, une analyse plus fine de la main-d'œuvre féminine dans ces alumineries est présentée. La catégorie d'emploi, la répartition dans le temps de l'embauche de la main-d'œuvre féminine, l'âge et la scolarité sont les autres thèmes abordés à cet effet et enfin, un aperçu de la situation au SLSJ et à Alma précède la synthèse des écarts constatés.

11.1. LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE DANS LES ALUMINERIES / CATÉGORIE D'EMPLOI

L'analyse des données montre que les femmes sont nettement plus présentes dans les emplois de bureau que sur le plancher de l'usine. La figure 14 relève les taux de féminité.

Figure 14: Taux de féminité des alumineries du Québec, selon le type d'emploi, décembre 1997



- ◇ Lauralco et Alouette affichent les meilleurs taux de féminité avec respectivement 12,4 % et 11,9 %. Elles détiennent également les meilleurs taux de féminité sur le plancher de leur usine (8,9 % et 5,0 %).
- ◇ Alcan et Bécancour sont bonnes dernières pour ce qui est de la représentativité féminine dans l'usine avec des résultats sous la barre du 1 % (0,9 % et 0,1 %).
- ◇ En nombre absolu, Alcan se distingue pour l'emploi de femmes avec la présence de 330 femmes dont 208 à la seule usine du complexe de Jonquière qui, soit dit en passant, est aussi un lieu administratif.

- ◇ Reynolds à Baie-Comeau obtient aussi une cote intéressante à ce chapitre avec l'emploi de 130 femmes.
- ◇ Loralco sort grande gagnante en ce qui concerne la représentativité féminine à l'intérieur de ses murs. Elle maintient cette place d'honneur depuis plusieurs années déjà malgré le fait que sa situation semble se dégrader. Un article datant de 1993, comparé aux données recueillies pour l'année 1997, en fait foi : « *Des 476 employés de Loralco, 69 sont des femmes dont la moitié occupent des emplois non traditionnels.* » (Le Soleil, 15 février 1993) Si nous devons reproduire cette mention à partir des données de 1997, elle pourrait se lire comme suit : « *Des 548 employés de Loralco, 68 sont des femmes dont près de la moitié (30) occupent des emplois non traditionnels.* » Le nombre de femmes s'est maintenu, leur nombre en usine n'a pas trop varié non plus mais par contre, le nombre d'employés total s'étant accru, la proportion de femmes a chuté de deux points, soit une diminution de 14 %.
- ◇ Pour sa part, l'usine Reynolds fut l'objet d'une étude plus approfondie étant donné les similitudes décrites en introduction pouvant relier l'expérience de cette usine à celle de l'usine d'Alma. À la Reynolds, l'objectif de 45 femmes sur trois ans fut atteint la première année et dépassé depuis avec près de 70 femmes embauchées. Un comité tripartite formé d'un membre du syndicat, d'un membre de la direction de la Reynolds et d'une membre du Centre Émersion a reçu le mandat d'assurer la réalisation des objectifs poursuivis en accomplissant les tâches suivantes¹⁸ :
 - A) faire une investigation des besoins de main-d'œuvre à l'interne de la compagnie;
 - B) déterminer le type de formation nécessaire pour accomplir les tâches des postes à combler;

¹⁸ Selon une entente survenue entre les deux parties, juillet 1989.

- C) faire les recommandations d'usage auprès de la compagnie et du Centre Émersion;
- D) fournir toutes informations jugées pertinentes à la préparation et à l'élaboration d'un plan de formation spécifique;
- E) préparer un plan d'intégration des femmes en usine par des moyens d'information et de sensibilisation.

Selon un article paru dans Les Affaires, Reynolds a ouvert le bal en matière d'intégration des femmes dans des métiers non traditionnels : « *Lors de l'agrandissement de 1991, Reynolds a accepté de réserver 50 % des nouveaux postes dans l'usine à des femmes. Elles sont maintenant 70 à y pratiquer des métiers non traditionnels. Ce précédent a inspiré d'autres grands employeurs* » (Les Affaires, février 1998).

À ce propos, un membre du service du personnel renchérit en entrevue :

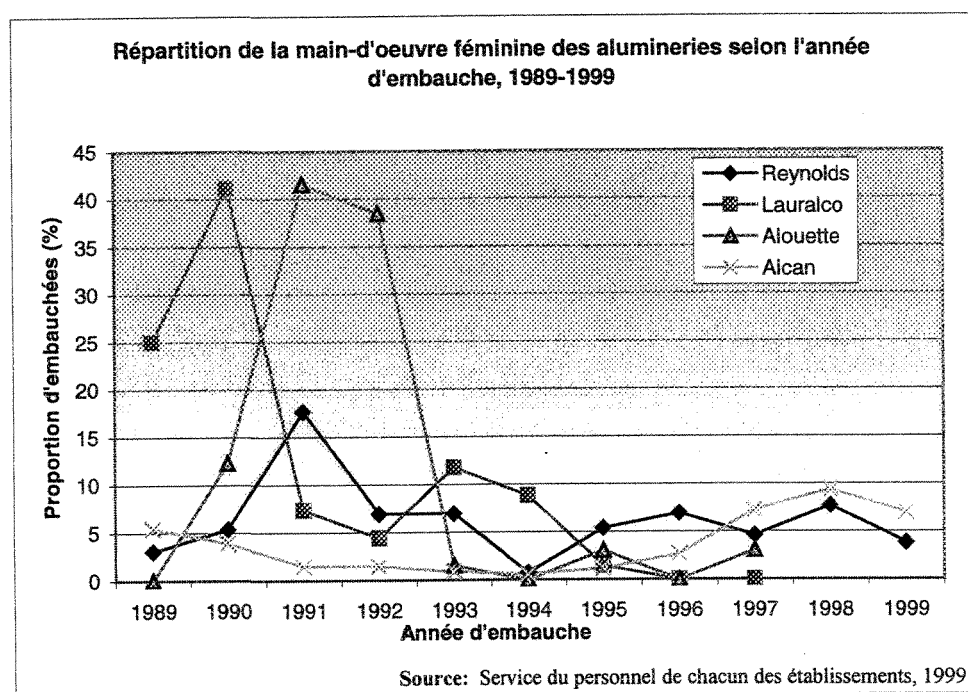
Mais je dois vous dire que nous Reynolds on a été pas mal innovateurs là-dedans, on a pas mal été dans les premières industries ici à Baie-Comeau à embaucher les femmes. Ensuite, on a été suivi par Scierie des Outardes, je sais qu'ils en ont embauché quelques-unes, et puis maintenant Krugar à Ragueneau en a embauché plusieurs aussi (Entrevue no 7).

Au point suivant, l'année d'embauche des travailleurs et des travailleuses raffine l'analyse.

11.2. L'ÉVOLUTION DES EMBAUCHES FÉMININES

En portant une analyse plus fine sur le nombre d'années d'ancienneté des employés des différentes usines étudiées¹⁹, nous constatons qu'au début des années 1990, à l'instar des nouvelles usines, il y a eu une croissance des embauches dans l'ensemble des alumineries dont un nombre important de main-d'œuvre féminine (voir figure 15).

Figure 15: Évolution des embauches féminines des alumineries, 1989-1999



- ◇ Selon les données recueillies, de toutes les employées alors en poste en 1997, ou en 1999 selon le cas, la plus forte proportion d'entre elles (18 %) a été embauchée en 1991 à la Reynolds; 41 % d'entre elles ont été embauchées en 1990 chez Lauralco;

¹⁹ À l'exception de Bécancour, données non disponibles.

9 % d'entre elles ont été embauchées en 1989 ou 1990 chez Alcan²⁰; 42 % et 38 % ont été embauchées en 1991 et 1992 respectivement chez Alouette.

- ◇ L'embauche massive de femmes dans les années 1990-1992 chez Luralco et Alouette correspond avec l'embauche massive d'hommes également; il s'agit du début de vie de ces usines. À la Reynolds, il s'agit des embauches à la suite de l'agrandissement de l'usine alors que l'embauche de femmes constituait un objectif à atteindre.
- ◇ Chez Alcan, pour la première fois en 1989 la proportion de femmes embauchées, par rapport aux hommes, dépassent les 10 % pour une embauche de plus de 100 employés dans la même années (18 femmes et 111 hommes, soit 14 % de femmes.
- ◇ Nous pouvons parler d'une situation semblable à la Reynolds avec 23 femmes et 173 hommes embauchés en 1991 pour une représentativité féminine de 11 %.

Ce graphique de la figure 15 témoigne du caractère relativement récent de l'intégration des femmes dans cette industrie mais aussi, du vent de changement qui souffle depuis le début des années 1990.

11.3. L'ÂGE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'âge (voir tableau 15) est un autre indice du caractère récent de l'intégration de la main-d'œuvre féminine dans les alumineries et emplois non traditionnels :

- ◇ les femmes ont, en moyenne, près de 5 ans de moins que leurs confrères;
- ◇ les usines les plus récentes, Luralco et Alouette, ont une main-d'œuvre plus jeune et un écart moins important entre les femmes et les hommes (moins d'un an);

²⁰ Les usines étudiées réunies.

- ◇ c'est à l'usine Alcan-Laterrière que l'écart est le plus grand, elle est suivie de près par l'usine de Bécancour, les femmes étant plus jeunes de 7,7 ans et de 7,5 ans respectivement, par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre;
- ◇ globalement, la main-d'œuvre féminine est plus jeune de 4,2 ans avec une moyenne de 38,8 ans comparativement à 43,0 ans pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

Tableau 15 : Âge moyen du personnel des alumineries du Québec, 1997/1999

Entreprises	Âge moyen Personnel féminin	Âge moyen Personnel total	Écart entre les femmes et l'ensemble
Alcan-Isle-Maligne	36,7	43,0	-6,3
Alcan-Shawinigan	40,9	44,3	-3,4
Alcan-Laterrière	39,7	47,4	-7,7
Alcan-Jonquière	42,7	46,3	-3,6
Alcan-Beauharnois	40,7	43,7	-3,0
Alouette	36,9	37,2	-0,3
Bécancour	35,0	42,5	-7,5
Lauralco	36,6	37,4	-0,8
Reynolds	39,6	45,5	-5,9
Total	38,8	43,0	-4,2

Les données des entreprises Alcan et Reynolds sont pour avril 1999; Alouette, Lauralco et Bécancour affichent des données de décembre 1997.

Source : Service du personnel de chacun des établissements, 1999.

11.4. LA SCOLARITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

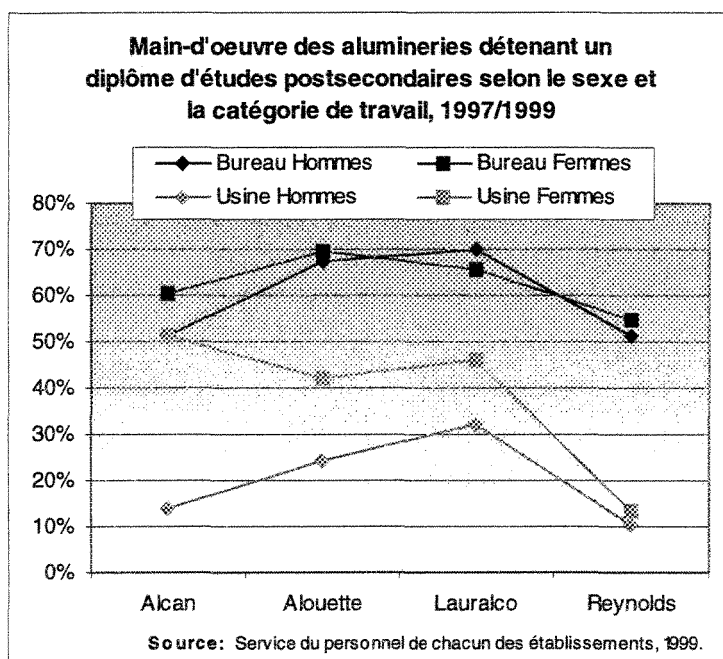
Dans chacune des usines enquêtées, la proportion de femmes ayant poursuivi des études post-secondaires est plus importante que la proportion d'hommes dans le même cas. Mais comme elles occupent plus souvent des emplois de bureau et comme elles sont plus jeunes, la justification de ce constat peut découler de ces facteurs. Après vérification (voir figure 16), nous constatons qu'en isolant la variable bureau/usine, des écarts entre les femmes et les hommes, à l'avantage de celles-ci, s'observent également dans les plus

récentes usines, soit là où l'âge est moins susceptible d'influencer le résultat. Ce constat peut nous amener à nous poser un certain nombre de questions dont les deux suivantes :

- ◇ Est-ce que les exigences à l'emploi, par des mécanismes de nature systémique, s'avèrent plus élevées pour les femmes?
- ◇ Est-ce que ce n'est pas simplement le reflet de la société actuelle qui veut que les femmes soient plus scolarisées que les hommes?

Puisque les femmes sont effectivement plus scolarisées mais dans des secteurs traditionnellement féminins, il s'avère difficile de privilégier la seconde hypothèse qui peut expliquer certains écarts parmi le personnel de bureau seulement.

Figure 16: Scolarité de la main-d'œuvre des alumineries



Par ailleurs, le graphique de la figure 16 fait état du niveau de scolarité du personnel de chacun des établissements. Il est possible d'observer que :

- ◇ les employés de bureau sont plus nombreux à avoir poursuivi des études postsecondaires;
- ◇ les femmes sont toujours proportionnellement plus nombreuses à détenir un diplôme d'études collégiales ou universitaires à l'exception des employés de bureau chez Luralco;
- ◇ l'écart entre les hommes (14 %) et les femmes (52 %) dans les usines, chez Alcan, est particulièrement grand;
- ◇ dans l'usine de Reynolds, tant les femmes que les hommes sont peu nombreux à avoir poursuivi des études postsecondaires;
- ◇ plus de 50 % du personnel des alumineries n'a pas poursuivi des études postsecondaires;
- ◇ les alumineries plus récentes se démarquent par une proportion plus importante d'employés détenant un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

Ce dernier constat, combiné aux précédents, peut constituer une piste quant aux exigences requises pour travailler dans une aluminerie et le potentiel des femmes à le faire.

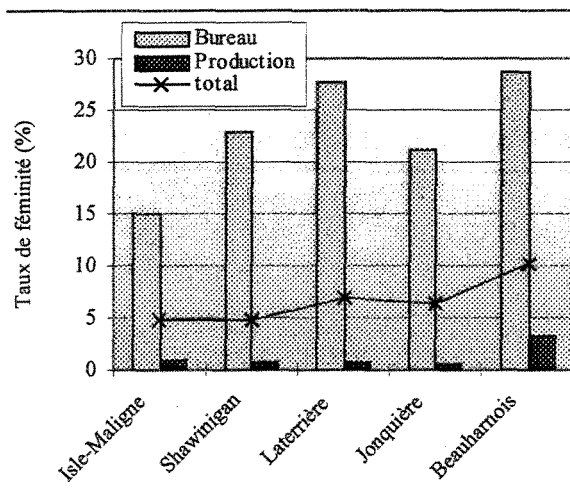
11.5. ALCAN AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Dans la région, Alcan employait directement plus de 4 300 personnes en 1999, dans ses usines de Jonquière, de Laterrière et d'Isle-Maligne. Ajoutons à cela l'usine de Grande-Baie et l'usine Alma (en remplacement de l'usine Isle-Maligne), bien que ce soit largement en deçà de ce qu'elle employait avant la modernisation de ses usines dans les années 70, soit 12 000 personnes (GAGNON, C. 1991). Nous pouvons certainement parler d'un

employeur très important pour la région d'autant plus qu'il est reconnu que la compagnie offre des salaires et avantages sociaux plus que concurrentiels.

Considérées indépendamment, les usines Alcan n'offrent pas davantage de possibilités aux femmes que la situation générale observée. Pour les trois usines enquêtées dans la région, le taux de féminité varie de 15 % (Isle-Maligne) à 28 % (Laterrière) pour les emplois de la catégorie « bureau » mais n'atteint jamais 1 % pour la représentativité des femmes dans les emplois de la catégorie « production », soit dans l'usine ou sur le plancher (voir figure 17).

Figure 17: Taux de féminité des usines Alcan enquêtées, 1999



Source: Alcan, 1999.

- ◇ L'Usine Beauharnois se démarque avec un taux de féminité de 3,4 % sur le plancher de son usine.
- ◇ 63 % des femmes employées par Alcan (dans les usines enquêtées) sont à l'usine de Jonquière (208 sur 330).

11.6. USINE ALCAN ALMA

Une volonté ferme d'embaucher des femmes a été énoncée dès le début des travaux (1997-1999) par la direction de l'usine à Alma. Cependant, il était aussi clair qu'il n'y aurait aucune discrimination positive à l'égard des femmes, « *des expériences ayant nuit à tout le monde dans le passé, surtout aux femmes elles-mêmes* » (entrevue no 17). Voyons ici quelles mesures ont été prises avec Accès-Travail-Femmes pour l'intégration des femmes et quels sont les résultats, en 2003, concernant le nombre de femmes intégrées dans les bureaux et dans l'usine, l'année d'embauche et l'âge de la main-d'œuvre.

Entente avec Accès-Travail-Femmes

Une entente de service a été signée entre l'Usine Alcan à Alma et la Corporation Accès-Travail-Femmes, une organisation qui œuvre à intégrer ou réintégrer des femmes sur le marché du travail incluant en emploi non traditionnel. Les intervenantes d'Accès-Travail-Femmes (ATF) s'engageaient notamment à faire de la formation/sensibilisation auprès des gestionnaires, des superviseurs et des formateurs. Tous les employés de la nouvelle usine ont reçu une formation virtuelle, il y a deux ans, dont une partie concernait l'intégration des femmes (entrevue no 19). Aussi, les intervenantes d'ATF ont aidé des femmes dans les différentes étapes du processus d'embauche. Plusieurs contrats avaient été signés auparavant entre Alcan (Beauharnois, Arvida, Grande-Baie, Laterrière et Roberval-Saguenay) et ATF jusqu'alors, toujours pour des interventions ponctuelles, peu axées sur les suivis, et jamais dans le cadre d'une embauche aussi importante que celle d'Alma.

Les intervenantes d'ATF considèrent que l'expérience a connu un succès puisque la majorité des femmes qu'elles ont appuyées ont été embauchées, soit environ 26 sur 72 embauches (entrevue no 19). Il faut dire que l'usine était prête avec ses installations sanitaires et ses salles de repos prévues pour les femmes; aussi, c'est une usine propre et sans bruit, où il n'y a presque pas d'utilisation de force physique non-ergonomique. Il n'y avait donc pas de raisons technologiques motivant le non emploi de femmes : *« Ça semble poser moins de problèmes, dans une usine plus récente, à cause de l'équipement entre-autres. Donc, quand on règle le problème de l'ergonomie, déjà ça semble causer moins de problèmes »* (Entrevue no 18).

Cependant, les intervenantes d'ATF soulèvent la difficulté pour les femmes de cheminer jusqu'au bout dans le processus de sélection à l'intérieur duquel certains critères éliminent d'emblée un bon nombre de femmes (entrevue no 19). La littérature sur la question confirme ce problème de discrimination :

L'analyse des systèmes de gestion des ressources humaines nous démontre qu'ils avantagent presque toujours les hommes au détriment des femmes, d'où l'expression discrimination systémique. Ces systèmes de gestion comportent des politiques et des pratiques discriminatoires face à l'embauche, à la formation, au perfectionnement et à l'intégration dans l'organisation. Cette discrimination est bien souvent invisible, indirecte et non intentionnelle de la part des responsables des ressources humaines (MAM, 1990 : 12 cité par FRONT, 1997 : 13).

De leur avis, il faut introduire des moyens concrets tout en préservant un processus de sélection objectif. Par exemple, une très petite proportion de femmes a un diplôme d'études professionnelles. Ainsi, à un moment donné au cours du processus, toutes celles qui n'en ont pas sont éliminées, même si elles ont des acquis compensatoires (Louis-Marie Frenette, Commission des droits de la personne, 1997).

Même certains examens de réflexes ou de motricité sont biaisés puisque les jeunes, garçons et filles, n'ont pas joué aux mêmes jeux étant petits et n'ont pas développé les mêmes habiletés. Les hommes les réussissent mieux mais ça ne signifie pas que les femmes sont moins habilitées à exercer les tâches (entrevue no 19) :

Les femmes ne travaillent pas pareil ni au même rythme mais elles arrivent au moins aux mêmes résultats. Nous avons même entendu des commentaires que des affaires vont mieux dans la production, en plus de l'atmosphère qui est meilleure, de l'hygiène des lieux, des sujets des conversations, etc. (Entrevue no 18).

Passons maintenant aux résultats chiffrés de l'intégration de femmes dans les bureaux et dans l'usine Alma.

Intégration des femmes dans les bureaux et dans l'usine : bilan

Les résultats du tableau 16 sont un point majeur du mémoire et témoignent de l'importance du suivi dans le cadre de l'implantation d'un projet de l'envergure de celui d'Alcan à Alma.

Tableau 16 : Suivi de l'emploi des femmes à l'usine Alma

	Isle-Maligne 1997		Isle-Maligne 1999 (moment de l'enquête)		Alma 1999 (moment de l'enquête)		Alma 2003	
	Nbre	Taux (%)	Nbre	Taux (%)	Nbre	Taux (%)	Nbre	Taux (%)
Femmes à la production	3	-	3/331	0,9	0	0 %	34/670	5,1
Femmes dans les bureaux	17	-	19/127	15,0	12/57	21,1	34/208	16,3
Total des femmes	20/426	4,7	22/458	4,8	12/57	21,1	68/878	7,7

Source : Alcan, 1997, 1999 et 2003

Ce suivi, présenté dans le tableau 16, nous permet de faire les constats suivants :

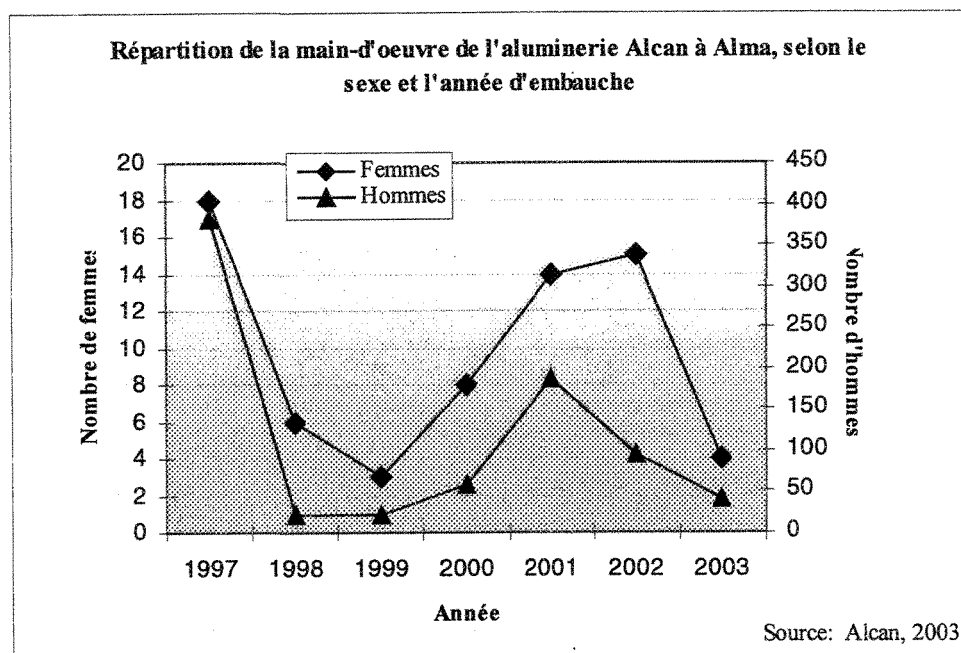
- ◇ la proportion de femmes a augmenté de 3 points entre 1997 et 2003, toutes catégories d'emploi confondues;
- ◇ elles sont passées de 3 à 34 sur le plancher de l'usine, soit une augmentation de 39 en nombre absolu;
- ◇ par rapport aux autres alumineries québécoises, l'usine Alma n'est ni parmi les meilleures ni parmi les pires avec une représentation féminine de 7,7 %, toutes catégories d'emploi confondues;
- ◇ par rapport aux autres usines d'Alcan, l'usine Alma présente une bonne performance et fait croître légèrement la moyenne d'Alcan au chapitre de l'intégration des femmes dans ses installations, toutes catégories d'emploi confondues.

Répartition des embauches selon le sexe et l'année d'embauche

Un regard sur le nombre d'années d'ancienneté des employés, hommes et femmes, de l'usine Alma (voir figure 18), nous permet de constater que :

- ◆ la majeure partie des nouvelles embauches se sont faites en 2001 et 2002 avec 29 femmes et 283 hommes;
- ◆ 18 femmes et 382 hommes étaient déjà des employés d'Alcan, en provenance soit de l'usine Isle-Maligne, soit d'autres usines d'Alcan au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Figure 18: Évolution des nouvelles embauches à l'usine Alma



Outre le début de la courbe, le graphique de la figure 18 illustre que les femmes ont un sommet sur deux ans (2001 et 2002) ce qui n'est pas le cas pour la courbe des hommes car elle redescend déjà en 2002 par rapport à son ensemble.

Âge de la nouvelle main-d'oeuvre

La nouvelle main-d'œuvre, embauchée entre 1998 et 2003, est relativement jeune avec 31,3 ans pour les hommes et 33,4 ans pour les femmes, faisant baisser la moyenne d'âge des employés de l'usine Alma. Avec une moyenne d'âge de 36,2 pour les femmes et de 37,9 pour les hommes, Alcan Alma rejoint Luralco en terme de faible écart pour l'âge entre les hommes et les femmes (revoir tableau 15 et texte point 11.3).

11.7. CONSTATS SUR LES ÉCARTS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE DES ALUMINERIES

L'essentiel des données est rapporté dans le tableau 17. Encore une fois, les statistiques nous dépeignent un portrait très distinctif entre les femmes et les hommes. Les écarts se situent au niveau des indicateurs suivants : nombre et proportion de la main-d'œuvre féminine, catégorie d'emploi et l'âge.

Tableau 17 : Synthèse des écarts statistiques, au Québec, au SLSJ et à Alma : exploitation

Indicateur / variables retenues	Québec			SLSJ*			Alma 2003		
	Femmes Nbre	Ens. nbre	Taux de féminité	Femmes nbre	Ens. nbre	Taux de féminité	Femmes nbre	Ens. nbre	Taux de féminité
Main-d'œuvre dans les alumineries									
Total	1075	15656	6,9 %	319	4770	6,7 %	68	878	7,7 %
Catégorie d'emploi									
Bureau	500	2381	21,0 %	266	1265	21,0 %	34	208	16,3 %
Usine	188	7627	2,5 %	53	3505	1,5 %	34	670	5,1 %
Âge	38,8	43,0	-	39,7	45,6	-	36,2	37,9	-

Note : * Seulement pour les usines Isle-Maligne, Jonquière et Laterrière, en 1999.

- ◇ Avec ses taux, Alcan Alma fait croître légèrement la moyenne du Québec quant à la présence des femmes dans les alumineries passant de 6,7 à 6,9 %.
- ◇ Avec un taux de 5,1 % de femmes dans son usine, elle se classe au 2^e rang des alumineries par rapport aux données recueillies en 1999.
- ◇ Aussi, l'âge moyen des employés hommes et femmes est nettement inférieur à Alma que dans l'ensemble du SLSJ et du Québec.

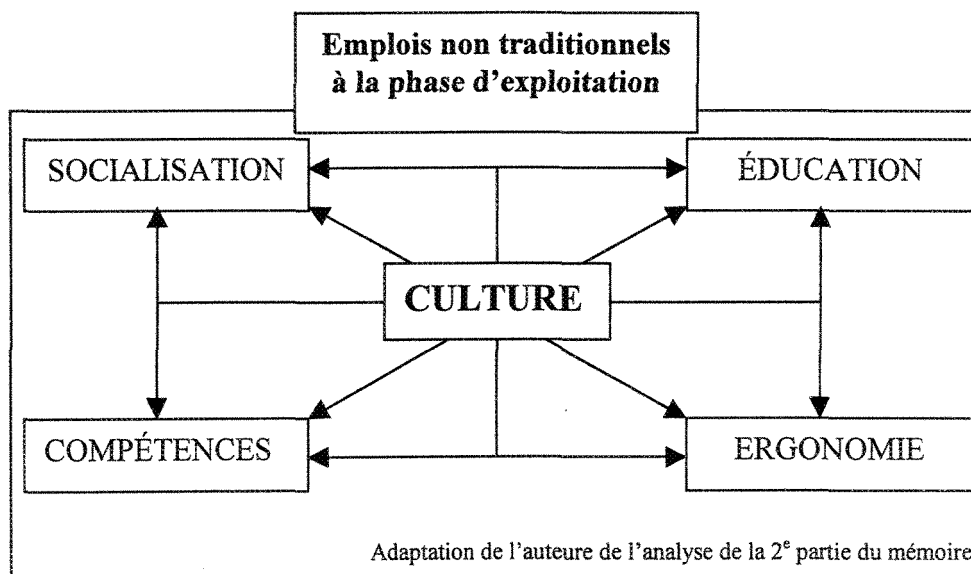
En conclusion, Alcan Alma améliore légèrement la situation des femmes et des jeunes quant à leur présence sur son plancher.

CHAPITRE XII

HYPOTHÈSE : LES FACTEURS D'INFLUENCE EXPLIQUENT LES ÉCARTS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES À LA PHASE D'EXPLOITATION DE L'ALUMINERIE

Comme pour la section sur l'industrie de la construction, c'est à l'aide du tableau des facteurs d'influence (revoir chapitre VII) que sont expliqués les écarts entre les hommes et les femmes au niveau de la phase de l'exploitation industrielle. Puis, l'analyse se précise à partir des informations contenues dans le présent chapitre et de nouvelles informations de nature plus qualitative. À l'instar de la construction, le facteur culturel est central pour expliquer la division du travail selon le genre et pour analyser les écarts observés dans le secteur précis de l'exploitation des alumineries, dont l'usine à l'étude.

Figure 19: Facteurs responsables des obstacles à l'intégration et au maintien des femmes à la phase de l'exploitation industrielle de l'aluminerie Alcan à Alma



Les énoncés et citations suivants apportent des exemples de l'influence des différents facteurs et de certaines interrelations entre eux.

Socialisation

Certains extraits d'entrevue font ressortir clairement des obstacles engendrés par la socialisation notamment au niveau des valeurs apprises et véhiculées socialement :

Le Saguenay-Lac-Saint-Jean est reconnu comme une région conservatrice (entre autres il y a plus de mariages). C'est très conservateur au niveau des valeurs. Or le non traditionnel, ça le dit, c'est hors tradition. Donc la population en général est surprise et sa réaction dépend de son ouverture à la différence que ce soit pour les personnes handicapées, les personnes noires, les femmes en non traditionnel... (Entrevue no 18).

Socialisation \Rightarrow ergonomie

Nous retrouvons dans d'autres extraits un lien étroit entre la socialisation et l'ergonomie comme les deux extraits suivants, où les femmes font un apprentissage ergonomique :

Physiquement, je suis moins forte que certains hommes, par contre, il y a des hommes qui ne sont pas forts, alors on prend des trucs, on se rallonge pour se donner de la force (Entrevue no 2).

À ma connaissance, au début, ça a peut-être été un petit peu difficile pour elles, parce que c'était nouveau. Ici c'est un milieu d'hommes quand même, c'est un milieu assez «rough», l'ouvrage des fois à cause des conditions, la chaleur, la poussière, c'est peut-être des choses aussi que les gars se disaient "les femmes est-ce qu'elles vont être capables de faire ce que les hommes font?" Au début peut-être que ça a été pris de façon peut-être un petit peu plus difficile mais je crois qu'au fil des années, les femmes se sont comme dit "ben écoute, moi aussi je suis capable de faire le travail d'un homme." Puis elles ont demandé, elles ont fait leur entraînement, en tout cas, pour l'instant ça a l'air pas si pire (Entrevue no 6).

Éducation ⇒ reconnaissance des compétences

Les filles n'apprennent pas les mêmes choses que les garçons étant jeunes, mais elles apprennent d'autres choses, qui peuvent être complémentaires aux apprentissages des hommes :

Moi ça ne m'a pas dérangé mais il y a beaucoup de gens qui étaient sceptiques, au niveau de leur performance, au niveau des emplois manuels. Ça a été un sujet de conversation fréquent. Nos filles, dans la façon qu'elles sont élevées dans notre société, on ne leur fait pas faire de la mécanique jeune. Elles ne font pas de menuiserie, la majorité ne touche pas à ça. Forcément, quand t'as un petit problème au niveau de l'emploi, des fois il faut que tu te débrouilles un petit peu, les gars étaient bien sceptiques à ça. Mais on se rend compte d'une chose par exemple, c'est que quand c'est un ouvrage où on demande d'être minutieux, on demande d'être attentif, où c'est de la répétition, puis de la concentration, les femmes excellent. Même que je pourrais dire que je considère qu'elles deviennent des fois des meilleures employées que des hommes parce qu'elles sont plus patientes, parce que dans leurs façons d'être et d'avoir été élevées, elles sont plus méthodiques, elles sont plus précises. En tout cas, elles ne rencontrent pas d'obstacles. Puis elles acceptent plus peut-être cette réalité de travail là. Les gars ont tendance plus souvent à travailler à l'ouvrage, aller plus vite, puis des fois ça passe «rough and tough» (Entrevue no 8).

Socialisation ⇒ reconnaissance des compétences

La question des préjugés revient également souvent, notamment dans l'extrait suivant où l'obstacle de la socialisation implique également la reconnaissance des compétences des femmes :

Des choses qui ont été plus difficiles... Ça a été d'expliquer aux gens pourquoi la compagnie s'en allait vers l'engagement des femmes dans un milieu de travail. Quand tu es dans un milieu d'hommes où c'est beaucoup physique, ils ne comprennent pas pourquoi une femme peut venir travailler dans un milieu comme ça. Pour eux, une femme, n'est pas faite pour travailler dans un milieu de même. C'est plus délicat, les stéréotypes sont là. Par contre, les premières ont été vraiment des pionnières parce qu'elles ont eu, en plus de prouver qu'elles pouvaient travailler, à briser ces préjugés. Alors ça a été dure. Ce mécanisme-là, je pense qu'il y avait un bon comité, qui a su, à un moment donné, alimenter et briser les préjugés des gens (Entrevue no 9).

Reconnaissance des compétences \Rightarrow ergonomie

Enfin, un dernier extrait d'entrevue reprend l'obstacle de la reconnaissance des compétences, en relation avec l'ergonomie, davantage dans son sens de l'environnement social, tel que décrit au chapitre V :

Je suis rentrée et il a fallu que je me débrouille, puis il fallait que je travaille 2 fois plus fort pour prouver de ce que j'étais capable de faire, parce que je n'avais pas d'aide, contrairement à aujourd'hui. [...] Puis avec les collègues, c'était pas tout le monde mais il fallait que tu prouves ce que tu étais capable de faire parce que tu es une femme. J'ai commencé sur les charriots-élévateurs il fallait que je prouve, que je lève ça sans faire de gaffes, sans faire ci, sans faire ça (Entrevue no 11).

Ces quelques exemples sont éloquentes quant aux divers liens à faire entre les facteurs qui influencent l'intégration des femmes dans l'exploitation industrielle. Aussi, tous ont un rapport à la culture même s'il n'en a pas été précisément question dans ces énoncés. Pour la suite, des objectifs spécifiques sont proposés pour éliminer ou, à tout le moins, réduire les écarts entre les femmes et les hommes dans le milieu industriel.

CHAPITRE XIII

FORMULER DES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES OU DES RECOMMANDATIONS POUR ÉLIMINER LES ÉCARTS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE MILIEU INDUSTRIEL

Ce chapitre propose des recommandations à un éventuel promoteur dans l'industrie manufacturière ainsi qu'aux autres acteurs concernés par les actions proposées. L'industrie de l'aluminium fait d'abord l'objet d'une sous-section pour faire la distinction avec l'industrie de la construction. Un objectif est proposé ainsi qu'un plan d'action et enfin, nous avons tracé un aperçu des avantages de l'intégration des femmes dans l'emploi non traditionnel et spécifiquement dans l'industrie.

13.1. L'INDUSTRIE DE L'ALUMINIUM

L'industrie de l'aluminium n'est pas réglementée comme celle de la construction. Elle relève de la grande entreprise. Bien que les entreprises doivent se conformer à plusieurs réglementations telles que les normes environnementales, les normes du travail et les normes législatives et bien qu'une meilleure représentation des femmes pourrait à la limite être insérée dans un de ces domaines de réglementation, ce n'est pas, à notre avis, une voie à privilégier.

De plus en plus, les entreprises sont sensibilisées à considérer des normes sociales, soit par le financement de causes humanitaires ou communautaires, soit par leur implication

dans l'éducation notamment par l'octroi de bourses, etc. La diversité de la main-d'œuvre de l'entreprise, à l'image de la société, n'est pas qu'un but humanitaire mais est gage de succès et d'une production accrue puisque l'ambiance de travail sera meilleure — parce que c'est dans la différence que nous retrouvons la complémentarité (FDR-02, 2001; Belley et Boutin, 1995). Une meilleure représentativité des femmes dans ces secteurs est un déterminant pour une société plus équitable et conséquemment, un déterminant pour un développement plus durable et viable.

13.2. OBJECTIF VISÉ POUR COMBLER LES ÉCART FEMMES/HOMMES DANS L'INDUSTRIE

D'abord, il est essentiel de se fixer un objectif de départ. Par exemple, nous pourrions espérer augmenter la présence des femmes d'un pourcentage donné par année jusqu'à ce qu'elles atteignent une proportion de 15 % sur le plancher de chacune des usines et 35 % dans les bureaux d'ici 10 ans. Cet exemple fictif nous apparaît raisonnable. Cela, selon des observateurs, serait même souhaitable à plus court terme pour que les femmes se sentent à l'aise tandis que le 35 % apparaît comme étant la masse critique à atteindre afin qu'un véritable changement s'instaure :

Le concept de la masse critique a été introduit par Kanter (1977) et propose que l'augmentation numérique des femmes, jusqu'à concurrence de 35 %, est nécessaire pour modifier les attitudes des individus. Un seuil inférieur à 15 % est, selon la même auteure, minimal pour que les femmes minoritaires puissent avoir un certain confort et ne soient pas « sous constante observation ». Judy B. Rosener explique cet impératif par les phénomènes liés au statut de minoritaire pas encore légitime (tokenism) : sous surveillance, les femmes minoritaires craignent de compromettre leur insertion et de réduire leur crédibilité.

L'effectif d'un nouveau groupe doit augmenter rapidement pour empêcher l'effet de découragement souvent inhérent aux premières embauches, lorsqu'on noie quelques femmes isolées dans un secteur non traditionnel.

L'importance du seuil minimal de femmes embauchées est l'une des failles importantes dans l'application locale des programmes d'accès à l'égalité; les directions, pour un ensemble de raisons qui va du petit volume d'embauchés à l'impératif de ne pas « brusquer » les hommes,

embauchent souvent un nombre très restreint de femmes trop isolées pour être à l'aise. Si la direction embauche un nombre raisonnable de femmes, encore faut-il qu'elles ne soient pas seules de leur quart de travail, de leur métier, de leur catégorie ou de leur immeuble, ce qui est souvent le cas (Legault, MJ, 2001 : 89).

Lorsqu'une masse critique sera atteinte et que le temps aura fait son œuvre dans le conscient et l'inconscient populaire et des jeunes femmes, des mesures ne seront plus nécessaires pour que l'embauche de femmes devienne chose courante au même titre que tout autre employé.

13.3. DES RECOMMANDATIONS

Une des questions, posée lors des entrevues, invitait les répondantes et les répondants à faire des recommandations à la direction de l'usine Alma afin que l'intégration de femmes réussisse. Il fut plus qu'intéressant d'entendre les encouragements que toutes et tous ont manifesté si spontanément à l'égard de la Compagnie Alcan : « *Ben premièrement, moi je leur dirais de foncer tout simplement. [...] Même, je pense que c'est quelque chose de positif d'intégrer des femmes dans une usine. [...] je pense que ce serait quelque chose d'avantageux d'intégrer des femmes là-bas* » (Entrevue no 6).

Au-delà des souhaits, la plupart des personnes interrogées ont formulé des recommandations, rapportées ci-dessous. Considérant les causes des écarts constatés entre les hommes et les femmes, considérant également le travail effectué par la CCQ, il apparaît stratégique de proposer des mesures dans le même sens que ce qui a été proposé dans l'industrie de la construction. Nous utilisons le même modèle pour formuler des mesures d'égalité des chances en amont et en aval, entrecoupées par des mesures de redressement.

Comme les alumineries sollicitent l'emploi de personnes avec des formations et des profils divers, essentiellement non traditionnels pour les femmes, les actions proposées pour chacune des mesures peuvent viser les secteurs non traditionnels de façon générale. Pour réduire le champ d'application, les mesures pourraient être applicables à l'ensemble de l'industrie manufacturière dont l'aluminium fait partie²¹.

Cependant, pour répondre à un objectif spécifique d'une usine de production de l'aluminium, il faudrait axer les interventions spécifiquement aux secteurs sollicités par cette usine (voir figure 20). Les actions proposées sont regroupées en trois champs modifiables et adaptables à différents contextes :

- ◇ les mesures d'égalité des chances «en amont»;
- ◇ les mesures de redressement;
- ◇ les mesures d'égalité des chances «en aval».

Premier champ de recommandations : les mesures d'égalité des chances « en amont »
Mesures visant l'augmentation de l'intérêt des femmes dans les secteurs d'emplois non traditionnels, notamment dans l'industrie de l'aluminium²²

1. Créer des outils qui visent à développer un intérêt pour les emplois sollicités dans l'industrie de l'aluminium. Destinés aux professionnels en orientation, aux

²¹ Voir l'Entente-cadre de développement du SLSJ 2001-2006. Il s'agit de l'entente signée entre le gouvernement et la région (par le CRCD), établissant les grands principes du développement sur une période donnée. L'Entente comprend les lignes directrices pour un développement régional harmonisé.

²² Mesures très largement inspirées de la CCQ, 1996.

enseignantes, enseignants et responsables des programmes d'études, aux jeunes filles et à leurs parents, ces outils pourraient servir à faire la promotion des secteurs d'emplois non traditionnels prometteurs dans la région, notamment pour l'industrie de l'aluminium. Leur efficacité pourrait tenir de la mise en valeur de modèles féminins œuvrant dans des emplois non traditionnels et d'une image de ces secteurs « ouverts aux femmes ». Nous pensons notamment à des affiches, des dépliants, des messages publicitaires à la télévision ou à la radio.

2. Travailler de concert avec les organismes gouvernementaux, communautaires et les groupes de femmes au développement de mesures incitatives pour les femmes désirant intégrer l'industrie de l'aluminium. La région peut compter, depuis plusieurs années déjà, sur l'expertise de la corporation Accès-Travail-Femmes (ATF), spécialisée sur la question de l'intégration des femmes dans les secteurs d'emplois non traditionnels. Toutes les organisations de femmes et les organisations œuvrant en employabilité peuvent faire appel à ATF pour l'aider à reconnaître les femmes employables.
3. Développer un programme d'exploration technique des professions, métiers et occupations non traditionnels pour les femmes. Dès le primaire, les jeunes filles devraient bénéficier d'un tel programme, expérience qui pourrait être répétée au secondaire. L'ATF possède certains outils pour développer des habiletés techniques

chez les femmes qui ont un intérêt pour ces métiers; sensibilisées très jeunes, les filles développeraient davantage leurs habiletés techniques et entreverraient un éventail plus large de professions.

4. Organiser des visites d'usine pour les élèves de premier niveau secondaire afin de leur faire connaître et apprécier les différents métiers sollicités dans l'industrie manufacturière.
5. Développer une stratégie de communication et de promotion des femmes dans les métiers et les professions de la production – et la transformation – de l'aluminium.
 - ♦ Profiter de toutes les tribunes pour contrer les préjugés des employeurs et travailleurs : « *Les hommes ne doivent pas avoir l'impression qu'on vole leur place, certains le croient. Même des jeunes, certains ont encore ces vieilles mentalités* » (Entrevue no 15).
 - ♦ Mettre en évidence des modèles de femmes de métier : « *Il faut que ça [femmes dans des secteurs non traditionnels] se voit ailleurs...* » (Entrevue no 13).
 - ♦ Relever et publier des témoignages d'employeurs qui recrutent des femmes de métier :

C'est sûr que ça a changé des mentalités. Avant ça, juste pour donner un petit exemple un peu terre à terre, on voyait des photos de femmes dans les salles de repos. Maintenant, il n'y en a plus, c'est fini. On dirait que les mentalités ont changé un peu de ce côté-là. Je pense aussi, dans les salles de repos, il y a plus de respect entre les personnes, les gars font plus attention à ce qu'ils disent. Le langage s'est sûrement amélioré. Je pense que ça a contribué à ce que les gens se respectent plus entre eux, autant les gars que les filles. Il y a beaucoup de choses dans l'usine qui se faisaient encore manuellement ou même si on avait des outils pour faciliter le travail, il y avait des gars qui le faisaient à la mitaine pareil, si on peut dire. Maintenant, avec l'arrivée des femmes, ça a

sûrement inciter les gars, « pourquoi forcer pour rien si on a les outils appropriés », ça a contribué sûrement à l'aspect sécurité et l'aspect sécuritaire de ne pas forcer pour rien, si on avait les outils pour. Je suis convaincu pour en avoir entendu parler qu'il y a des méthodes de travail qui ont changé pour faciliter les tâches (Entrevue no 7).

Deuxième champ de recommandations : les mesures de redressement

Mesures visant l'augmentation des femmes formées dans les métiers et professions de l'industrie de l'aluminium

6. Réserver un minimum de places aux femmes dans les programmes d'études liés à l'aluminium sans compromettre la diffusion de la formation advenant le cas où les femmes ne comblent pas les places qui leurs sont réservées. Les actions précédentes devraient contribuer à accroître l'intérêt des filles et donc à permettre de combler un minimum de places dans l'ensemble des formations convoitées par l'industrie manufacturière.

Mesures visant l'accès et le maintien des femmes dans l'aluminerie

7. Inviter spécialement les femmes à postuler lorsqu'il y a affichage des postes disponibles. Intégrer dans une annonce « bienvenue aux femmes » n'implique aucune forme de discrimination positive et peut faire la différence sur le nombre de candidatures féminines à recevoir :

Suite à une annonce qu'on a passé dans le journal, parce qu'aussi la Reynolds disait, il n'y en a pas de femmes qui viennent appliquer ici, c'est pour ça qu'on n'a pas embauché des femmes. Les femmes ne s'essayaient pas parce qu'elles ne pensaient pas que c'était pour elles. Quand on a passé l'annonce dans le journal, disant qu'on faisait une présélection pour des femmes qui pourraient être embauchées à la Reynolds, je ne me souviens plus combien il y a eu de femmes mais il y a pas moins d'une centaine de femmes qui sont venues donner leur nom. Il y avait quand même un intérêt, il y a un intérêt quand tu sais qu'il y a des possibilités (Entrevue no 4).

8. Rendre disponibles des listes d'entreprises désireuses d'embaucher de la main-d'œuvre féminine soit par l'entremise d'organismes d'employabilité, d'ATF (ou de ces comparables dans les autres régions du Québec) ou des médias.

9. Préparer le milieu récepteur à l'arrivée des femmes, démontrer l'intérêt pour l'entreprise et pour tous :

Pour que ça se passe bien, préparer les hommes qui sont déjà là ou qui vont être là qu'il y aura des femmes qui vont travailler avec eux, pour qu'il y ait une meilleure ambiance possible. Il faut que les hommes se préparent à comprendre et aussi à bien vouloir laisser une chance aux femmes de pouvoir s'intégrer (Entrevue no 6).

Je dirais premièrement de faire confiance aux femmes. Que la femme est beaucoup moins dure sur la machinerie, puis qu'elle est beaucoup plus consciencieuse, je ne dis pas que les gars ne sont pas consciencieux mais je dis qu'il y a une petite touche de plus pour une femme d'être consciencieuse à son travail. C'est sûr que nous on peut montrer des chiffres de production ici à la Reynolds où des femmes sont, c'est une grosse production. Les femmes travaillent bien et les employeurs peuvent vraiment nous faire confiance (Entrevue no 11).

10. Créer un code d'éthique sur les relations « hommes-femmes » dans les usines. Ce code serait remis à chaque travailleur et travailleuse lors de l'embauche. Il a pour but de faire réaliser à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses que certains comportements ne sont pas tolérés en milieu de travail (harcèlement, manquement à la sécurité, etc.) : *« C'est une autre culture là, tu sais. Donc là il y a d'autres problèmes... des problèmes de harcèlement, il y en a eu, c'est sûr qu'il y en a eu. Puis il y en a eu des gros. Il a fallu faire une politique sur le harcèlement, ça c'est fait et c'est réglé »* (Entrevue no 4).

11. Développer un concept de mentorat permettant aux femmes d'être guidées et de se sentir appuyées. En plus d'enseigner les rudiments du travail dans l'entreprise, le mentor impliqué devient un allié et un aidant à l'intégration, à la vie sociale :

Moi, ce que je recommande, c'est un peu ce qu'ils ont fait ici. Ils nous ont toutes rencontrées, ils ne nous ont pas lâchées dans l'inconnu. On a été deux semaines à voir des films, à visiter, on a même eu des cours de lift, on ne s'est pas en allées dans l'inconnu. C'est ce que je recommande que les femmes soient bien préparées (Entrevue no 3).

Pour qu'elles réussissent, ça prend un support. Ça prend un support de l'entreprise, c'est important que tout le monde sache que ces mesdames là qui vont venir travailler, que la compagnie a confiance en elles, que la compagnie va les supporter. À partir de ce moment, tout le monde s'adapte très rapidement et elles deviennent à part entière comme tout autre employé (Entrevue no 8).

12. Stimuler la création de réseaux de support aux femmes dans les secteurs non traditionnels : *« Si ils rentrent quelques femmes, trouver un moyen pour que les filles entre elles se retrouvent et échangent sur leur job pour trouver des solutions. Parce que si elles sont isolées, c'est moins créatif »* (Entrevue no 18).

13. Assurer un suivi à l'intégration et au maintien des femmes ainsi qu'à l'atteinte de l'objectif et réévaluer les actions le cas échéant :

Qu'il y ait un bon suivi, de la bonne volonté aussi du supérieur immédiat. Il y a eu une journée je pense au complet juste de lecture des choses qu'il y a ici, pour nous mettre au courant, il y avait vraiment une procédure d'accueil (Entrevue no 10).

L'idée ce n'était pas de rentrer des femmes pour les rentrer là puis que ça ne marche pas, ça a été vraiment que ça fonctionne et la seule façon qu'on a vu, comme n'importe où ailleurs quand on parle du non traditionnel, c'est que ça prend un suivi serré, pendant quelques mois (Entrevue no 4).

Les premières qui sont entrées ont eu une rencontre avec Accès-Travail-Femmes mais pas de suivi. Moi je pense, au niveau du suivi, peu importe qui le fait, ça a été une lacune (Entrevue no 13).

Troisième champ de recommandations : les mesures d'égalité des chances « en aval »

Mesures visant à favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans l'industrie de l'aluminium

14. Pour les entreprises, établir une politique d'embauche de femmes. Prévoir l'embauche de plus d'une femme à la fois pour qu'elle ne se sente pas isolée : « *Il faut penser au poids du nombre et ne pas isoler les femmes* » (Entrevue no 18).

Les premières qui ont rentré, je pense qu'elles ont fait leur possible mais les premières qui ont rentré, il y avait une glace à briser. Un moment donné, il en est rentré de plus en plus. Ça c'était quelque chose qu'on a remarqué. De plus en plus les femmes se sont senties à l'aise (Entrevue no 8).

Mesures de sensibilisation générales des femmes dans l'industrie de l'aluminium

15. Concevoir des programmes ou des cours de formation afin de sensibiliser les partenaires de cette industrie quant à la pertinence de la présence des femmes dans les usines et aux postes de cadres et de direction.
16. Développer des outils de sélection pour les entreprises « basés sur la recherche de compétence » administrés par ou impliquant la participation de femmes au processus de sélection²³.

²³ **Le processus de sélection**

Lorsque vient le temps de choisir les personnes qualifiées, il reste encore généralement à passer à travers une étape de présélection et une étape de sélection, souvent réalisées à partir de tests, d'entrevues, de vérifications de références et d'examens médicaux. Mais d'abord, des **critères de sélection** sont déterminés, lesquels découlent directement des exigences de l'emploi. Ces critères doivent être requis pour l'emploi et, en parlant de la compétence, il faut sortir des sentiers traditionnels et considérer toutes qualités acquises ailleurs **sans quoi nous pourrions exclure de façon importante les membres d'un groupe.**

17. Concevoir une politique globale pour «déssexualiser» les textes légaux, réglementaires et officiels. Si le discours et les textes produits par les entreprises et le milieu reflètent de l'ouverture quant à l'accès des femmes aux emplois non traditionnels, nous pouvons croire que ce ne sera pas sans effet sur les mentalités.

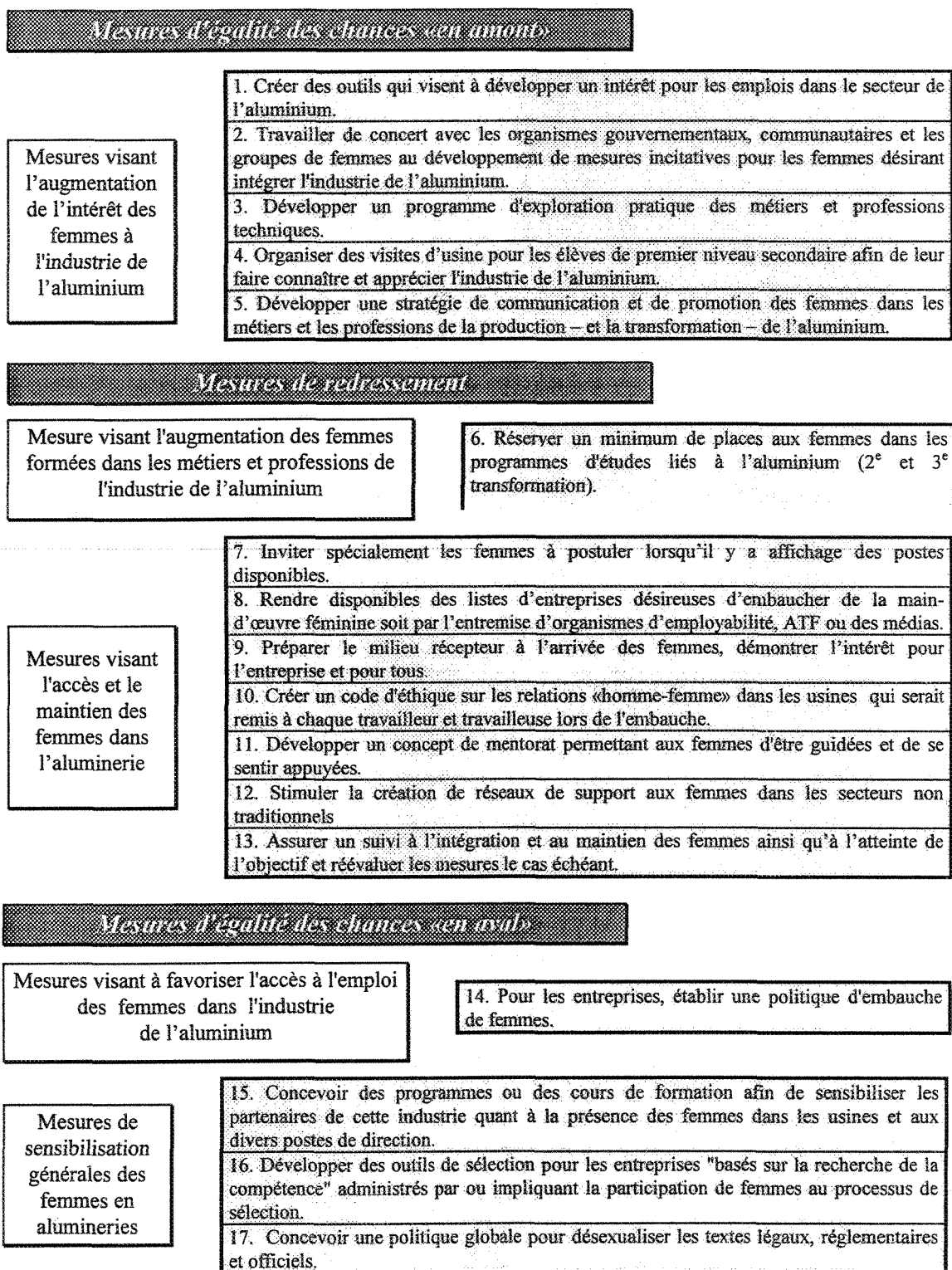
L'ensemble des champs de recommandation, ainsi que les mesures et recommandations de chacune sont illustrés dans la figure 20.

La **présélection** doit se faire par des personnes formées, suivant des directives claires et rigoureuses, de façon objective et non discriminatoire, **tout en conservant une note d'ouverture quant à la formation et à l'expérience considérables.**

La **sélection**, pour sa part, peut appeler à certaines méthodes dont les **tests ou examens de sélection**. Tout d'abord, à moins de raisons fortement justifiables par la nature de l'emploi, s'il y a un test, il doit y être pour tous et toutes, il doit être valide, il doit mesurer avec justesse les qualifications des candidats et des candidates et **il ne doit pas rejeter en plus forte proportion les membres d'un groupe plutôt que les membres d'un autre.**

M. Louis-Marie Frenette, représentant à la
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse,
4 décembre 1997

Figure 20: Mesures proposées pour l'intégration des femmes dans les alumineries



Source : adaptation de l'auteure, inspiré de CCQ, 1996.

Des avantages à l'intégration de femmes à la phase de l'exploitation

À l'instar de ce qui s'observe dans l'industrie de la construction et dans l'ensemble des secteurs non traditionnels, lorsque les femmes s'investissent dans ces milieux, des changements positifs s'opèrent. La littérature résume ces changements par une meilleure ambiance de travail, par un allègement du travail physique, par davantage de prudence côté santé et sécurité et par une humanisation du milieu :

Si la présence de femmes dans les milieux traditionnellement masculins nécessite une adaptation du milieu de travail tant au niveau physique qu'au niveau « culturel », elle a aussi de nombreux avantages. Des équipes de travail mixtes sont mieux équilibrées et constituent un environnement plus proche de la « vraie vie ». On constate aussi une meilleure adaptation de l'équipement et des exigences plus réalistes en ce qui concerne les efforts physiques. Les personnes semblent se respecter davantage et il est plus facile de parler de responsabilités familiales et de les prendre en compte dans l'organisation du travail. Sans prétention exagérée, on peut dire que la présence des femmes humanise les milieux de travail et que tout le monde y gagne (Francine Burnonville, 2001 : 33).

Fait intéressant, les réponses aux entrevues convergent parfaitement avec ce qui est avancé dans la citation précédente et dans bien d'autres lorsqu'il est question de l'impact de l'intégration de femmes dans des secteurs non traditionnels; nous en présentons quelques unes :

◇ relatives aux équipements et aux efforts physiques :

Ce que t'entends des gars c'est ça, on est minutieuse, on ramène nos outils, nos affaires, c'est plus propre. Je dirais que les hommes ont fait des gros changements par rapport à nous. Ils font attention et se ramassent plus (Entrevue no 2).

Je pense que oui ça a pu amener les hommes à faire un peu plus attention à leur personne et à se servir plus du matériel que ça prend pour travailler (Entrevue no 3).

Les contremaîtres disent que les femmes ont apporté un peu plus de sécurité au niveau du travail (Entrevue no 4).

◇ relatives au respect et aux conversations :

Leur langage a changé. C'est moins cru que c'était avant. Puis l'ambiance est mieux. Il y en a qui disent que c'est moins stressant, que ça amène un peu de couleur dans l'usine (Entrevue no 5).

C'est évident qu'au niveau du comportement, des discussions, au niveau de ce qui se passe dans les «lunch room» et tout, les conversations ont changé. C'est beaucoup moins vulgaire, c'est beaucoup plus social. On avait beaucoup de photos de femmes nues, ça ne parlait que de chasse et de pêche. Aujourd'hui les discussions ont changé, on va parler de famille et d'autres affaires, puis quand il y a la présence de femmes, on dirait que les gars sont plus portés à faire attention à leur façon de se comporter, de converser, puis c'est bien. Puis forcément, entre eux, ça se dialoguent différemment, ça se parlent mieux, puis ça converse mieux (Entrevue no 8).

Sur ceci, se termine le dernier chapitre de la dernière partie du mémoire qui, à l'image des trois parties précédentes, se conclut par une synthèse.

SYNTHÈSE DE LA 3^E PARTIE : SITUATION À LA PHASE DE L'EXPLOITATION DE L'ALUMINERIE ALMA

À la lumière de l'analyse, nous constatons d'abord qu'une évolution positive est en cours quant à l'embauche de femmes dans les alumineries et que dans le cas d'Alcan à Alma, celle-ci se prévaut d'une performance comparative acceptable à ce chapitre, bien que certains changements soient encore à apporter.

Pour répondre aux questions spécifiques de la recherche (revoir chapitre 2), précisons qu'il y a effectivement des femmes dans les alumineries, qu'elles sont en nombre plus important dans cette industrie que dans celle de la construction et qu'il y a des écarts importants entre elles et leurs collègues masculins. Elles sont d'abord beaucoup moins

nombreuses et ce constat est d'autant plus vrai sur le plancher de l'usine; elles sont souvent plus scolarisées, plus jeunes en âge et au service de l'entreprise et elles rencontrent des obstacles à leur intégration et à leur maintien en emploi. Ces obstacles sont la conséquence du bagage culturel de notre société et sont influencés par des facteurs de socialisation, d'éducation, d'ergonomie et de non reconnaissance des compétences. Pour pallier ces écarts, des mesures ont été proposées, inspirées par les mesures avancées par la CCQ pour l'industrie de la construction (voir figure 21).

Plus qu'une synthèse de la quatrième partie du mémoire, la figure 21 apparaît particulièrement pertinente pour nous rappeler que l'auteure faisait partie d'un programme de suivi des impacts sociaux de l'implantation de l'aluminerie à Alma et que tous les indicateurs et variables utilisés au cours de cette partie sont rappelés dans cette figure et mis en parallèle avec les questions spécifiques de recherche. Il en est de même avec les facteurs d'influence et les objectifs pour éliminer les écarts, autrement dit les recommandations.

Enfin, comme la situation des femmes dans les alumineries s'est améliorée suite à l'implantation de l'usine Alma, nous pouvons confirmer, sur la base de la situation à la phase de l'exploitation industrielle, l'hypothèse avancée en introduction, soit que le mégaprojet de l'aluminerie Alma contribue à réduire certains écarts entre les hommes et les femmes quant à leur situation d'emploi. Le chapitre suivant élabore davantage sur cette réponse à notre hypothèse de départ.

Figure 21: Synthèse de la situation à la phase de l'exploitation industrielle : variables et indicateurs pour le suivi

<div>Selon les questions de recherche</div> <div>Selon le plan de travail</div> <div>⇔ (revoir figure 4)</div>	<div>Industrie manufacturière, spécifiquement dans les alumineries</div>	<div>Étape de l'exploitation d'Alcan Alma</div>	<div>Questions spécifiques de recherche</div>
<div>Données ventilées selon le sexe / établir les écarts</div> <div>Indicateurs présentés</div>	<ul style="list-style-type: none"> • nombre absolu; • proportion; • catégorie d'emploi; • scolarité; • âge; • ancienneté. 	<ul style="list-style-type: none"> • nombre absolu; • proportion; • catégorie d'emploi; • âge; • ancienneté. 	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi? <i>Écarts importants au niveau de chacun des indicateurs présentés.</i> • Les femmes sont-elles présentes? <i>Elles sont présentes mais peu nombreuses.</i> • Ont-elles le même profil que les hommes? <i>Leur profil diffère à plusieurs points de vue.</i>
<div>Facteurs influençant les écarts négativement</div>	<div>Histoire ⇔ culture</div> <div>↓</div> <div>Socialisation</div> <div>Éducation</div> <div>Ergonomie</div> <div>Reconnaissance/compétences</div>		<ul style="list-style-type: none"> • Quelles difficultés rencontrent-elles? <i>Difficultés rencontrées au niveau de chacun des grands facteurs d'influence négatifs présentés.</i>
<div>Objectifs pour éliminer les écarts</div>	<div>Mettre en place des :</div> <ul style="list-style-type: none"> • Mesures visant à constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie manufacturière dont les alumineries; • Mesures d'accès et de maintien à l'industrie; • Mesures d'accès à l'emploi. 		<ul style="list-style-type: none"> • Comment peut-on remédier à ces écarts dans le cas du mégaprojet Alma? <i>En se fixant des objectifs et en adoptant des mesures tel que suggéré à la figure 20.</i>



Il s'avère possible de confirmer l'hypothèse selon laquelle le mégaprojet de l'aluminerie Alma contribue à réduire certains écarts entre les hommes et les femmes quant à leur situation d'emploi, sur la base de la situation à la phase de l'exploitation industrielle.

CHAPITRE XIV

LE MÉGAPROJET ALMA A CONTRIBUÉ À AUGMENTER LE NOMBRE DE FEMMES EN EMPLOI DANS LES SECTEURS NON TRADITIONNELS

Ce petit chapitre, qui n'est intégré à aucune partie du mémoire, apporte des statistiques plus larges afin de répondre à l'hypothèse de départ et afin d'ouvrir l'analyse pour des recherches futures.

Un effort a été fait pour intégrer des femmes dans la nouvelle aluminerie à Alma et 68 femmes ont pu en bénéficier. Il s'agit, pour la plupart, d'emplois non traditionnels dans un secteur fortement non traditionnel. Les données confirment une légère augmentation des taux tant à échelles régionale que provinciale. Le mégaprojet Alma a contribué à augmenter légèrement le nombre de femmes en emploi dans les secteurs non traditionnels (voir tableau 18).

D'un autre point de vue, bien que nous ne puissions pas vraiment extrapoler à partir de ces résultats, nous voyons (tableau 18) qu'il y a eu des modifications, somme toute assez importantes, quant à la répartition du travail dans chacun des grands secteurs de l'économie et quant à la présence des femmes dans le secteur primaire, entre 1996 et 2001, tant dans la MRC à l'étude, dans la région qu'au Québec. Cependant, nous ne croyons pas que ces changements sont dus à l'intégration de 68 femmes dans l'aluminerie Alcan à Alma. Cela suit plutôt une tendance générale du marché de l'emploi.

Tableau 18 : Proportion de l'emploi dans les grands secteurs économiques et taux de féminité dans le secteur primaire, 1996 et 2001

Proportion de l'emploi dans les grands secteurs économiques ¹ et taux de féminité dans le secteur primaire ² , Québec, SLSJ et MRC LSJE, 1996 et 2001						
	Québec		SLSJ		MRC LSJE	
	1996	2001	1996	2001	1996	2001
Secteur tertiaire	75,3 %	73,9 %	74,1 %	69,9 %	70,9 %	66,1 %
Secteur secondaire	21,3 %	22,2 %	21,1 %	23,1 %	22,9 %	25,0 %
Secteur primaire	3,4 %	3,9 %	4,8 %	7,0 %	6,1 %	8,9 %
Taux de féminité dans le secteur primaire	20,0 %	24,6 %	12,5 %	17,6 %	12,7 %	17,3 %
Sources : ¹ ministère de l'Industrie et du Commerce (www.mic.gouv.qc.ca) <i>Le profil économique des MRC du Saguenay-Lac-Saint-Jean</i> , 2001 (pour 1996) et <i>Recensement 2001</i> (pour 2001)						
² Statistique Canada. <i>Recensement 1996</i> et <i>Recensement 2001</i> .						

Il peut être pertinent et intéressant de pousser l'analyse jusqu'à tenter de voir ce qui a modifié favorablement ce portrait d'abord de l'industrie primaire mais aussi, de la présence des femmes dans cette industrie?

CONCLUSION

VISER L'INTÉGRATION DES FEMMES LORS DE LA MISE EN PLACE D'UN MÉGAPROJET INDUSTRIEL : UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Enfin, il appert que le projet de la nouvelle aluminerie aura engagé un changement perceptible en matière d'intégration de femmes dans un secteur non traditionnel, essentiellement à la phase de l'exploitation. Comme le nombre de femmes ayant participé à la construction est très faible, nous n'en tenons pas compte dans l'interprétation du changement. Cependant, le résultat de 68 femmes dans la nouvelle usine comporte un certain intérêt.

Aussi, comme nous avons pu le constater à la réalisation du présent mémoire, des mesures complémentaires peuvent être entreprises afin de favoriser davantage la correction des écarts. Ces écarts sont influencés par un certain nombre de facteurs essentiellement culturels et issus de notre histoire. Ces mesures peuvent également permettre une meilleure répartition des emplois et des revenus entre les hommes et les femmes, pour un développement un peu plus durable – évidemment, le développement durable tient à plusieurs déterminants réunis et ne se limite pas à l'équité sociale entre les hommes et les femmes.

Une approche «genre» structurée a permis l'analyse de la situation en tenant compte d'un ensemble d'indicateurs relevant les écarts entre les genres, faisant ressortir les raisons

des écarts, facilitant ainsi la recherche de solutions ou la proposition de recommandations. Parallèlement, des questions de recherche ont également servi de fil conducteur dans la démarche.

Ce projet apporte également sa contribution de variables et d'indicateurs pouvant répondre à un besoin de suivi des impacts sur la main-d'œuvre féminine dans les secteurs non traditionnels. Son intégration au programme de suivi des impacts sociaux de l'aluminerie Alma est justifiée par ses résultats.

Ce projet saura apporter quelques réponses ou suggestions lors de l'agrandissement ou de l'implantation d'autres usines ou d'autres entreprises du secteur non traditionnel. Un enseignement peut sans doute être tiré de l'expérience du présent projet.

Nous relevons cependant quelques limites du présent processus de recherche que nous décrivons dans l'aspect suivant.

LES LIMITES DE LA RECHERCHE

Une limite importante réside dans le fait que la présente recherche s'étale sur près de huit ans et qu'elle est parsemée d'arrêts et de reprises des travaux, dont deux ans d'inactivité totale entre le travail de recherche et sa rédaction. Cependant, l'occupation d'un emploi en condition féminine durant trois ans enrichit la présente analyse de l'auteure.

Une deuxième limite, un peu une conséquence de la première, implique qu'il faut tenir compte d'un biais important dans la présentation des résultats de l'analyse au niveau de l'exploitation de l'aluminerie. L'aluminerie Alcan à Alma est ici comparée aux autres alumineries selon ce qu'elles étaient en 1997 pour certaines et en 1999 pour les autres et, si on comparait ce qui s'est passé avec les mêmes années, peut-être que les résultats de la comparaison entre Alcan et les autres producteurs seraient modifiés. On sait qu'il y a eu des mouvements de main-d'œuvre entre-temps dont les plus récents remontent à quelques mois seulement dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean (fermeture des salles de cuves à Arvida).

UNE OUVERTURE EN RECHERCHE

Ce sujet de recherche n'est certes pas épuisé. Bien que les cas de femmes dans les emplois non traditionnels tendent à augmenter, elles sont encore minoritaires dans un bon nombre de secteurs. Des études plus qualitatives sur l'intégration des femmes ou encore sur les processus d'embauche seraient indubitablement sources de nouveaux apprentissages sur la question et permettraient de penser à de nouvelles avenues pour contrer les barrières rencontrées par les femmes; le tout dans un but d'équité, soit l'une des trois entités d'un développement plus durable ou viable.

BIBLIOGRAPHIE

- « Ergonomics and the Working Woman », dans *Occupational Health and Safety*, mai-juin 1979, pp. 20-23.
- « Ergonomie » dans *Le Petit Larousse illustré 1996*, Paris, Les Éditions Françaises inc., 1995, p.402.
- « Place aux femmes chez Luralco », dans *Le Soleil, Québec et l'Est*, 15 février 1993.
- « Trophée pour l'Aluminerie Luralco », *La Presse*, 23 janvier 1993, p. C2.
- ALCAN ALUMINIUM LTÉE, *Projet aluminerie Alma*, 15 fiches thématiques, 1997.
- ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE DE L'ALUMINIUM DU QUÉBEC, associa@aluminium.qc.ca
- BAILLY, Juliette P., « La santé et la sécurité du travail et les femmes », dans Gouvernement du Québec (Direction des affaires publiques et des communications d'Emploi-Québec), *Actes du colloque : Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels*, colloque international, Montréal, du 11 au 17 novembre 1999, Bibliothèque nationale du Québec, 2001, p. 92.
- BARRY, Francine, *Le travail de la femme au Québec : l'évolution de 1940 à 1970*, Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1977, 80 p.
- BEAUREGARD, Micheline (sous la direction de), *Le maintien des femmes dans les secteurs "non traditionnels", de la théorie à la pratique*, Chaire d'étude sur la condition des femmes, 1995, 113 p.
- BELLEY, Thérèse et Rachel BOUTIN, *Comment tirer profit des différences*, avril 1995, 29 p.
- BERTHELOT, M. et N. COQUATRIX, *Au delà des mythes : les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles*, Ministère de l'éducation, 1989, 96 p.
- BERTHELOT, M. et N. COQUATRIX, *Explorons de nouveaux espaces*, Ministère de l'éducation et Conseil du statut de la femme, 1985, 114 p.
- BRABANT, Carole et Karen MESSING (sous la direction de), *"Sexe faible" ou travail ardu? : recherche sur la santé et la sécurité des travailleuses*, Montréal, Association canadienne-française pour l'avancement des sciences, 1990, 114 p.
- BUREAU D'AUDIENCES PUBLIQUES SUR L'ENVIRONNEMENT (BAPE), *Projet de construction d'une usine d'électrolyse à Alma*, par Alcan Aluminium ltée, 1997, 181 p.
- BURNONVILLE, Francine, « Quand le masculin se conjugue au féminin », dans Gouvernement du Québec (Direction des affaires publiques et des communications d'Emploi-Québec), *Actes du colloque : Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels*, colloque international, Montréal, du 11 au 17 novembre 1999, Bibliothèque nationale du Québec, 2001, p.33.
- CENTRE DE RECHERCHES POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL (CRDI), La section Genre et développement durable : Énoncé de section, <http://www.idrc.ca>

- CENTRE DE RECHERCHES POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL (CRDI), Programme d'action, Québec, www.idrc.ca/gender/tool_f.html
- CHARLES-ROUX, Edmonde et al., Les femmes et le travail du moyen-âge à nos jours, Paris, La Courtille, 1975, 220 p.
- COLLECTIF CLIO, L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles, Montréal, Éditions du jour, 1992, 639 p.
- COMITÉ AVISEUR FEMMES, Les femmes du Québec et le marché de l'emploi : Résultat d'une analyse statistique, Montréal, mai 2000, 172 p.
- COMITÉ DE SANTÉ ENVIRONNEMENTALE DU QUÉBEC, Évaluation des impacts des grands projets sur la santé, Cahiers d'introduction à l'évaluation des impacts sur la santé, 1993, 62 p.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ), Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction, 1996, 87 p.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ) (Direction recherche et organisation), La présence des femmes dans les métiers de la construction, mai 2002, 8 p.
- CONDITION FÉMININE CANADA. Analyse comparative entre les sexes : guide d'élaboration de politiques, document de travail, mars 1996, www.swc-cfc.gc.ca/publish/gbagid-f.html
- CONSEIL CANADIEN POUR LA COOPÉRATION INTERNATIONALE (CCCI), CENTRE INTERNATIONAL MQTCH et ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES ORGANISMES DE COOPÉRATION INTERNATIONALE (AQOCI), Un autre genre de développement : un guide pratique sur les rapports femmes-hommes dans le développement, Ottawa, août 1991, pp. 11-50.
- CONSEIL DE L'EUROPE, L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques. Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité, Strasbourg, mai 1998, 92 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (CSF), Site internet www.csf.gouv.qc.ca
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (CSF), Les conditions de vie des femmes et le développement régional et local au Saguenay-Lac-Saint-Jean, Avis du Conseil du statut de la femme, collection / Femmes et développement des régions, Québec, mars 2002, 142 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (CSF), Des choix pour l'avenir, Québec, août 1996.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (CSF), Portrait socio-économique des femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Québec, Bibliothèque nationale du Québec, 1995, 60 p.
- CÔTÉ, Charles, Désintégration des régions. Le sous-développement durable au Québec, Ottawa, Les Éditions JCL inc., 1991, 261 p.
- DAVID-MCNEIL, Jeannine et Evelyne TARDY, « Les femmes : une longue marche vers l'égalité », dans Le Québec en jeu, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1992, pp.189-224.
- EMPLOI-QUÉBEC, Bulletin régional du marché du travail, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Vol. 18, no 11, 1998.

- ENVIRONNEMENT ET FAUNE QUÉBEC (Direction de l'éducation et de la promotion du développement durable), « Les femmes, élément incontournable du changement social nécessaire à l'atteinte du développement durable », dans *Déclic*, vol. 3, no 1, janvier 1998, p.2.
- FEMMES ET VILLES INTERNATIONAL, *L'approche de genre dans les politiques et programmes*, 2002, www.femmesetvilles.org
- FEMMES REGROUPÉES EN OPTIONS NON TRADITIONNELLES (FRONT), *Actes du colloque 10 x 10 = mille*, tenu en septembre 1996, Longueuil, 1997, 38 p.
- FEMMES REGROUPÉES EN OPTIONS NON TRADITIONNELLES (FRONT), *De solitaires à solidaires : Cahier 1*, Longueuil, octobre 1997, 45 p.
- FEMMES REGROUPÉES EN OPTIONS NON TRADITIONNELLES (FRONT), *De théorique à pratique : Cahier 2*, Longueuil, octobre 1997, 18 p.
- FEMMES REGROUPÉES EN OPTIONS NON TRADITIONNELLES (FRONT), *Revoir Montréal : Recherche-action et analyse de besoins quant aux services offerts en matière de travail non traditionnel à Montréal*, Longueuil, mars 1998, 34 p.
- FRITZ, Jean-Claude, « Le développement durable : la recherche d'autres logiques? », dans *L'humanité face à la mondialisation : Droit des Peuples et Environnement*, Paris, Éditions L'Harmattan, 1997, pp. 187-208.
- GAGNÉ, Dolores, « L'intégration des femmes en techniques physiques : Une œuvre inachevée » dans *Le maintien des femmes dans les secteurs "non traditionnels", de la théorie à la pratique*, sous la direction de Micheline BEAUREGARD, Chaire d'étude sur la condition des femmes, 1994, p. 82.
- GAGNON, Christiane, *Modèle de suivi des incidences sociales, évaluation environnementale et développement régional viable*, 2002, www.uqac.ca/msiaa
- GAGNON, Christiane, *Les intersections entre économie sociale (ES) et développement durable (DD) : brève variation sur l'équité sociale*, 27 septembre 2001, 4 p.
- GAGNON, Christiane, « Gouvernance environnementale et évaluation des impacts sociaux : un défi de citoyenneté », dans *Géographie et société*, sous la direction de Laurin, S. et al., Presses de l'Université du Québec, 2001, pp. 257-269.
- GAGNON, Christiane et al., *Alma et sa région d'appartenance : Portrait de référence*, Chicoutimi, Université du Québec à Chicoutimi, rapport de recherche non publié, 1999, 111 p.
- GAGNON, Christiane, « L'évaluation intégrée des impacts sociaux : une interface entre le social et l'économique, entre le local et le global », (texte).
- GAGNON, Christiane, « Développement local viable : approches, stratégies et défis pour les communautés », dans *Coopératives et développement*, vol. 26, no 2, 1994-1995, p.61-82.
- GAGNON, Christiane, *Dynamique sociospatiale, enjeux territoriaux et redéploiement de l'industrie de l'aluminium au Saguenay-Lac-Saint-Jean à l'aube du XXIe siècle*, Montréal, Université de Montréal (thèse de doctorat), 1991.

- GARDNER, Julia and M. ROSELAND, « Thinking Globally : The Role of Social Equity in Sustainable Development », in *Alternatives*, vol. 16, no 3, 1989, pp. 26-33.
- GIROUARD, Chantal, *Les jeunes familles monoparentales et les pensions alimentaires*, Québec, Conseil permanent de la jeunesse, 1995, 27 p.
- GOUVERNEMENT DU CANADA, *Guide de l'écogouvernement : Les objectifs du développement durable*, www.ec.gc.ca
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (Direction des affaires publiques et des communications d'Emploi-Québec), *Actes du colloque : Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels*, colloque international, Montréal, du 11 au 17 novembre 1999, Bibliothèque nationale du Québec, 2001, 243 p.
- GRABB, Edward G., *Theories of Social Inequality : Classical and Contemporary Perspectives*, Second Edition, Canada, Holt, Rinehart and Winston of Canada, 1990.
- GROSBOIS, Sylvie de, et al., *L'essayer c'est l'adopter : les obstacles ergonomiques à l'accès des femmes aux postes traditionnellement masculins*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 1990, 48 p.
- LA COMMISSION MONDIALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT, *Notre avenir à tous*, Éditions du FLEUVE, Publications du Québec [1987], www.agora21.org/dd/rapport-brundtland.html
- LEGAULT FAUCHER, Monique, « Le travail des femmes : rose ou noir? », dans *Prévention au travail*, janvier-février 1992, pp. 15-26.
- LEGAULT, Marie-Josée, « La difficile intégration dans les emplois de production », dans *Gouvernement du Québec (Direction des affaires publiques et des communications d'Emploi-Québec), Actes du colloque : Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels*, colloque international, Montréal, du 11 au 17 novembre 1999, Bibliothèque nationale du Québec, 2001, pp. 84-91.
- LEMIEUX, Denis et Valérie NADEAU, « Les métiers de la construction : un choix d'avenir », dans *Gouvernement du Québec (Direction des affaires publiques et des communications d'Emploi-Québec), Actes du colloque : Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels*, colloque international, Montréal, du 11 au 17 novembre 1999, Bibliothèque nationale du Québec, 2001, pp. 61-65.
- MAILLÉ, Chantal, *Les Québécoises et la conquête du pouvoir politique*, Montréal, Éditions Saint-Martin, 1990, 53 p.
- MÉDA, Dominique, *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2001, 199 p.
- MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT (MENV), *Développement durable : définition, conditions et objectifs*, www.menv.gouv.qc.ca
- MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE (MIC), *Le profil économique des MRC du Saguenay-Lac-Saint-Jean*, 2001, www.mic.gouv.qc.ca

- MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DU COMMERCE INTERNATIONAL (MAECI), Action 2003, but 4, www.dfait-maeci.gc.ca
- MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES (MAM), La discrimination systémique – la barrière invisible à l'équité en emploi, 1990, p.12, cité par Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT), De solitaires à solidaires, cahier 1, octobre 1997, p.13.
- MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES, Une passion grandeur nature, plan stratégique 2001-2004, 2001, 54 p.
- MOLLER OKIN, Susan, « Sur la question des différences », dans La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales, Ephesia, Conseil scientifique de la Mission de coordination de la 4e conférence mondiale sur les femmes, Pékin, sept 1995, Paris, Éditions La Découverte, 1995, pp. 57-69.
- OSAMA, Basma et al., Introduction à l'analyse différenciée selon les sexes appliquée aux politiques gouvernementale, cahier 1, documents préparés dans le cadre du protocole UQAM / Relais-femmes, Service aux collectivités, UQAM, avril 2000.
- PASSET, René, « Le développement durable : d'un regard sur le monde à une conception de l'homme », dans Économies et sociétés, développement, croissance et progrès, Série F., no 36, 1/1998, pp. 91-96.
- ROUSSEAU, Sophie, « La place des jeunes et des femmes sur le marché de l'emploi », dans GAGNON, Christiane et al., Alma et sa région d'appartenance : Portrait de référence, Chicoutimi, Université du Québec à Chicoutimi, rapport de recherche non publié, 1999, p.69-94.
- SAINT-PIERRE, Marc, « L'aluminerie Alouette enfin inaugurée », dans Le Soleil, 25 septembre 1992, p.B1.
- SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (SCF), Un avenir à partager : la politique en matière de condition féminine, Programme d'action 2000-2003, Québec, le Secrétariat, 2000.
- SNC LAVALIN ENVIRONNEMENT INC., Étude d'impact sur l'environnement, Projet d'aluminerie, Alma, Québec, avril 1997.
- TARDY, Evelyne et al., La politique : un monde d'hommes?, Éditions Hurtubise HMH, Montréal, 1982, 111 p.
- TREMBLAY, Jacinthe, « L'intégration des femmes : Reynolds a ouvert le bal », dans Les Affaires, 28 février 1998, p.49.
- VINET, Alain et al., La condition féminine en milieu ouvrier, Collection : identité et changements culturels no 3, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1982.
- YOUNG, Kate (Institute of development Studies of Sussex, Angleterre), Genre et développement – Une approche relationnelle, 18 avril 1988, Traduction et adaptation : février 1990, 29 p.