



Mireille Joncas, MBA
Consultante

Mémoire

Version finale

LES FEMMES NORD-CÔTIÈRES ET LE DÉVELOPPEMENT NORDIQUE



Présenté à :

Commission régionale
« FEMMES »
de la Côte-Nord

Mireille Joncas, consultante
39, rue Chimo
Sept-Îles, Québec
G4S 1A8
joncas.mireille@cgocable.ca
Tél : 418-350-5441

Novembre 2015

QUI SOMMES-NOUS ?

La Commission régionale femmes a été mise sur pied en 2006 par la Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Côte-Nord, suite à une demande du Regroupement des femmes de la Côte-Nord et à une volonté de la CRÉ d'établir un mécanisme d'échange permanent entre des représentantes d'organisations vouées à l'amélioration des conditions de vie des Nord-Côtières et la Conférence.

La Commission agit à titre d'instance consultative de la CRÉ. Elle alimente la Conférence sur les positionnements, stratégies et les actions afin que soient pris en compte les réalités, attentes et besoins des Nord-Côtières.

Les principaux mandats de la Commission sont de proposer des interventions à la Conférence, suggérer des positionnements régionaux, assurer le suivi du plan d'action, voir à sa mise à jour et à documenter ses résultats, travailler à l'élaboration du Plan quinquennal et voir à la rédaction de même qu'à la réalisation d'une politique d'équité et du plan d'action en découlant.

La Commission est composée de la façon suivante :

Une représentante femme autochtone ainsi qu'une représentante pour chacune des MRC de la région auxquelles s'ajoutent des délégués(es) des groupes, organisations et ministères suivants :

- Coalition des centres de femmes de la Côte-Nord
- Regroupement des femmes de la Côte-Nord
- Réseau Maisons d'hébergement de la Côte-Nord
- Centre Émersion
- Femmessor Côte-Nord
- Forum jeunesse Côte-Nord
- Emploi-Québec
- Agence de la santé et des services sociaux de la Côte-Nord
- Secrétariat à la condition féminine

Pour ce faire, les membres ciblent les actions suivantes :

- Connaître le fonctionnement de la CRÉ et se tenir informées de ses activités;
- Proposer des interventions à la CRÉ;
- Assurer le suivi des actions régionales;
- Suggérer à la CRÉ des positionnements régionaux;
- Soutenir la responsable des dossiers sur l'égalité entre les femmes et les hommes à la CRÉ;
- Mettre à jour le plan d'action de la Commission;
- **Mieux connaître et faire des liens avec le Plan Nord et son impact sur les femmes;**
- Influencer et appuyer la CRÉ dans l'élaboration du prochain plan quinquennal;
- **Voir à l'application de la politique d'équité de la CRÉ;**
- **Connaître et partager la réalité des Nord-Côtières.**

TABLE DES MATIÈRES

QUI SOMMES-NOUS ?	i
LISTE DES ACRONYMES	v
SOMMAIRE	vii
1. INTRODUCTION	1
2. MISE EN CONTEXTE.....	3
2.1 La place des femmes dans le Plan Nord.....	3
2.2 Les principaux secteurs d'activités	9
2.2.1 Le secteur de la construction.....	11
2.2.2 Le secteur minier	13
2.2.3 Le secteur forestier	21
2.2.4 Le secteur de l'énergie	22
3. UN BREF PORTRAIT DES FEMMES NORD-CÔTIÈRES	26
4. LES EFFETS DU DÉVELOPPEMENT NORDIQUE.....	34
5. LE « FLY IN, FLY OUT »	36
5.1 Les grandes entreprises (employeurs).....	42
5.2 Les communautés.....	45
5.3 Les travailleurs.....	52
5.4 Les relations de couple et la famille	61
5.5 Les femmes	66
5.5.1 Les résidentes d'une communauté d'accueil ou de proximité.....	66
5.5.2 Les défis du travail FIFO pour les femmes.....	70
5.5.3 Les femmes autochtones.....	74
6. CONCLUSION	79
7. RECOMMANDATIONS	81
RÉFÉRENCES.....	84
ANNEXE 1 – LE TERRITOIRE DU PLAN NORD - RÉGION DE LA CÔTE-NORD	A-2
ANNEXE 2 – ANALYSE SOMMAIRE DES IMPACTS DU PROJET DE LA ROMAINE	A-3

ANNEXE 3 – SOMMAIRE DES EFFETS DU FIFO SUR LES FAMILLES EN AUSTRALIE	A-4
ANNEXE 4 – EXEMPLES D’OUTILS POUR AIDER LES FAMILLES FIFO	A-5

Liste des tableaux

Tableau 1	Rapport hommes/femmes dans les emplois en extraction minière au Québec, 2001-2014	14
Tableau 2	Type d’occupation des femmes et des hommes dans le secteur de l’extraction minière au Québec, 2006.....	15
Tableau 3	Projection des projets miniers à l’étape de l’exploitation selon les régions, Québec, 2015-2025	18
Tableau 4	Estimation des emplois en exploitation minière selon les régions, Québec, 2015-2025	19
Tableau 5	Besoins de main-d’œuvre du secteur minier selon les régions, Québec, 2015-2025	19
Tableau 6	Répartition des postes à pourvoir selon les régions d’origine des travailleurs miniers, Québec, 2015-2025	20
Tableau 7	Avantages et désavantages du FIFO pour les grandes entreprises (employeurs)	43
Tableau 8	Avantages et désavantages du FIFO pour les communautés	45
Tableau 9	Avantages et désavantages du FIFO pour les travailleurs	56
Tableau 10	Avantages et désavantages du FIFO pour les familles.....	64
Tableau 11	Impact du travail FIFO sur les résidentes d’un milieu d’accueil ou de proximité	68
Tableau 12	Principaux défis concernant l’embauche et le maintien en emploi de femmes dans des opérations de type FIFO	71
Tableau 13	Avantages et désavantages du travail FIFO pour les femmes.....	71
Tableau 14	Défis à surmonter pour favoriser une plus grande participation des femmes autochtones au secteur des ressources naturelles et au travail FIFO.....	76

Liste des graphiques

Graphique 1	Comparaison des salaires annuels moyens du secteur minier et d'autres secteurs au Québec, 2014	17
Graphique 2	Répartition des effectifs d'Hydro-Québec sur la Côte-Nord par unité administrative, 2011	23
Graphique 3	Évolution du nombre de travailleurs affectés à la réalisation du complexe de la Romaine, 2009-2020	24
Graphique 4	Répartition hommes/femmes de chacune des MRC de la Côte-Nord, 2014 ^p	26
Graphique 5	Revenu médian après impôt des familles par MRC, 2012	27
Graphique 6	Plus haut niveau de scolarité atteint par les femmes et les hommes de la Côte-Nord, 2011.....	29
Graphique 7	Taux de travailleurs des 24 à 65 ans, selon le sexe, MRC de la Côte-Nord, 2012	30
Graphique 8	Revenu d'emploi moyen des travailleurs de 25 à 64 ans selon le sexe, MRC de la Côte-Nord, 2012	31
Graphique 9	Population de 25 à 54 ans selon les heures consacrées par semaine aux enfants, Côte-Nord et ensemble du Québec, 2006.....	32
Graphique 10	Population de 25 à 54 ans selon les heures consacrées par semaine au travail ménager, Côte-Nord et ensemble du Québec, 2006	32
Graphique 11	Population de 25 à 54 ans selon les heures consacrées par semaine aux personnes âgées, Côte-Nord et ensemble du Québec, 2006	33
Graphique 12	Lieu de résidence des travailleurs de la mine du Lac Bloom (Cliffs Natural Resources) au moment de sa fermeture.....	38
Graphique 13	Lieu de résidence des travailleurs de la Côte-Nord à la mine du Lac Bloom (Cliffs Natural Resources) au moment de sa fermeture	39

LISTE DES ACRONYMES

AFAC :	Association des femmes autochtones du Canada
CCQ :	Commission de la construction du Québec
C-N :	Côte-Nord
CPE :	Centre de la petite enfance
CSF :	Conseil du statut de la femme
CSMO :	Comité sectoriel de main-d'œuvre
ENM :	Enquête nationale auprès des ménages
ERA :	Ententes sur les répercussions et les avantages
F :	Femme
FIFO :	Fly in, fly out
H :	Homme
IBA :	Impact and Benefit Agreement
INSPQ :	Institut national de santé publique du Québec
ISQ :	Institut de la statistique du Québec
ITSS :	Infections transmissibles sexuellement et par le sang
MRC :	Municipalité régionale de comté
PNR :	Permanent, non-résident
SSC	Subventions salariales ciblées
SFCEA	Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones
SHQ :	Société d'habitation du Québec
TBE :	Tordeuse de bourgeons de l'épinette
WIM :	Women In Mining

UNITÉS

\$:	Dollar
Km ² :	Kilomètre carré
M\$A :	Million de dollars australiens

Le développement du Nord doit se faire, avant tout,
par et pour le Nord,
et ce, en fonction des besoins, spécificités et réalités
des communautés qui y sont installées et
des populations qui y vivent.

Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique. Il est employé uniquement dans le but d'alléger le texte et n'a aucune intention discriminatoire.

SOMMAIRE

Par le biais de ce mémoire, la Commission régionale femmes de la Côte-Nord souhaite exprimer et transmettre ses préoccupations quant à la place des femmes nord-côtières dans le développement nordique ainsi que sur les répercussions du système de travail par rotation communément appelé le « fly in, fly out » (FIFO) sur celles-ci, mais également sur les hommes, les familles et les communautés nord-côtières et d'ailleurs au Québec.

Les emplois dans les secteurs industriels et de la construction demeurent toujours à dominance masculine, malgré une légère amélioration de la situation au fil des années. Les prévisions de main-d'œuvre dans certains domaines comme celui du secteur minier présentent de belles perspectives si bien qu'une pénurie de main-d'œuvre locale ou régionale est anticipée à moins d'un changement important à la situation.

Cette pénurie pourrait être amoindrie si des mesures et des initiatives étaient mises en place dès maintenant pour favoriser une plus grande participation et intégration des femmes et des autochtones dans ces milieux de travail. Toutefois, l'utilisation grandissante d'une nouvelle pratique de travail appelée le « fly in, fly out » vient poser de nouveaux défis qui pourraient limiter, encore plus, la participation des femmes à ces secteurs d'activités.

Ce mode de travail comporte des avantages et des désavantages pour l'ensemble des parties prenantes que ce soit les entreprises qui instaurent une telle pratique, les communautés qui accueillent ou qui vivent à proximité des installations de ces entreprises, les familles ou les partenaires des employés qui doivent s'absenter pour le travail, etc.

Pour les femmes, les effets sont de plusieurs ordres qu'elles soient résidentes desdites communautés d'accueil, partenaires des employés de ces entreprises et/ou mères de leurs enfants ou, encore, elles-mêmes travailleuses au sein de ces entreprises. Et si, en plus, elles sont autochtones, des défis supplémentaires s'ajoutent.

Voici quelques-uns des principaux avantages et désavantages reliés au travail FIFO pour chacune des catégories des parties prenantes. Il est à noter que les avantages et désavantages présentés ici ne constituent pas une liste exhaustive et les éléments ne sont pas classés par ordre d'importance. Il s'agit plutôt d'un sommaire des principaux impacts. Par conséquent, il faut se référer au document pour mieux comprendre le contexte dans lequel ils s'inscrivent.

Tableau A Avantages et désavantages du FIFO	
Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
Grandes entreprises (employeurs)	
• Permet de s'ajuster aux cycles économiques • Réduction des investissements requis et des coûts d'opération • Réduction de l'empreinte environnementale du projet • Possibilité d'attirer une main-d'œuvre de qualité supérieure • Diminution des impacts sociaux et économiques reliés à la fin des activités • Emplois intéressants pour les autochtones	• Taux de roulement plus élevé et perte de productivité • Sentiment d'appartenance et fidélisation des employés moins élevés • Réduction occasionnelle de la rapidité d'exécution ▪ Capacité opérationnelle et redevabilité moindres ▪ Moins de disponibilité pour des heures supplémentaires • Défis logistiques et de gestion du personnel
Communauté source	
▪ Maintien des familles dans leur communauté ▪ Retombées économiques pour le milieu	▪ Diminution de l'implication communautaire (bénévolat) ▪ Une offre de services réduite
Communauté d'accueil (ou de proximité)	
▪ Retombées économiques pour la communauté ▪ Nouvelles opportunités d'affaires et diversification économique	▪ Les retombées économiques des emplois FIFO sont beaucoup moindres que celles d'emplois résidents – <i>fly-over effect</i> ▪ Une économie à 2 vitesses ▪ Une offre de services réduite • Décrochage scolaire chez les jeunes • Crise au sein des organismes communautaires et d'économie sociale ▪ Personnel permanent non-résident non considéré dans les statistiques pour les octrois financiers et l'offre de services ▪ Cohabitation difficile et tensions ▪ Aucune implication communautaire ▪ Pas de sentiment d'appartenance ▪ Effet d'entraînement et dévitalisation ▪ Nuisances ▪ Augmentation des problèmes sociaux ▪ Climat d'insécurité ▪ Accentuation des inégalités sociales et économiques ▪ Investissements municipaux requis

Tableau A Avantages et désavantages du FIFO (suite)	
Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
Travailleurs FIFO	
▪ Salaires et avantages sociaux plus élevés ▪ Moins de dépenses pour le travailleur ▪ Périodes de congé prolongées ▪ Plus d'indépendance ▪ Avancement professionnel ▪ Développement d'un sentiment d'appartenance ▪ Horaire de travail adapté au mode de vie ▪ Plus grande mobilité	▪ Problème de satisfaction au travail et d'adaptation ▪ Effort physique et fatigue ▪ Insomnie ▪ Impression de vivre 2 vies différentes ▪ Sentiment de culpabilité et d'impuissance ▪ Politiques de travail rigides ▪ Consommation d'alcool et de drogues ▪ Surconsommation et endettement ▪ Relations familiales et sociales parfois plus difficiles ▪ Cas d'intimidation et de harcèlement aggravés ▪ Participation communautaire et sociale réduite ▪ Manque d'intimité ▪ Liberté contrôlée ▪ Temps non prévu ou non rémunéré ▪ Risque d'accidents au travail et évacuation ▪ Précarité de l'emploi ▪
Famille	
▪ Niveau de vie plus élevé ▪ Plus de temps de qualité en famille ▪ Choix de l'endroit où vivre ▪ Plus d'opportunités d'emploi pour les autres membres de la famille ▪ Plus grand accès à des services de santé, d'éducation et de divertissement ▪ Possibilité de changer d'emploi sans trop perturber la famille ▪ Subie moins les impacts des cycles miniers qui sont plus prononcés dans les communautés mono-industrielles	▪ Les fréquents départs et arrivées du parent FIFO sont des moments émotionnels ▪ Chambardement à la routine familiale ▪ Absence à des événements familiaux importants ▪ Définition des rôles et des responsabilités de chacun ▪ Sentiment d'ennui chez les membres de la famille ▪ Insécurité et doute ▪ La famille s'habitue à vivre sans le parent FIFO

Tableau A Avantages et désavantages du FIFO (suite)	
Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
Les femmes en tant que résidentes du milieu d'accueil	
	▪ Hausse du coût de la vie et appauvrissement des femmes ▪ Accentuation des inégalités sociales et économiques ▪ Diminution de la disponibilité des logements ▪ Plus grande tolérance des situations d'abus et de violence ▪ Augmentation des cas d'agressions sexuelles, de maladies ou d'infections transmises sexuellement et de grossesses non-désirées ▪ Augmentation du taux de masculinité et du harcèlement sexuel ▪ Plus de prostitution ▪ Climat d'insécurité
Les femmes comme travailleuses FIFO	
▪ Opportunités d'emplois intéressantes ▪ Sécurité financière ▪ Avancement professionnel et nouvelle opportunité ▪ Comblent un désir d'aventure ▪ Tisser des liens d'amitié	▪ Horaire rigide, peu flexible et mal adapté ▪ Fatigue physique et temps de récupération insuffisant ▪ Manque d'intimité et sentiment d'insécurité ▪ Culture masculine ▪ Isolement professionnel et social ▪ Obligation de faire ses preuves ▪ Discrimination et harcèlement ▪ Impression de perdre sa féminité ▪ Confidante des problèmes des autres
Les femmes autochtones comme travailleuses FIFO (éléments supplémentaires)	
	▪ Double discrimination : sexisme et racisme ▪ Perceptions négatives à l'égard des industries ▪ Perceptions négatives de la présence des femmes autochtones dans des emplois non-traditionnels ▪ Préoccupations concernant les conditions de travail ▪ Manque de formation, d'expérience de travail et de compétences ▪ Manque d'information concernant les possibilités d'emploi

Il est possible de constater que le travail FIFO procure certains avantages comme des salaires plus élevés, des congés prolongés et une plus grande autonomie et mobilité aux travailleurs. Toutefois, cette pratique lorsqu'elle est utilisée à proximité d'une communauté engendre d'importantes répercussions sur le milieu, les populations les plus vulnérables étant plus à risque comme les femmes monoparentales et les femmes autochtones.

La Commission régionale femmes de la C-N est consciente que cette pratique est là pour rester et risque de s'accroître avec le développement nordique. Par conséquent, elle recommande que :

- Des études approfondies soient réalisées pour évaluer l'ensemble des effets du FIFO sur toutes les parties prenantes, sans oublier, les effets cumulatifs.
- Le recours à l'utilisation du FIFO soit minimisé et justifié lorsqu'il y a une communauté établie à proximité du site d'exploitation.
- Un code de pratiques soit élaboré pour minimiser les impacts sur les travailleurs et travailleuses.
- Les meilleures pratiques soient recensées pour favoriser une participation et une intégration accrue des femmes au sein des secteurs industriel et de la construction ainsi que dans le cadre du travail FIFO.

1. INTRODUCTION

En mai 2011, le gouvernement du Québec dévoilait le Plan Nord, un ambitieux projet d'une génération (25 ans) visant à développer le Nord québécois à partir du 49^e parallèle. Le Plan Nord se veut créateur de richesses et d'emplois, et ce, dans le respect des principes du développement durable.

En 2014, le gouvernement du Québec relance le Plan Nord avec l'intention d'en faire un des principaux axes d'intervention de la relance de l'économie du Québec.

Le Plan Nord s'étend sur une superficie de près de 1,2 million de km², représentant approximativement 72 % de la superficie du Québec¹.

En termes de superficie, la Côte-Nord représente environ 15,5 % du territoire du Plan Nord. Toutefois, la délimitation territoriale du Plan Nord a pour conséquence de diviser la Côte-Nord. En effet, seulement 73 % de la région est considérée comme faisant partie intégrante du Plan Nord. Celui-ci exclut le territoire de la MRC de La Haute-Côte-Nord ainsi que l'Île d'Anticosti, situation dénoncée par les représentants politiques et socioéconomiques de la région (voir carte à l'annexe 1).

Le Plan Nord regroupe une population de plus de 121 000 personnes, soit environ 1,5 % de la population totale du Québec. Près des deux tiers de cette population, soit environ 80 000 personnes, résident sur la Côte-Nord.

Historiquement, l'exploitation des ressources naturelles a contribué à l'occupation du territoire et au développement de la Côte-Nord. L'exploitation des ressources naturelles, soit le secteur primaire, constitue toujours une part importante de l'économie de la région. Grâce à ses nombreuses ressources, la région contribue pour 2,3 % au PIB du Québec en 2013 alors que son poids démographique n'est que de 1,2 % du total provincial. Concrètement, cela se traduit par la production de 35 % de la valeur des expéditions minérales de la province, environ 33 % de l'aluminium primaire, 30 % de l'hydroélectricité, 25 % des débarquements (en tonnes) de la pêche et près de 15% de la matière ligneuse. Elle possède également un taux d'exportation dépassant les trois quarts de la production régionale.

Avec ses ressources tant humaines que naturelles, la Côte-Nord est indéniablement une constituante importante du Plan Nord.

Toutefois, il y a lieu de se demander si ce développement se fera au bénéfice de l'ensemble de la population de la région, c'est-à-dire des hommes et des femmes, des allochtones et des autochtones, des jeunes et des aînés, des nantis et des défavorisés, etc. Ce document, bien que

¹ Site Internet du Plan Nord : <http://plannord.gouv.qc.ca/fr/territoire/>, consulté le 31 juillet 2015.

présentant un portrait global du développement nordique sur la Côte-Nord, porte un regard particulier à la situation des femmes qui représentent, en 2014, 49 % de la population nord-côtière.

Certaines personnes et organisations se sont interrogées à savoir si le Nord, ou encore, le développement nordique avait un sexe. Il appert que « oui » et que celui-ci soit masculin.

« Au-delà du 49e parallèle résident quelque 150 000 habitants, sur plus de 1 200 000 km². Pourtant, tous n'ont pas leur place. De tous les groupes qui doivent se battre pour leur sort, les femmes sont sans nul doute les plus oubliées. Les plus oubliées, mais pas les moins épargnées par le développement nordique. Trop souvent, leur liberté est encore compromise, leur avenir incertain... »

Un nord par des hommes et pour des hommes. »²

L'entente administrative 2011-2015 sur l'égalité entre les femmes et les hommes de la Côte-Nord rappelle l'importance de l'égalité économique entre les femmes et les hommes, le respect et l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux de vie ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes de la Côte-Nord en tenant compte de leurs spécificités.

Par le biais de ce mémoire, la Commission régionale femmes de la Côte-Nord souhaite exprimer et transmettre ses préoccupations quant à la place des femmes nord-côtières dans le développement nordique ainsi que sur les répercussions du système de travail par rotation communément appelé le « fly in, fly out » (FIFO) sur celles-ci, mais également sur les hommes, les familles et les communautés nord-côtières et d'ailleurs au Québec.

Ce document a été réalisé à partir d'une revue de littérature, mais se base aussi sur la réalité vécue par la collectivité nord-côtière pendant le boom économique d'un passé pas si lointain. Il vise à mettre en lumière certains faits et constats afin d'identifier des pistes de solution pour favoriser la pleine participation des femmes au développement du Nord québécois pour qu'elles puissent en retirer leur juste part des bénéfices.

² Trudel, Nicholas. « *Démesure nordique : Nord, nom commun masculin* », Le collectif, 18 juin 2013.

2. MISE EN CONTEXTE

Le gouvernement du Québec souhaite s'assurer que la mise en valeur des ressources naturelles du Nord se fasse avant tout au bénéfice des populations qui habitent ce territoire et qu'elle contribue également au progrès de l'ensemble du Québec. Il importe aussi que le développement soit socialement acceptable et qu'il s'inscrive dans une démarche de développement durable exemplaire³.

En principe, le Plan Nord devrait permettre de créer un certain nombre d'emplois directs dans le Nord québécois et dont pourrait bénéficier la population des communautés de ce territoire. Toutefois, faute d'une main-d'œuvre qualifiée suffisante, il est probable que la majeure partie des employés proviendra des autres régions du Québec et possiblement de l'extérieur de la province.

Le gouvernement n'a pas fixé de cible d'emploi local et aucun mécanisme de suivi n'est prévu à cet égard⁴ si bien qu'il sera difficile d'évaluer si les emplois générés par le Plan Nord profiteront réellement à la population du Nord québécois.

Par ailleurs, peut-on parler de développement durable ou espérer obtenir l'acceptabilité sociale des projets si plus de la moitié de la population du Nord québécois n'est pas en mesure de profiter, pour plusieurs considérations énoncées dans ce document, aux bénéfices du Plan Nord, mais en subit néanmoins les répercussions ?

Le Plan Nord révisé accorde davantage d'importance à la participation des femmes dans le développement nordique que sa version précédente. D'ailleurs, un des principes directeurs de ce Plan est :

« Un développement harmonieux, éthique, respectueux des populations autochtones et non autochtones et soucieux de l'égalité entre les femmes et les hommes. »⁵

2.1 La place des femmes dans le Plan Nord

Le gouvernement souhaite favoriser la formation et la rétention d'un plus grand nombre de travailleurs spécialisés pour répondre aux besoins liés aux projets de développement sur le territoire du Plan Nord. À ce titre, il mise, entre autres, sur la pleine participation des femmes au marché du travail.

³ Gouvernement du Québec (2015). *Le Plan Nord à l'horizon de 2035 - Plan d'action 2015-2020 (synthèse)*, p. 13.

⁴ Conseil du statut de la femme (CSF) (2012). *Les femmes et le Plan Nord : pour un développement nordique égalitaire*, Gouvernement du Québec, p. 18.

⁵ Gouvernement du Québec (2015). *Le Plan Nord à l'horizon de 2035 - Plan d'action 2015-2020 (cadre de référence)*, p. 18.

« Le gouvernement déploiera donc tous les efforts nécessaires en vue de former un plus grand nombre de travailleurs spécialisés pour répondre aux besoins liés aux projets de développement sur le territoire du Plan Nord et faciliter la formation, l'intégration et le maintien des femmes et des autochtones dans plusieurs emplois à forte valeur ajoutée. Il mettra notamment en œuvre à cette fin les engagements qu'il a pris en matière d'accès et d'égalité en emploi. »⁶

Le premier ministre a d'ailleurs réitéré cet engagement lors de son discours d'ouverture le 1^{er} mai 2014, soit de tenir compte des impacts du Plan Nord sur les femmes, notamment⁷.

En effet, le gouvernement est conscient que la situation de la pénurie des places en garderie peut, entre autres, contribuer au décrochage scolaire des femmes ou à leur exclusion du marché du travail.

Cette situation fut d'ailleurs recensée par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) lors de son analyse sommaire des impacts du projet de barrage hydroélectrique de la Romaine sur la santé de la population de Havre-Saint-Pierre :

« Un impact de taille qui n'avait pas été anticipé est lié à la capacité d'accueil des services de garde en Minganie... La situation est très difficile pour les familles qui ont des enfants de 0 à 5 ans puisqu'il n'existe tout simplement pas d'alternatives au CPE. Les garderies privées ou en milieu familial sont presque inexistantes puisque ceux qui opéraient ce type de garderies ont délaissé leurs activités en faveur d'emplois plus payants et moins exigeants. De plus, l'accroissement de la population et le baby-boom récent font que le système est complètement engorgé.

Cette situation retarde le retour de plusieurs mères sur le marché du travail. En situation de pénurie de main-d'œuvre, le milieu gagnerait pourtant à pouvoir aider les femmes à réintégrer le marché du travail à la fin de leur congé de maternité. Contraintes de mettre leur carrière en suspens de manière indéterminée, du moins le temps que les enfants entrent à la maternelle, les femmes se retrouvent plus isolées et, à court et moyen terme, en situation de dépendance économique par rapport à leurs conjoints. Pour celles qui n'ont d'autres choix que de travailler (les mères monoparentales, par exemple), les difficultés s'accumulent et les employeurs doivent s'ajuster pour que les horaires de travail soient modulés en fonction de la disponibilité des proches ou de gardiennes temporaires. De plus, les répercussions se font sentir chez les enfants qui n'ayant pas accès à un milieu de garde stable peuvent se

⁶ Gouvernement du Québec (2015). *Le Plan Nord à l'horizon de 2035 - Plan d'action 2015-2020 (cadre de référence)*, p. 59.

⁷ <https://www.premier-ministre.gouv.qc.ca/actualites/allocutions/details.asp?idAllocutions=857>

retrouver continuellement en situation d'adaptation, ballottés d'un endroit à l'autre. »⁸

Ainsi, dans le but de favoriser une plus grande participation des femmes, le gouvernement compte :

- Déployer des efforts pour faciliter la formation, l'intégration et le maintien des femmes et des autochtones dans plusieurs emplois à forte valeur ajoutée.
- Favoriser l'égalité des femmes sur le marché du travail dans l'industrie de la construction, en milieu autochtone et dans toutes les sphères du développement nordique.
- Encourager la pleine participation des femmes par une offre aux familles et aux enfants vivant en milieu nordique de services adaptés à leurs besoins, notamment par des services de garde accessibles et de qualité⁹.

En 2012, le gouvernement avait annoncé la création de 200 places en garderie exclusivement réservées au territoire du Plan Nord. Toutefois, il y avait une exigence associée à ce nouveau programme qui contraignait les promoteurs de projets de garderie à obligatoirement s'associer à une grande entreprise, qui devait s'engager à déboursier un minimum de 25 % du coût total de construction de la garderie et des frais annuels d'exploitation associés. En contrepartie, cette entreprise pouvait réserver un pourcentage des places équivalent à son engagement financier.

Cette initiative, bien que louable, ne permettait malheureusement pas de combler les besoins immédiats de places en garderie et ajoutait une difficulté supplémentaire pour les promoteurs de ce type de projets qui devaient désormais convaincre une grande entreprise à investir à long terme dans leur projet alors que les activités de cette dernière ne sont parfois que temporaires. De plus, il arrive aussi qu'il n'y ait qu'une grande entreprise dans une communauté et que celle-ci soit déjà sollicitée de façon continue pour contribuer à différents projets et activités du milieu. Cette obligation constituait donc un obstacle insurmontable ou, à tout le moins, un frein important au développement rapide de nouvelles places en garderie spécifiquement destinées pour répondre aux besoins importants et urgents du territoire du Plan Nord.

À ce titre, l'INSPQ souligne que :

« Les 200 places subventionnées dans le cadre du Plan Nord s'avèrent bien peu et peuvent difficilement être envisagées comme une solution puisqu'elle pose la contrainte suivante : 25 % des coûts (dont les frais de fonctionnement pendant 10 ans) devraient être financés par des entreprises liées au Plan Nord. Or, ce type

⁸ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (2013). *Analyse sommaire des impacts du projet de barrage hydroélectrique de la Romaine sur la santé de la population : suivi du cas de la municipalité de Havre-Saint-Pierre*, Gouvernement du Québec, p. 19.

⁹ Gouvernement du Québec (2015). *Le Plan Nord à l'horizon de 2035 - Plan d'action 2015-2020 (synthèse)*, pp. 24-25.

d'engagement financier est difficile à obtenir de la part des entreprises dont la pérennité n'est pas garantie ou qui ont déjà reçu leurs autorisations gouvernementales pour aller de l'avant. »¹⁰

Quelques années plus tard, force est de constater que ce programme n'a pas rapporté les résultats escomptés. Il a même été qualifié d'un programme voué à l'échec¹¹ puisqu'il était difficile, voire impossible dans certains cas, pour les centres de la petite enfance (CPE) de la région de remplir les conditions exigées. Hélas, ce sont surtout les femmes qui écopent de cette situation.

La reprise et le développement des activités économiques dans le Nord génèra nécessairement des impacts sociaux, et ce, notamment pour les femmes.

Le gouvernement mentionne d'ailleurs dans son document sur le Plan Nord que :

« Des recherches affirment que le développement nordique risque d'accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que les inégalités sociales entre les Autochtones et les non Autochtones. Cela pourrait avoir comme conséquence d'amplifier certaines problématiques sociales telles que la violence, l'intimidation, les agressions sexuelles, la prostitution, la toxicomanie, l'alcoolisme, la pauvreté, le racisme, ainsi que l'accès au logement et aux services de garde. Le développement accéléré du Nord risque donc d'avoir une incidence significative sur les conditions de vie de la population et des femmes en particulier.

Les femmes autochtones seraient d'ailleurs particulièrement touchées par les impacts négatifs du développement. Les femmes seraient, entre autres, victimes de harcèlement sexuel sur les lieux de travail ainsi que dans les communautés à proximité des grands chantiers de construction ou de développement des ressources en lien avec l'afflux d'un nombre important de travailleurs non-résidents. »¹²

Pour l'instant, une attention particulière est portée à deux problématiques mentionnées soit l'accès au logement ainsi que l'exploitation et la violence faites aux femmes.

¹⁰ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (2013). *Analyse sommaire des impacts du projet de barrage hydroélectrique de la Romaine sur la santé de la population : suivi du cas de la municipalité de Havre-Saint-Pierre*, Gouvernement du Québec, p. 19.

¹¹ Radio-Canada Est-du-Québec. *Développement nordique : le programme de places en garderie voué à l'échec*, 13 février 2013.

¹² Gouvernement du Québec (2015). *Le Plan Nord à l'horizon de 2035 - Plan d'action 2015-2020 (cadre de référence)*, p. 66.

Les premières années du Plan Nord ont démontré qu'une hausse significative des activités économiques sur le territoire entraîne des impacts sur la disponibilité des logements et, par conséquent, sur le coût des loyers.

À titre d'exemple, l'INSPQ mentionne :

« En mai 2013, selon l'Office municipal de Havre-Saint-Pierre, le coût mensuel moyen d'un logement 4½ dans la municipalité est de 900 à 1 000 \$ et de 1 200 \$ pour un 5½. Le coût mensuel moyen pour la location d'une maison est de 1 500 \$. »¹³

Or, en Minganie, soit la MRC dont Havre-Saint-Pierre fait partie, le revenu médian après impôt pour une famille monoparentale avec 3 enfants et plus s'établit à 32 740 \$¹⁴ en 2012 alors que pour le même type de famille, mais à faible revenu, il s'établit à 21 030 \$. Par conséquent, le coût du logement (un 5½) peut représenter entre 45 % et 70 % du revenu médian d'une famille monoparentale avec 3 enfants et plus. Or, il importe de souligner qu'en 2011, près des trois quarts des familles monoparentales à Havre-Saint-Pierre avaient comme parent une femme.

Par ailleurs, l'INSPQ indique qu'au moment fort de la crise du logement à Havre-Saint-Pierre, des personnes à faible revenu auraient été délogées pour accueillir des travailleurs ayant la capacité de payer plus cher¹⁵.

Bien que la municipalité de Havre-Saint-Pierre soit donnée à titre d'exemple, cette situation pourrait s'appliquer à plusieurs autres localités de la Côte-Nord.

À Fermont, la situation est un peu différente et particulière puisqu'il n'existe pratiquement pas de logement disponible ni de « marché libre » pour les maisons, car celles-ci appartiennent en grande partie aux compagnies minières. Ainsi, les logements sont associés au statut de travailleur pour l'une des mines. Par conséquent, la conjointe du travailleur n'a aucun droit sur le logement. Compte tenu de cette situation, peu de choix s'offrent à une femme victime de violence conjugale, par exemple. Elle doit opter entre rester, avec toutes les séquelles que cela comporte, ou quitter la municipalité de Fermont pour s'établir ailleurs.

Pour pallier en partie à la problématique du coût d'hébergement, le gouvernement entend :

¹³ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (2013). *Analyse sommaire des impacts du projet de barrage hydroélectrique de la Romaine sur la santé de la population : suivi du cas de la municipalité de Havre-Saint-Pierre*, Gouvernement du Québec, p. 17.

¹⁴ Institut de la statistique du Québec, consulté le 1^{er} septembre 2015. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil09/societe/fam_men_niv_vie/rev_dep/rev_med_tot09_mrc.htm

¹⁵ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (2013). *Analyse sommaire des impacts du projet de barrage hydroélectrique de la Romaine sur la santé de la population : suivi du cas de la municipalité de Havre-Saint-Pierre*, Gouvernement du Québec, p. 29.

- Maintenir les mesures d'aide à l'occupation du territoire visant à favoriser la construction de logements abordables pour des besoins spécifiques dans les régions situées au nord du 49e parallèle, dans le cadre du programme AccèsLogis Québec¹⁶.

Le programme AccèsLogis consiste en une aide financière visant à favoriser la réalisation de logements sociaux et communautaires pour les ménages à revenu faible ou modeste, ou encore pour des clientèles qui ont des besoins particuliers en habitation.

Cependant, ce programme comporte certaines difficultés pour les communautés de la Côte-Nord qui limitent leur capacité à offrir des logements à prix abordables à leur population. Le programme AccèsLogis requiert une contribution du milieu de 5 % à 15 % du coût du projet. Cette exigence n'est, en soit, pas problématique pour les communautés. Toutefois, la Société d'habitation du Québec (SHQ) qui est responsable du programme établit les coûts de construction en fonction de certains barèmes (coûts maximaux admissibles) qui semblent ne pas correspondre à la réalité des coûts de construction sur la Côte-Nord. Or, tous les coûts de construction excédentaires aux barèmes fixés doivent être assumés par le milieu si bien que la contribution requise de la communauté peut souvent atteindre entre 30 % et 50 %, et même plus, du coût du projet rendant d'autant plus difficile sa concrétisation, et ce, malgré les mesures mises en place pour les régions éloignées.

Pour ce qui est de l'exploitation et de la violence faites aux femmes, le gouvernement entend intégrer des mesures qui tiennent compte des réalités des femmes autochtones en matière d'agression et d'exploitation sexuelles¹⁷. Or, ces problématiques ne constituent pas uniquement une réalité des communautés autochtones, mais sont également constatées sur l'ensemble de la Côte-Nord et ont tendance à s'aggraver en période de recrudescence économique.

Dans son rapport portant sur la violence conjugale dans la région de la Côte-Nord, l'INSPQ indique que :

« Il se dégage des statistiques de la criminalité commise dans un contexte conjugal que le taux régional d'infractions est en progression depuis 2003 et que celui-ci se distingue significativement du taux pour le reste du Québec. »¹⁸

« L'information colligée auprès d'informateurs clés a permis de préciser certaines particularités de la violence conjugale dans la région. Ainsi, la tolérance à l'égard de la violence et dans une moindre mesure, la présence de rôles sexuels stéréotypés sont les thèmes qui ont été les plus souvent abordés lors de la consultation. De plus, ces thèmes sont considérés comme étant intimement liés aux conditions économiques de

¹⁶ Gouvernement du Québec (2015). *Le Plan Nord à l'horizon de 2035 - Plan d'action 2015-2020 (synthèse)*, p. 28.

¹⁷ Idem, p. 27.

¹⁸ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (2011). *Violence conjugale dans la région de la Côte-Nord, ampleur du problème, facteurs explicatifs et pistes d'intervention*, Québec, p. iii.

la région. Les informateurs ont également évoqué des barrières à la déclaration et à la prise en charge de la violence conjugale propres aux communautés plus éloignées et aux communautés autochtones. »¹⁹

En 2013, le taux d'infractions commises dans un contexte conjugal pour la Côte-Nord s'établissait à 471,9 par 100 000 habitants. Il s'agit du taux le plus élevé enregistré parmi toutes les régions administratives du Québec et il dépasse la moyenne provinciale (264,5) de plus de 200 points. Le taux régional d'infractions envers une femme s'établissait à 795,8 par 100 000 habitants alors que ce même taux, mais envers un homme, était de 162,1. Les taux provinciaux pour la même période s'établissent respectivement à 415,2 et 110,5²⁰.

Par ailleurs, l'étude de l'INSPQ démontre, en effet, que le taux d'infractions commises dans un contexte conjugal est beaucoup plus élevé dans les communautés autochtones de la région et souligne qu'une attention particulière doit y être apportée. Cependant, en excluant les données des communautés autochtones, le taux pour la Côte-Nord demeure supérieur à celui du reste du Québec et que la région maintient même sa position de premier rang à cet égard²¹.

2.2 Les principaux secteurs d'activités

La Côte-Nord est désignée région ressource. Selon la définition donnée par le gouvernement du Québec, une région ressource est une région dont l'économie repose sur la mise en valeur des ressources naturelles. Ainsi une part importante des emplois relève du secteur primaire ou de la première transformation, des secteurs dans lesquels il y a une concentration d'emplois traditionnellement masculins.

Selon le Conseil du statut de la femme (CSF), la Côte-Nord est la région du Québec où il y a le plus grand nombre d'emplois traditionnellement masculins disponibles. Toutefois, c'est également le territoire où les femmes sont les moins intégrées à ce type d'occupation²².

« Par ailleurs, les femmes de la région y sont plus présentes que dans l'ensemble du Québec parmi les mécaniciens et les mécaniciennes d'équipement lourd (taux de féminité de 5,4 % contre 1,5 % au Québec), les conducteurs et les conductrices d'équipement lourd (sauf les grues) (3 % contre 1,3 % au Québec) ainsi que les

¹⁹ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (2011). *Violence conjugale dans la région de la Côte-Nord, ampleur du problème, facteurs explicatifs et pistes d'intervention*, Québec, p. iv.

²⁰ Sécurité publique du Québec, consulté le 20 juillet 2015
<http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/publications-et-statistiques/violence-conjugale/2013/tableaux-complementaires/nombre-d-infractions-et-taux-selon-le-sexe-par-region.html>

²¹ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (2011). *Violence conjugale dans la région de la Côte-Nord, ampleur du problème, facteurs explicatifs et pistes d'intervention*, Québec, p. 14.

²² Conseil du statut de la femme (CSF) (2013). *Avis - Une mixité en chantier, les femmes dans les métiers de la construction*, Gouvernement du Québec, p. 66.

charpentiers-menuisiers et les charpentières-menuisières (3,5 % contre 1,2 % au Québec). Par contre, elles sont peu présentes dans l'un ou l'autre des pôles d'excellence reconnus dans la région, tels les opérateurs et les opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais (3,8 % contre 6,1 % au Québec) de même que les manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois (6,8 % contre 12,8 % au Québec). »²³

Il est prévu, de par leurs secteurs d'activités, que la majorité des emplois les plus rémunérateurs qui seront créés par le Plan Nord seront également des emplois considérés comme étant traditionnellement masculins : extraction minière, construction, transport, entreposage et services professionnels, scientifiques et techniques²⁴.

En 2014, les femmes de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec (données combinées) occupaient 48,3 % des emplois totaux, en hausse de 2,2 % par rapport à 2009. Cette proportion est légèrement plus élevée que la moyenne provinciale (48,1 %)²⁵.

Toutefois, selon les données prévisionnelles de 2014, le salaire horaire médian des femmes de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec était de 17 \$ comparativement à 25 \$ pour les hommes²⁶. Pour un nombre d'heures équivalent, les femmes de la région gagnent environ 32 % de moins que les hommes. À l'échelle du Québec, cet écart n'est que de 6 %.

L'écart dans le revenu d'emploi médian des travailleurs selon le sexe varie cependant de façon significative d'une municipalité régionale de comté (MRC) à l'autre. À titre d'exemple, les travailleurs de 25 à 64 ans de la MRC de Caniapiscau (Fermont, Schefferville, etc.) gagnaient, en 2013, un revenu d'emploi plus de deux fois plus élevé que les travailleuses du même groupe d'âge, soit 111 575 \$ par rapport à 43 037 \$²⁷.

Les prochaines sections de ce document tentent de dresser sommairement la place qu'occupent les femmes de la Côte-Nord dans certains secteurs d'activités d'intérêt pour le Plan Nord. Toutefois, il arrive que l'analyse différenciée par sexe ne soit pas disponible et très peu d'information à cet égard n'est disponible à l'échelle régionale et encore moins depuis les

²³ Conseil du statut de la femme (CSF) (2013). *Avis - Une mixité en chantier, les femmes dans les métiers de la construction*, Gouvernement du Québec, p. 66.

²⁴ Conseil du statut de la femme (CSF) (2012). *Avis - Les femmes et le Plan Nord : pour un développement nordique égalitaire*, Gouvernement du Québec, pp. 16 e 17.

²⁵ Institut de la statistique du Québec (2015), *Panorama des régions*, édition 2015, p. 47.

²⁶ Institut de la statistique du Québec, consulté le 1^{er} septembre 2015 http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil09/societe/marche_trav/indicat/tra_remuneration_09.htm

²⁷ Institut de la statistique du Québec, consulté le 1^{er} septembre 2015 http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil09/societe/marche_trav/indicat/rev_trav_sexe_mrc09.htm

changements apportés au Recensement en 2011. Il faut donc recourir aux données de l'Enquête nationale des ménages (ENM) de 2011 malgré les lacunes qui y sont associées²⁸.

2.2.1 Le secteur de la construction²⁹

Selon les données les plus récentes, le nombre de femmes travaillant dans la construction s'établit ainsi à 2 223 en 2013, alors que le nombre d'hommes est de 159 245. Les femmes représentent ainsi 1,38 % de la main-d'œuvre totale de 161 468 sur les chantiers.

Étant donné leur intégration récente dans l'industrie de la construction, les femmes cumulent en moyenne seulement 6 années d'expérience comparativement à 12 années pour les hommes. Compte tenu de leur faible ancienneté dans l'industrie de la construction, les femmes sont apprenties³⁰ dans une très large proportion, soit 56 %, comparativement à 31 % pour les hommes. La proportion de femmes avec le statut de compagnon³¹ est de 23 % versus 53 % chez les hommes. Enfin, le statut d'occupation³² est détenu par 21 % des femmes alors qu'il est de 16 % pour les hommes.

Les métiers ou fonctions exercées par les femmes diffèrent de ceux des hommes. Les femmes œuvrent surtout comme peintre, calorifugeur, plâtrier, carreleur et poseur de revêtements souples. Par ailleurs, les occupations de magasinier/commis (30,0 %), de préposé à l'arpentage (7,6 %), de scaphandrier (3,5 %) et de conducteur de camions (2,7 %) comptent une proportion relativement élevée de femmes.

De manière générale, les femmes exercent des métiers ou occupations moins présents dans les secteurs de l'industriel et du génie civil et voirie.

²⁸ En 2010, le gouvernement fédéral annonce des changements importants à son programme du Recensement pour l'année 2011. Pour les cycles précédents, le programme du Recensement comprend un questionnaire court et obligatoire pour toute la population canadienne et un questionnaire détaillé et obligatoire, adressé à un ménage sur cinq. Or, pour 2011, le Programme du Recensement comprend toujours le questionnaire court et obligatoire pour toute la population canadienne, mais le questionnaire détaillé et obligatoire est remplacé par une **enquête volontaire**, soit l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM). En raison de ce changement, les données de l'ENM pour 2011 ne peuvent être directement comparées avec celles des cycles précédents. (Source : Institut de la Statistique du Québec)

²⁹ À moins d'indication contraire, les données de cette section proviennent de : Commission de la construction du Québec, *Les femmes dans la construction, portrait statistique 2013*, août 2014, 15 pages.

³⁰ Certificat de compétence apprenti — confirme que son titulaire est en cours d'apprentissage pour l'exercice d'un métier. (Source : CCQ)

³¹ Certificat de compétence compagnon — confirme que son titulaire est qualifié pour exercer un métier ou une spécialité d'un métier. (Source : CCQ)

³² Certificat de compétence occupation — confirme que son titulaire peut exercer une tâche relevant d'une « occupation » qui ne relève pas de l'exercice d'un métier. (Source : CCQ)

Les régions de domicile de la Côte-Nord et de la Baie-James se démarquent avec une présence relativement plus forte des femmes, soit respectivement 2,7 % et 3,4 %. Dans ces deux régions, les communautés autochtones expliquent, en partie, cette situation, car la présence des femmes est plus élevée chez les Autochtones, soit 2,9 % comparativement à 1,4 % chez les non-autochtones. De plus, les personnes exerçant une occupation composent une plus grande portion de la main-d'œuvre dans ces régions alors que les femmes sont relativement plus présentes dans les occupations (C-N : 6,2 %) que dans les métiers (C-N : 1,4 %).

Le taux d'abandon des femmes dans l'industrie de la construction au Québec est très élevé. En effet, près de 60 % des femmes entrées comme apprenties ou occupations ont quitté après cinq ans comparativement à 35 % chez les hommes.

Les données examinées ci-haut ne montrent qu'une facette de la présence des femmes dans la construction. D'autres professions que celles directement actives sur les chantiers évoluent dans l'industrie de la construction et dans celles-ci, les femmes sont plus nombreuses. Selon les données de l'ENM 2011 de Statistique Canada³³, sans tenir compte du type de profession exercée (que ce soit sur les chantiers ou dans les bureaux), l'emploi total dans la construction au Québec était de 241 780 personnes, dont 28 170 femmes, soit 11,7 %. Bien qu'il ne soit pas possible de comparer les données de l'ENM avec celles de la Commission de la construction du Québec (CCQ) présentées précédemment, il est tout de même possible de constater qu'une grande partie des femmes qui travaillent dans le milieu de la construction occupent des emplois dans les bureaux.

Sur la Côte-Nord (région sociosanitaire), selon les données de l'ENM en 2011, le nombre d'emplois total dans le domaine de la construction est de 3 200 dont 250 occupés par des femmes pour une proportion de 7,8 %.

Sur la Côte-Nord tout comme à l'échelle du Québec, il y a davantage de femmes qui évoluent dans un emploi connexe aux chantiers de construction, mais peu de femmes sur les chantiers.

« Au 16 mai 2012, on dénombre 2 159 personnes qui travaillent sur le chantier de la Romaine, soit 1 897 hommes et 262 femmes. La majorité des travailleuses se trouvent dans l'entretien ménager (aide à la conciergerie), le travail de bureau ou dans les services liés à l'alimentation (aide à la cafétéria). Les travailleuses autochtones travaillent presque toutes comme aides à la conciergerie ou aides à la cafétéria... À cette date, on compte seulement 16 travailleuses des métiers de la construction. Elles occupent alors l'un ou l'autre des métiers suivants : manœuvre, manœuvre spécialisée, arpenteuse, magasinnière et boutefeudynamiteuse. »³⁴

³³ Statistique Canada (2013). Profil de l'Enquête nationale auprès des ménages. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011*. Produit no 99-004-XWF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 21 mai 2014.

³⁴ Conseil du statut de la femme (CSF) (2013). *Avis - Une mixité en chantier, les femmes dans les métiers de la construction*, Gouvernement du Québec, p. 6.

En terminant, la CCQ constate que même si la place occupée par les femmes dans l'industrie de la construction au Québec est similaire à la situation observée dans les autres provinces du Canada, le Québec accuse un retard comparativement au reste du Canada quant à leur présence sur les chantiers à proprement dit.

Or, la discrimination, le harcèlement, l'intimidation ainsi que la mentalité et la culture masculines, les difficultés d'embauche constituent certains freins qui limitent l'intérêt des femmes pour ce secteur d'activités. Celles qui choisissent d'y œuvrer doivent bien souvent faire leurs preuves avant d'être acceptées comme travailleuses sur un chantier.

2.2.2 Le secteur minier

Le secteur minier est caractérisé par des cycles économiques de grandes amplitudes, composés de périodes de croissance et même d'effervescence, suivies par des phases de stagnation et de déclin.

D'ailleurs, après des décennies de stabilité relative, le prix du minerai de fer a connu des fluctuations importantes au cours des dernières années.

« Il y a quelques années, lorsque les aciéries chinoises fonctionnaient à plein régime et que le monde entier traversait une ruée vers le fer sans précédent, bon nombre de projets ont démarré dans la fosse du Labrador, dans l'espoir de toucher une part du gâteau. Le prix de la tonne de concentré (qui, jusqu'en 2004, ne s'était guère éloigné des 15 \$ depuis des décennies) est soudainement monté en flèche pour atteindre près de 190 \$ en 2011.

....

Près de quatre ans plus tard, les choses ont bien changé. Nombre des projets lancés au cours de la fièvre du fer ont commencé la production et les grands acteurs comme Rio Tinto, BHP Billiton et Vale ont inondé le marché mondial, tirant les prix vers le bas jusqu'à atteindre 80 \$ la tonne et poussant les petits acteurs sur le bas-côté. Dans la fosse du Labrador, les projets en développement doivent maintenant travailler fort pour obtenir un financement. »³⁵

Le nombre d'emplois directs dans le secteur minier au Québec est passé de 10 996 emplois en 2001 à 17 034 en 2014, soit une progression de plus de 35 %³⁶. Sur la Côte-Nord, pour la période de 2000 à 2014, le nombre d'emplois est passé de 3 016 à 3 627, soit une augmentation d'environ 20 %³⁷. Près de 90 % des emplois miniers sur la Côte-Nord sont reliés à l'industrie du fer.

³⁵ Blin Pierrick et Dion-Ortega Antoine (2014). *Une leçon de patience*, CIM Magazine, novembre 2014.

³⁶ Gouvernement du Québec - Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (2015). *Tableau de bord sur les indicateurs de développement durable dans le secteur minier du Québec*, p. 28.

³⁷ Institut de la statistique du Québec, Recensement des mines, des carrières et des sablières.

Il est estimé que 37,3 % des travailleurs embauchés par l'industrie minière au Québec en 2014 viennent de la Côte-Nord³⁸.

Par ailleurs, près de 90 % des emplois du secteur minier sont occupés par des hommes comme en témoigne le tableau³⁹ qui suit.

Tableau 1 *Rapport hommes/femmes dans les emplois en extraction minière au Québec, 2001-2014*

TABLEAU Profil des emplois en extraction minière au Québec, 2001-2014						
Années	Nombre emplois 000	Rapport hommes/femmes		Âge des travailleurs (%)		
		Hommes	Femmes	15-24	25-54	> 55
2001	12,0	86 %	14 %	13 %	73 %	14 %
2002	12,8	89 %	11 %	10 %	73 %	17 %
2003	15,3	86 %	14 %	7 %	80 %	13 %
2004	14,0	89 %	11 %	8 %	76 %	16 %
2005	17,2	90 %	10 %	8 %	75 %	17 %
2006	18,5	84 %	16 %	6 %	72 %	22 %
2007	18,5	87 %	13 %	6 %	79 %	15 %
2008	18,1	89 %	11 %	4 %	73 %	23 %
2009	16,5	87 %	13 %	5 %	72 %	23 %
2010	15,4	90 %	10 %	8 %	70 %	21 %
2011	19,7	86 %	14 %	10 %	78 %	12 %
2012	21,2	84 %	16 %	9 %	81 %	10 %
2013	19,0	88 %	12 %	6 %	70 %	24 %
2014	19,3	90 %	10 %	8 %	74 %	18 %

Enquête sur la population active, Statistique Canada, données extraites en mars 2015

Au cours de la période de 2001 à 2014, les hommes ont représenté en moyenne 87 % des travailleurs de ce secteur d'activités.

À l'instar du secteur de la construction, le tableau⁴⁰ ci-après démontre que les femmes occupent davantage des emplois administratifs dans le secteur minier.

³⁸ Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie des mines (2015), *Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec, 2015-2025*, p. 52.

³⁹ Gouvernement du Québec - Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (2015). *Tableau de bord sur les indicateurs de développement durable dans le secteur minier du Québec*, p. 29.
Il est à noter que le nombre d'emplois total diffère de celui présenté à la page précédente du même document.

⁴⁰ Conseil du statut de la femme (CSF) (2012). *Avis - Les femmes et le Plan Nord : pour un développement nordique égalitaire*, Gouvernement du Québec, p. 36.

Tableau 2 *Type d'occupation des femmes et des hommes dans le secteur de l'extraction minière au Québec, 2006*

Présence des femmes dans le secteur de l'extraction minière, Québec, 2006

Occupation	Femmes %	Hommes %
Extraction et préparation du minerai (mines souterraines)	0,7	90,3
Surveillance de l'exploitation des mines et des carrières	5,7	94,3
Manœuvres des mines	10,0	90,0
Gestion	11,0	89,0
Finances et administration	63,3	36,7
Toutes professions de l'extraction minière	12,9	87,1

Source : Statistique Canada (2006), cité dans Handal (2010 : 31).

Selon un sondage réalisé auprès des établissements miniers par la firme Segma Recherche pour le compte du ministère des Ressources naturelles en 2012⁴¹ :

- 49 % de l'ensemble des établissements miniers avaient des politiques d'embauche locale, soit 67 % des établissements travaillant dans l'exploitation minière et dans la première transformation [premier groupe] et 46 % de ceux exploitant des substances minérales de surface [second groupe]. En moyenne, 85 % des travailleurs proviennent de la municipalité ou de la région où se situe l'établissement (similaire dans les deux groupes).
- **Des mesures favorisant l'embauche de certains groupes existent dans seulement 21 % des établissements** (30 % premier groupe et 19 % second groupe). Ces mesures concernent le plus souvent l'embauche de femmes et d'autochtones.
- Un programme de développement des compétences pour les employés existe dans 45 % des établissements (85 % premier groupe et 38 % second groupe). En moyenne, les établissements du premier groupe offrent 41 heures de formation par année par travailleur alors que ceux du second groupe en offrent 23.

La Stratégie minérale du Québec, rendue publique en juin 2009, prévoit une mesure pour permettre d'améliorer le rapport hommes/femmes des travailleurs du secteur minier ainsi que pour augmenter la place des jeunes. Emploi-Québec mène, en partenariat avec le CSMO-Mines, une campagne d'information s'adressant aux femmes et aux jeunes des régions visées et portant sur les besoins de l'industrie ainsi que sur les différents métiers et professions⁴².

Il n'existe pas de statistiques sur la proportion des femmes travaillant dans l'industrie minière sur la Côte-Nord. Cependant, certaines données publiées dans des articles de presse nous donnent des indications.

⁴¹ Gouvernement du Québec - Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (2015). *Tableau de bord sur les indicateurs de développement durable dans le secteur minier du Québec*, p. 33.

⁴² Idem, p. 29.

« ArcelorMittal Mines Canada emploie près de 2 800 personnes dans la province, parmi lesquelles seul un mince 8% sont des femmes. Là-dessus, il faut tenir compte des postes administratifs, aux communications, aux ressources humaines, etc. Sur le terrain, au mont Wright et à Port-Cartier, seulement 2 à 3% des travailleurs seraient des femmes. »⁴³

« Malgré tout, elle tenait à souligner les bons coups d'ArcelorMittal concernant l'embauche des femmes, rappelant que 56 % de ses stagiaires étaient des femmes, 26 % des employées, et qu'on retrouvait maintenant cinq directrices au sein de la compagnie. Pour elle, cette présence féminine amène une nouvelle dynamique. « Nos patrons remarquent l'attitude féminine et l'apprécient, et j'irais même jusqu'à dire qu'il y a maintenant un préjugé favorable envers les femmes lorsque vient le temps d'engager un directeur ou une directrice. »⁴⁴

Ces deux articles parus à environ 6 mois d'intervalle présentent des statistiques très différentes. Il y aurait donc entre 8 % et 26 % des employés d'ArcelorMittal Mines Canada qui seraient des femmes.

Par ailleurs, des 496 employés de la mine du Lac Bloom de Cliffs Natural Resources, les femmes constituaient 8 % des effectifs. Des 38 employées de la mine, 12 provenaient de la Côte-Nord (32 %) dont 8 d'entre elles de Fermont⁴⁵.

Aucune information n'est disponible sur le nombre de femmes employées à la mine de Rio Tinto Fer et Titane à Havre-Saint-Pierre.

Par conséquent, il est difficile d'estimer si la Côte-Nord figure au-dessus ou en-dessous de la moyenne provinciale.

Selon un rapport de Women In Mining (WIM) Canada, à la fin du 19^e siècle, des lois ont été introduites interdisant aux sociétés minières d'embaucher des femmes. Cette situation est restée inchangée jusque dans les années 1970. Ensuite, lorsque les femmes ont commencé leur entrée dans l'industrie minière à titre de « travailleurs permanents », elles ont été confrontées à de l'opposition par des employés masculins. Certaines d'entre elles ont subi des plaisanteries grossières, du harcèlement et ont eu à se démener pour se faire accepter. Par conséquent, le passé peut encore influencer sur la perception d'aujourd'hui de la présence des femmes au sein de cette industrie⁴⁶.

⁴³ Trudel, Nicholas. « Démesure nordique : Nord, nom commun masculin », Le collectif, 18 juin 2013.

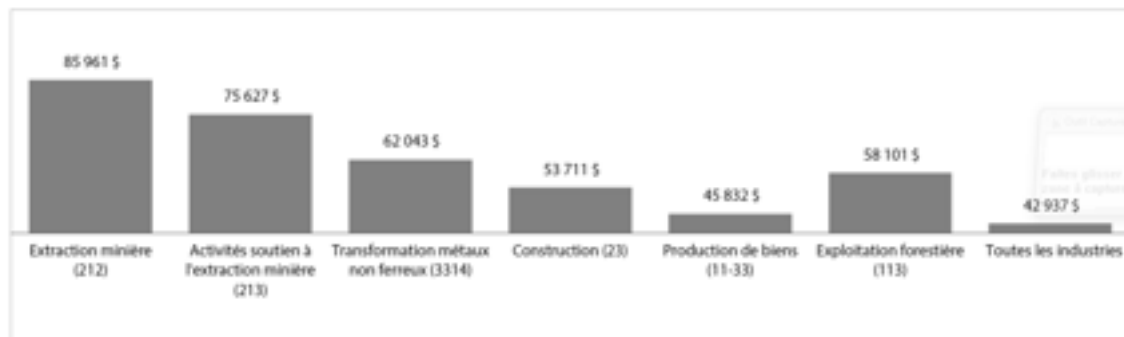
⁴⁴ Turcotte, Guillaume. « Développement nordique et condition féminine: un portrait aussi sombre qu'on pourrait le croire? », Le collectif, 11 décembre 2013

⁴⁵ Emploi-Québec, Côte-Nord, comité de reclassement.

⁴⁶ Women In Mining Canada (WIM) (2010). *Ramp-UP: A Study on the Status of Women in Canada's Mining and Exploration Sector*, Toronto, p. 10. (Traduction libre)

Les revenus d'emploi des travailleurs du secteur de l'extraction minière se sont accrus de 39 % en dollars constants au cours de la période de 1991 à 2014, alors que ceux des activités de soutien à l'extraction minière ont augmenté de 53 %. De façon générale, les revenus d'emploi des travailleurs du secteur de l'extraction minière sont de 40 % à 60 % supérieurs aux revenus moyens des travailleurs québécois⁴⁷.

Graphique 1 *Comparaison des salaires annuels moyens du secteur minier et d'autres secteurs au Québec, 2014*⁴⁸



(Code SCIAN)
Source : Statistique Canada

Selon les données prévisionnelles du secteur minier en 2014, les salaires et traitements versés sur la Côte-Nord, étaient de près de 470 M\$, ce qui représente un montant par emploi 129 464 \$. Pour le secteur du fer, cette somme était plutôt de 135 692 \$. À titre comparatif, ces montants étaient respectivement de 125 852 \$ et 132 068 \$ en 2013⁴⁹.

Bien que la rémunération et les avantages soient attrayants dans les secteurs de l'exploration et de l'exploitation minières, il existe un écart entre les salaires moyens gagnés par les hommes et les femmes de ces secteurs d'activités. Il est estimé que les femmes travaillant dans le secteur minier gagnent en moyenne environ 32 % de moins que leurs homologues masculins, peu importe le groupe d'âge et la fonction. L'écart est de 11 points supérieurs à celui constaté entre le revenu moyen des hommes et des femmes au Canada qui s'établit à 21 %⁵⁰.

Compte tenu de l'importance de l'industrie minière dans le Nord québécois, de ses perspectives de développement ainsi que de la rémunération moyenne qui est significativement supérieure au salaire moyen provincial, le développement nordique risque d'accentuer les inégalités

⁴⁷ Gouvernement du Québec - Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (2015). *Tableau de bord sur les indicateurs de développement durable dans le secteur minier du Québec*, p. 2.

⁴⁸ Idem, p. 10.

⁴⁹ Calcul réalisé à partir des montants fournis dans le tableau « Personne-année, salaire et heures payées par substance, régions administratives et ensemble du Québec, 2012-2014 » de l'Institut de la statistique du Québec, Recensement annuel des mines, des carrières et des sablières.

⁵⁰ Women In Mining Canada (WIM) (2010). *Ramp-UP: A Study on the Status of Women in Canada's Mining and Exploration Sector*, Toronto, p. 9. (Traduction libre)

économiques entre les femmes et les hommes de ce territoire à moins que des mesures concrètes ne soient prises pour accroître rapidement la participation des femmes au sein de cette industrie.

« Une enquête menée auprès des employées des mines révèle que la rémunération et les avantages sociaux plus généreux qu'ailleurs les attirent, mais que les longues heures, l'éloignement, le manque de services de garde, bref, ce qui rend plus difficile la conciliation de la famille et du travail, sont les principales raisons qui incitent les femmes à quitter les emplois miniers. La culture masculine dans ce domaine constitue aussi un obstacle à l'entrée. Les travailleuses perçoivent un manque de respect à leur égard et elles ont souvent l'impression que l'on doute de leurs capacités. Le petit nombre de femmes dans des postes de direction contribue à la perception que les femmes ne sont pas égales aux hommes dans cette industrie (Howegroup Public Sector Consultants Inc., 2011). »⁵¹

Sont présentés ci-après quelques tableaux extraits d'une étude publiée en 2015 par le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie des mines sur l'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec pour la période de 2015 à 2025. Il va de soi que ces prévisions peuvent fluctuer à la hausse ou à la baisse en fonction de la conjoncture économique et du prix des ressources.

Tableau 3 *Projection des projets miniers à l'étape de l'exploitation selon les régions, Québec, 2015-2025⁵²*

Région	2015	2020	2025
Abitibi-Témiscamingue	7	7	9
Côte-Nord	3	6	8
Nord-du-Québec	6	8	12
Reste du Québec	4	3	4
Total Québec	20	24	33

⁵¹ Conseil du statut de la femme (CSF) (2012). *Avis - Les femmes et le Plan Nord : pour un développement nordique égalitaire*, Gouvernement du Québec, p. 38.

⁵² Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie des mines (2015). *Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec, 2015-2025*, p. 18.

Tableau 4 Estimation des emplois en exploitation minière selon les régions, Québec, 2015-2025⁵³

Région	2014 (année de référence)	2015	2020	2025
Abitibi-Témiscamingue	3 292	3 204	3 668	3 518
Côte-Nord	3 373	3 373	4 844	5 157
Nord-du-Québec	3 604	4 258	5 380	7 416
Reste du Québec	768	768	904	1 310
Total Québec	11 037	11 603	14 796	17 401

Selon ces estimations, le nombre d'exploitations minières au Québec connaîtrait une croissance significative au cours des 10 prochaines années. Sur la Côte-Nord, le nombre d'exploitations plus que doublerait et le nombre d'emplois augmenterait de plus de 50 %.

Les deux régions où la hausse d'emplois serait la plus significative sont la Côte-Nord (+53 %) et le Nord-du-Québec (+106 %). Le poids relatif du nombre d'emplois sur la Côte-Nord par rapport à l'ensemble du Québec demeurerait sensiblement le même, soit environ 30 % alors qu'il passerait de 33 % à 43 % pour la région administrative du Nord-du-Québec.

Tableau 5 Besoins de main-d'œuvre du secteur minier selon les régions, Québec, 2015-2025⁵⁴

Région	2015-2019	2020-2025	TOTAL 2015-2025
Abitibi-Témiscamingue	840	1 314	2 154
Côte-Nord	2 453	2 307	4 760
Nord-du-Québec	3 693	5 499	9 192
Reste du Québec	333	711	1 044
Total Québec	7 319	9 831	17 150

⁵³ Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie des mines (2015). *Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec, 2015-2025*, p. 19.

⁵⁴ Idem, p. 20.

Tableau 6 Répartition des postes à pourvoir selon les régions d'origine des travailleurs miniers, Québec, 2015-2025⁵⁵

Région d'origine des travailleurs miniers	2015-2019		2020-2025		TOTAL 2015-2025	
	Emplois à pourvoir	%	Emplois à pourvoir	%	Emplois à pourvoir	%
Abitibi-Témiscamingue	2 005	27 %	3 111	32 %	5 116	30 %
Côte-Nord	915	13 %	861	9 %	1 776	10 %
Nord-du-Québec	711	10 %	1 005	10 %	1 716	10 %
Reste du Québec	3 364	46 %	4 371	44 %	7 735	45 %
Hors Québec	324	4 %	483	5 %	807	5 %
Total Québec	7 319	100 %	9 831	100 %	17 150	100 %

Selon les estimations présentées dans les deux tableaux précédents, 4 760 emplois seront à pourvoir dans le secteur minier de la Côte-Nord d'ici 2025. De ce nombre, plus de 63 % des emplois devraient être comblés par des travailleurs d'ailleurs au Québec et même hors Québec.

Une plus grande intégration des femmes et des autochtones de la Côte-Nord dans le secteur minier permettrait de diminuer d'autant le recrutement à l'extérieur de la région et la probabilité de recourir au travail par rotation (fly in, fly out) dont il est question plus loin dans ce document.

En plus des obstacles, défis ou autres facteurs déjà mentionnés qui nuisent à la pleine participation des femmes à ce secteur d'activités, il importe d'ajouter les éléments suivants :

- Une image persistante d'une industrie où le travail est très exigeant physiquement et réalisé dans un milieu bruyant, sale et dangereux.
- Autres que les postes administratifs, les autres emplois se situent souvent en régions éloignées et impliquent soit un déménagement ou beaucoup de déplacements (fly in, fly out).
- Le caractère cyclique de l'industrie.
- La mentalité et la culture masculines prédominantes.
- Le manque de modèles féminins et le fait que peu de femmes occupent des postes de direction au sein de cette industrie : faibles possibilités d'avancement.
- Le manque de connaissances sur l'industrie et les opportunités qui y sont associées.
- Les responsabilités familiales et l'absence de congés parentaux.
- Les horaires de travail, par exemple de 12 heures par jour et pour plusieurs jours continus, constituent un obstacle pour les femmes qui ont des enfants.
- Les camps, les équipements et même l'habillement qui sont conçus pour des hommes.

⁵⁵ Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie des mines (2015). *Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec, 2015-2025*, p. 24.

2.2.3 Le secteur forestier

Les débuts de l'industrie forestière sur la Côte-Nord remontent à plus d'un siècle. La forêt occupe 73 % du territoire nord-côtier, soit 198 936 km². Elle représente la plus vaste superficie boisée de la province. Le secteur primaire de transformation se limite principalement à la production de papier journal et de bois d'œuvre⁵⁶, deux secteurs durement touchés par la crise forestière.

À compter du 1^{er} avril 2015, la possibilité forestière est estimée à 4 023 900 m³/an dont environ 90 % pour les résineux⁵⁷, l'épinette noire étant la principale essence exploitée sur la Côte-Nord.

L'industrie forestière traverse présentement une crise qui est à la fois structurelle et conjoncturelle. Pour assurer sa pérennité, l'industrie doit se restructurer, se repositionner et développer un panier de produits plus diversifié et à plus grande valeur ajoutée. Cependant, la région est aux prises avec deux problématiques importantes : un coût de la fibre beaucoup plus élevé qu'ailleurs et une infestation de la tordeuse de bourgeons de l'épinette (TBE).

Après plus d'un an de pourparlers entre le gouvernement du Québec et les industriels forestiers de la Côte-Nord, une entente a été récemment conclue et qui reconnaît les particularités de la Côte-Nord dans ce secteur d'activités⁵⁸.

Il existe peu de données officielles récentes sur le nombre d'emplois de l'industrie forestière et encore moins en fonction d'une analyse différenciée selon les sexes. Un article récent indique que cette industrie procurerait 1 700 emplois directs sur la Côte-Nord⁵⁹. Or, en 2008, le secteur forestier de la Côte-Nord était composé de 54 établissements, qui généraient 2 474 emplois directs, dont 979 en transformation du bois, 678 en aménagement forestier, 131 en transport de produits forestiers, et 686 en pâtes et papiers. Le secteur forestier contribuait alors pour 5 % des emplois totaux de la région⁶⁰.

⁵⁶ Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles, <http://www.mern.gouv.qc.ca/cote-nord/region/index.jsp>, consulté le 2 septembre 2015.

⁵⁷ Bureau du forestier en Chef, http://forestierenchef.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2013/05/Fiche_resultats_Cote-Nord09_12_mai.pdf, consulté le 2 septembre 2015.

⁵⁸ Paquet, Charlotte. « La crise est réglée – Québec et les industriels de la forêt s'entendent enfin », Journal Le Nord-Côtier, le 2 septembre 2015, p. 3.

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ Del Degan, Massé Experts-Conseils (2010). *Diagnostic sectoriel concernant la main-d'œuvre des industries de la transformation du bois - Région de la Côte-Nord*, document préparé pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB), Direction régionale de la Côte-Nord d'Emploi-Québec, page S-3.

L'industrie forestière de la Côte-Nord est également un secteur d'activité où les emplois sont traditionnellement masculins. En effet, les hommes constituaient en 2008⁶¹ :

- 97 % des travailleurs de la transformation du bois;
- 93 % des travailleurs de l'aménagement forestier;
- 97 % des travailleurs du secteur du transport des produits forestiers; et
- 91 % des travailleurs du secteur des pâtes et papiers.

Il peut être difficile d'attirer les femmes dans cette industrie compte tenu de la crise actuelle qui perdure depuis une quinzaine d'années et de la mauvaise presse à cet effet (fermetures d'usines, renégociation des conventions collectives et baisses des salaires, etc.). De plus, les emplois sont souvent perçus comme étant exigeants physiquement, en particulier le travail en forêt.

2.2.4 Le secteur de l'énergie

Le secteur de l'énergie couvre plusieurs volets (hydroélectricité, éolien, produits pétroliers, gaz naturel, biomasse forestière, etc.) et dont il est difficile de documenter en quelques lignes aux fins de ce document. D'autant plus que peu de statistiques régionales existent quant aux nombres d'emplois et leurs particularités.

Cette sous-section traitera donc uniquement de l'hydroélectricité pour laquelle quelques statistiques régionales sont disponibles.

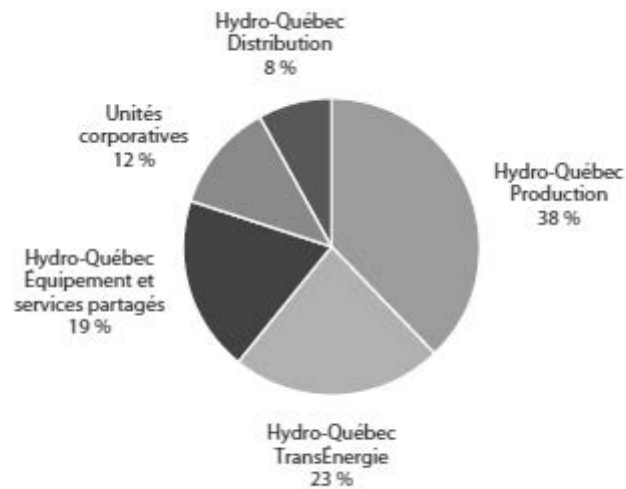
Selon les données les plus récentes d'Hydro-Québec et qui datent déjà de quelques années (2011), la puissance installée de la société d'État sur la Côte-Nord était de 11 354 MW, soit environ 31 % de la puissance installée au Québec.

Le nombre d'employés d'Hydro-Québec dans la région au 31 décembre 2011 était de 1 217 personnes, dont 970 employés permanents et 247 employés temporaires. Ce nombre comprend autant les employés d'exploitation que de chantier⁶².

⁶¹ Del Degan, Massé Experts-Conseils (2010). *Diagnostic sectoriel concernant la main-d'œuvre des industries de la transformation du bois - Région de la Côte-Nord*, document préparé pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB), Direction régionale de la Côte-Nord d'Emploi-Québec, pages diverses du sommaire.

⁶² Selon des données récentes obtenues par communication personnelle d'Hydro-Québec, la direction régionale Manicouagan (donc de la Côte-Nord) compte 1 373 employés au 30 juin 2015, soit environ 1 000 employés permanents et un peu moins de 400 employés temporaires. La division Production compte à elle seule 536 employés (39 %). On peut supposer que la hausse d'employés est associée au chantier du barrage hydroélectrique de la Romaine ainsi que des réfections des centrales en cours.

Graphique 2 Répartition des effectifs d'Hydro-Québec sur la Côte-Nord par unité administrative, 2011⁶³



Note : Les unités corporatives comprennent le groupe – Technologie, le groupe – Affaires corporatives et secrétariat général, la vice-présidence – Comptabilité et contrôle, la vice-présidence – Financement, trésorerie et caisse de retraite et la vice-présidence – Ressources humaines.

Le nombre d'employés sur la Côte-Nord représente à peine 6 % des effectifs totaux d'Hydro-Québec. Malheureusement, aucune statistique concernant le nombre d'employés féminins ou masculins n'est disponible.

Depuis 2012, les employés d'Hydro-Québec sur la Côte-Nord ont manifesté à quelques reprises pour dénoncer le fait que des postes soient abolis dans la région pour être redirigés vers les grands centres⁶⁴.

Selon Hydro-Québec, la moyenne cumulative des travailleurs de la Côte-Nord au chantier de la Romaine est de 49 %, dont environ 8-9 % sont des autochtones⁶⁵. Au 31 mai 2014, les travailleurs de la région représentaient 42 % de la main-d'œuvre active sur le chantier⁶⁶.

Lorsque les quatre aménagements hydroélectriques de la rivière Romaine seront mis en service, une centaine de nouveaux emplois seront créés en Minganie. De ce nombre, environ 70 relèveront directement d'Hydro-Québec. Les 30 autres emplois seront créés par l'attribution de

⁶³ Hydro-Québec (2011). *Profil régional des activités d'Hydro-Québec – 2011*, p. 38.

⁶⁴ Célant, Sandro. « Les employés de bureau d'Hydro-Québec manifestent », TVA Est-du-Québec, le 12 novembre 2012.

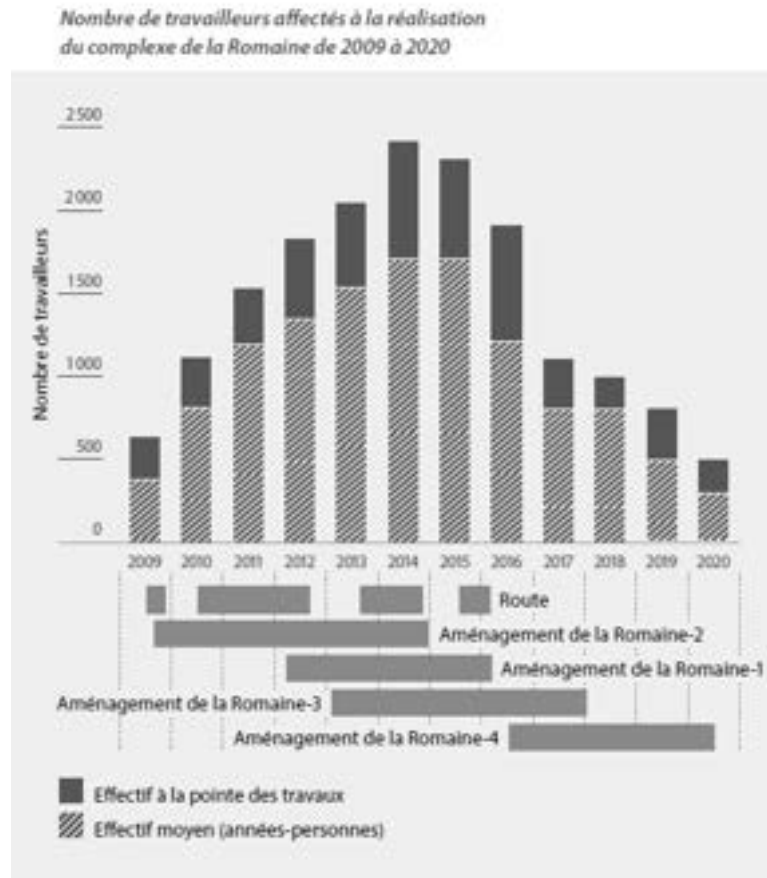
⁶⁵ Hydro-Québec, *Un projet de développement durable – Retombées économiques* <http://www.hydroquebec.com/romaine/environnement/retombees.html>, consulté le 3 septembre 2015.

⁶⁶ Hydro-Québec, *Complexe de la Romaine, Bulletin d'information – été 2014*, page 3.

contrats de sous-traitance. Déjà, la mise en service prochaine de la centrale de la Romaine-2 a permis la création d'une quarantaine d'emplois en Minganie⁶⁷.

La figure qui suit montre l'évolution du nombre de travailleurs au chantier de la Romaine.

Graphique 3 *Évolution du nombre de travailleurs affectés à la réalisation du complexe de la Romaine, 2009-2020*⁶⁸



Bien que la proportion de femmes sur le chantier de la Romaine ne soit pas indiquée, il est possible de constater sur les photos des différents bulletins d'Hydro-Québec que les effectifs sont majoritairement masculins.

Au cours des derniers mois, des travailleurs de la construction ont manifesté à plusieurs reprises pour dénoncer le faible nombre de travailleurs nord-côtières sur le chantier de la Romaine. Ils souhaitent que des changements soient apportés au règlement sur la mobilité de la Loi R-20 (sur l'industrie de la construction) qui ne fixe pas de quotas à respecter pour l'embauche régionale dans le secteur du génie civil et de la voirie. De plus, ils déplorent le phénomène de «navettage»,

⁶⁷ Hydro-Québec, *Complexe de la Romaine, Bulletin d'information* – été 2014, page 3.

⁶⁸ Idem.

communément appelé le « fly in, fly out » ou FIFO⁶⁹. Depuis, un Comité sur l'embauche de la main-d'œuvre régionale sur la Côte-Nord sous l'égide de la Société du Plan Nord a été mis sur pied et un plan d'action a été élaboré. Le plan d'action du comité de travail ministériel devrait, en principe, être mis en application dès l'automne 2015.

⁶⁹ Lévesque, Fanny. « Côte-Nord: des travailleurs de la construction entravent la 138 », Le Soleil, le 25 juin 2015.

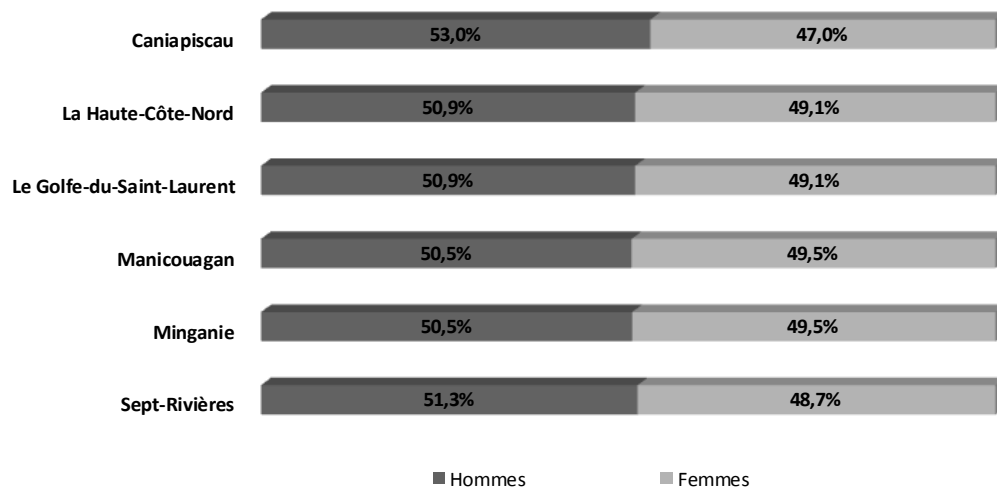
3. UN BREF PORTRAIT DES FEMMES NORD-CÔTIÈRES

Cette section n'a pas pour but de dresser un portrait exhaustif des femmes sur la Côte-Nord, mais plutôt de mettre en évidence quelques données qui permettront de mieux comprendre ou prédire les impacts que pourrait avoir le développement nordique sur la situation des femmes nord-côtières.

La Côte-Nord est composée de six MRC, soit Caniapiscau, La Haute-Côte-Nord, Manicouagan, Sept-Rivières, Minganie et Le Golfe-du-Saint-Laurent (anciennement la Basse-Côte-Nord). La population se regroupe majoritairement (plus de 50 %) dans les deux principales villes de la région, soit Sept-Îles et Baie-Comeau.

En 2014, la Côte-Nord comptait 94 906 personnes, 46 530 femmes et 48 376 hommes, et représentait 1,2 % de la population québécoise. La proportion des femmes était donc de 49 % et les hommes comptaient pour 51 %. Tandis qu'à l'échelle provinciale, la situation est l'inverse, car on y dénombre plus de femmes que d'hommes. Il n'y a que dans la catégorie d'âge des 75 ans et plus où les femmes sont relativement plus nombreuses (56 %) que les hommes (44 %) sur la Côte-Nord. Ceci découle du fait que les femmes de la région ont une espérance de vie plus longue (81,9 ans en 2009-2011) que celles des hommes (77,8 ans).

Graphique 4 Répartition hommes/femmes de chacune des MRC de la Côte-Nord, 2014⁷⁰



Il est possible de constater que le taux de masculinité est plus élevé dans les MRC de Caniapiscau et de Sept-Rivières.

Selon, l'Enquête nationale auprès des ménages en 2011, le taux de propriété sur la Côte-Nord est de 69 %. Les locations comptent pour 26 % alors que les logements de bande représentent 5 %⁷¹.

⁷⁰ Institut de la statistique, *Profil de la Côte-Nord (région 09)*.

⁷¹ Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages 2011*, région sociosanitaire de la Côte-Nord.

Une compilation spéciale réalisée pour le compte de la Société d'habitation du Québec en 2006 révèle que 38 % des femmes sont locataires versus 22 % des hommes⁷². Celles-ci sont donc plus vulnérables face à une hausse du coût des logements.

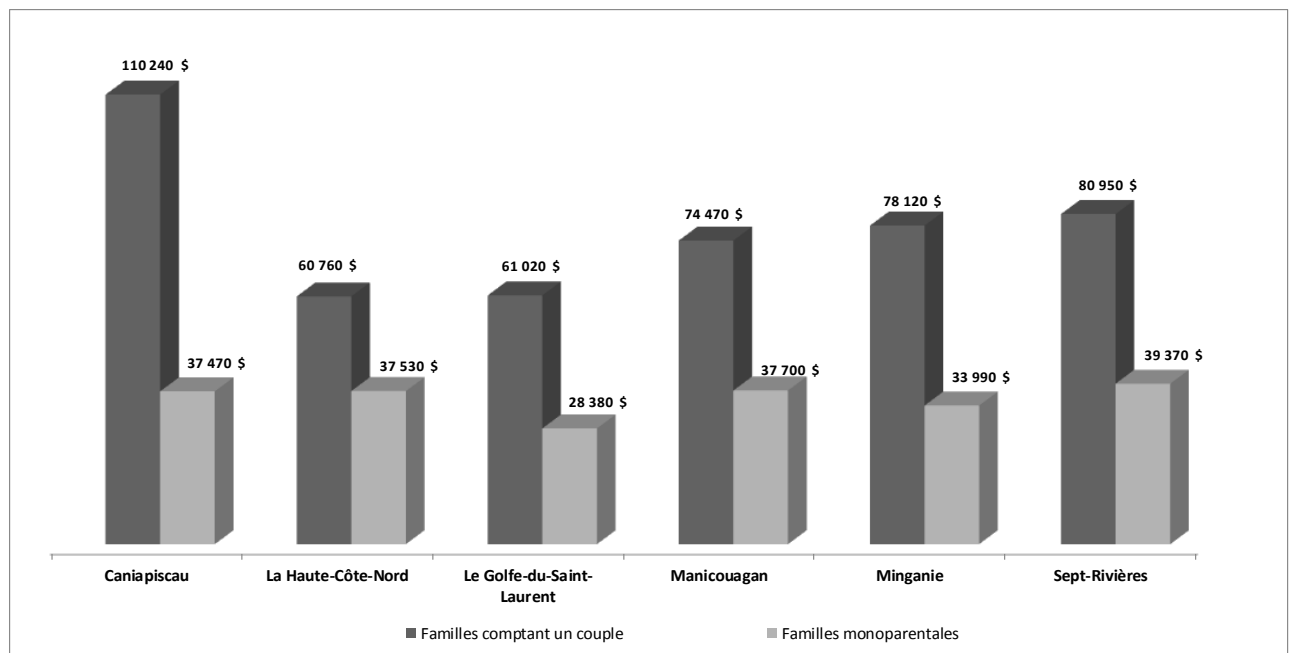
D'ailleurs, en 2011, près du quart des ménages locataires de la Côte-Nord consacre 30 % ou plus du revenu total du ménage aux coûts d'habitation.

En 2010, le revenu médian des femmes de la Côte-Nord est de 22 519 \$ versus 39 606 \$ pour les hommes.

Près des trois quarts (73 %) des familles monoparentales de la Côte-Nord en 2011 ont à leur tête un parent de sexe féminin. Cette proportion grimpe à 80 % dans la MRC Le Golfe-du-Saint-Laurent et se situe à 68 % dans la MRC de Caniapiscau.

Le revenu médian après impôt des familles comptant un couple était de 75 650 \$ en 2012 alors que le revenu médian après impôt des familles monoparentales était de 37 390 \$. Cependant, il subsiste des écarts importants selon les MRC comme le démontre le graphique qui suit.

Graphique 5 Revenu médian après impôt des familles par MRC, 2012⁷³



⁷² Seery, Annabelle (2011). *Portrait socioéconomique régional (statistiques) de la région de la Côte-Nord (région 09). Pour une lecture renouvelée de la pauvreté des femmes dans une perspective différenciée selon les sexes (ADS)*. Document produit pour le Réseau des Tables régionales de concertation des groupes de femmes du Québec, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA), p. 29. (Calculs internes)

⁷³ Institut de la statistique, *Profil de la Côte-Nord (région 09)*.

En 2012, le taux de faible revenu est de 30,1 % chez les familles monoparentales comparativement à 3,1 % chez les familles comptant un couple⁷⁴.

Le revenu médian après impôt des familles à faible revenu sur la Côte-Nord était significativement moins élevé que les revenus présentés précédemment, soit de 18 880 \$ pour les familles comptant un couple et de 16 520 \$ pour les familles monoparentales⁷⁵.

Ainsi, les familles à faible revenu, en particulier les familles monoparentales avec un parent de sexe féminin seraient davantage touchées par une hausse du coût de la vie (logement, épicerie, etc.)

Le rapport de dépendance économique⁷⁶ montre que les femmes reçoivent plus de transferts gouvernementaux que les hommes. Il est de 33,70 \$ par tranche de 100 \$ de revenus d'emploi pour les femmes comparativement à 14,20 \$ pour les hommes⁷⁷. Plus du quart de ces transferts est versé à titre de prestation pour les enfants ou à titre d'allocation familiale.

Cependant, en juin 2015, le taux d'assistance sociale des femmes de 18 à 64 ans de la Côte-Nord était similaire à celui des hommes du même groupe d'âge, soit respectivement 4,6 % et 4,8 %. Au Québec, 6,2 % des femmes de 18 à 64 ans bénéficiaient de l'assistance sociale et 6,7 % des hommes⁷⁸.

Près du tiers de la population nord-côtière de 15 ans et plus ne possède pas de certificat, diplôme ou grade comparativement à moins du quart de la population au Québec. Les femmes sont plus nombreuses à détenir un diplôme d'études secondaires que les hommes, mais ces derniers sont plus nombreux à obtenir un diplôme postsecondaire, surtout un certificat ou un diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers (26 % (H) versus 13 % (F)). Cependant, plus de femmes décrochent un diplôme collégial (18 % (F) versus 14 % (H)), statistiques comparables à celles à l'échelle provinciale. En revanche, bien que les femmes de la Côte-Nord soient plus nombreuses que les hommes à obtenir un diplôme universitaire (11 % (F) versus 8 % (H)), cette proportion est inférieure à la moyenne provinciale (19 % (F) versus 18 % (H))⁷⁹.

⁷⁴ Institut de la statistique, *Profil de la Côte-Nord (région 09)*.

⁷⁵ Idem.

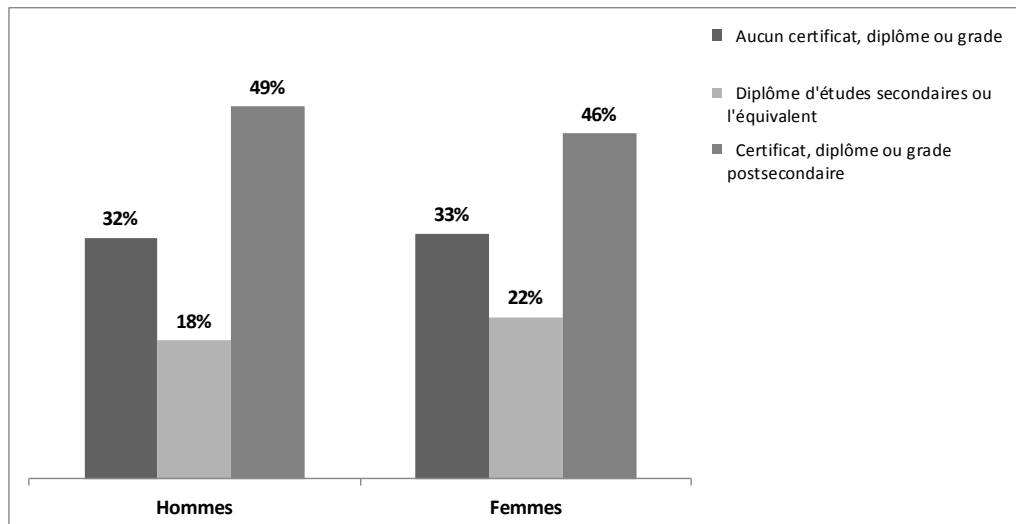
⁷⁶ Le rapport de dépendance économique représente les paiements de transferts gouvernementaux par tranche de 100 \$ du revenu d'emploi total de la région.

⁷⁷ Institut de la statistique, *Profil de la Côte-Nord (région 09)*.

⁷⁸ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la statistique et de l'information de gestion (2015). *Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale*, p. 1.

⁷⁹ Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages 2011*, région sociosanitaire de la Côte-Nord.

Graphique 6 Plus haut niveau de scolarité atteint par les femmes et les hommes de la Côte-Nord, 2011⁸⁰



En 2012-2013, le taux de décrochage était plus élevé, en général, chez les garçons que chez les filles de la Côte-Nord. À titre d'exemple, le taux de décrochage des garçons et des filles de la Commission scolaire de l'Estuaire (MRC de La Haute-Côte-Nord et de Manicouagan) était respectivement de 22,1 % et de 11,1 %. Pour la Commission scolaire du Fer (MRC de Sept-Rivières et de Caniapiscau), ces taux étaient respectivement de 21,2 % et de 18,1 %. Pour ce qui est de la Commission scolaire de la Moyenne-Côte-Nord (Minganie), le taux de décrochage était 25,0 % chez les garçons et de 17,4 % chez les filles alors qu'à la Commission scolaire du Littoral (Le Golfe-du-Saint-Laurent), il est respectivement de 22,7 % et de 13,6 %. À l'échelle provinciale, le taux de décrochage est de 18,8 % chez les garçons et de 11,9 % chez les filles⁸¹. Il est donc possible de constater qu'autant chez les garçons que chez les filles, le taux de décrochage scolaire sur la Côte-Nord est généralement supérieur à la moyenne provinciale.

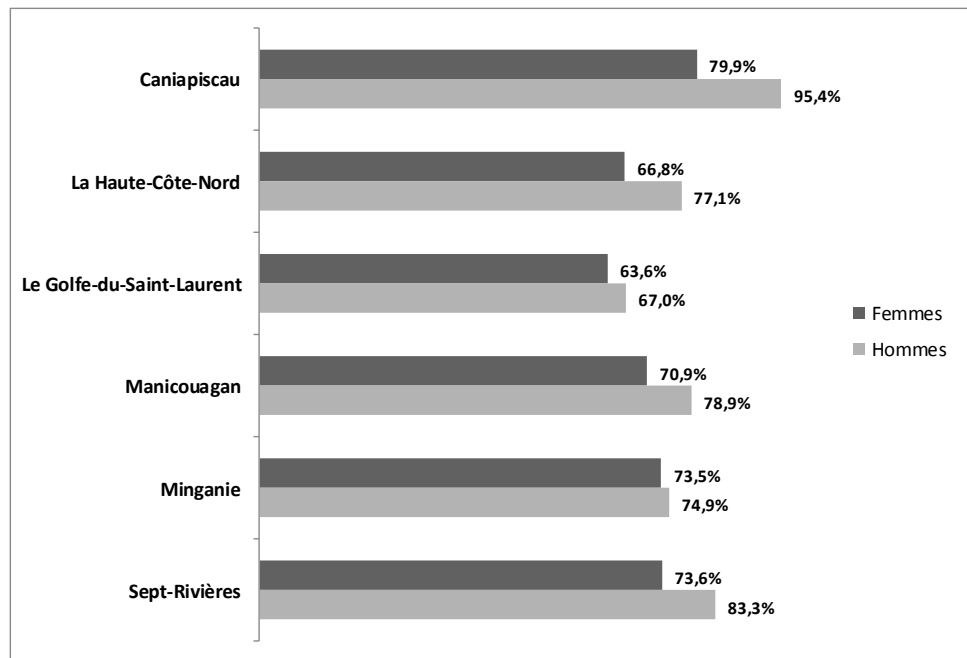
En 2012, il y avait 40 328 travailleurs de 24 à 65 ans sur la Côte-Nord dont 46 % étaient des femmes.

Le graphique suivant présente le taux de travailleurs des 24 à 65 ans en 2012, selon le sexe, et ce, par MRC de la Côte-Nord.

⁸⁰ Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages 2011*, région sociosanitaire de la Côte-Nord.

⁸¹ Ministère l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Taux de décrochage annuel*, Tableau 2012-2013.

Graphique 7 Taux de travailleurs des 24 à 65 ans, selon le sexe, MRC de la Côte-Nord, 2012⁸²



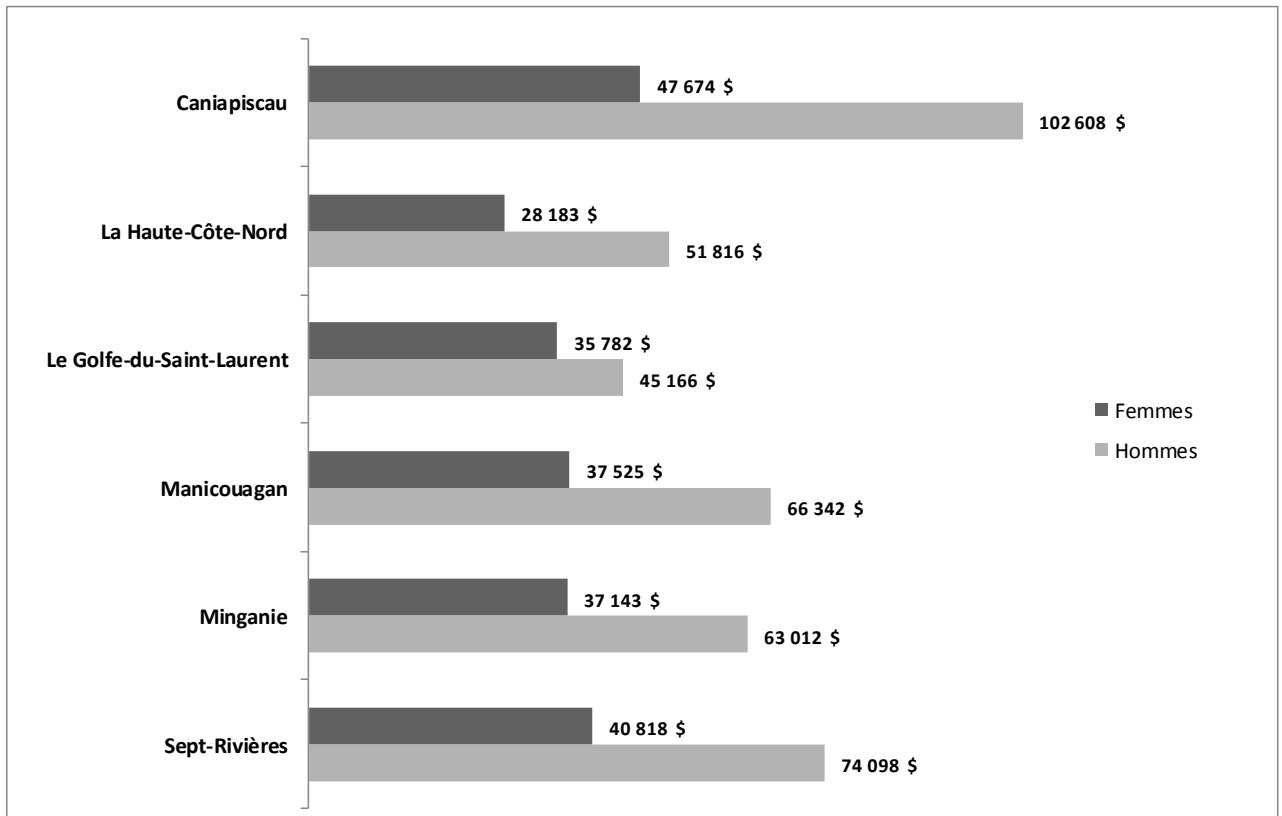
Il est possible de constater que le taux de travailleurs est plus élevé chez les hommes dans chacune des MRC de la région.

Sur le territoire de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, en 2013, le salaire hebdomadaire moyen est de 843,14 \$. Il est de 1 014,00 \$ en moyenne pour les hommes et de 641,79 \$ pour les femmes, soit un écart de 372,21 \$ par semaine. Il ne s'agit pas uniquement d'une question du nombre d'heures travaillées puisque le salaire horaire moyen des hommes est de 25,58 \$ alors qu'il n'est que de 19,39 \$ pour les femmes, soit un écart de 32 %. Cet écart s'explique en partie par le fait que les hommes travaillent dans des secteurs plus rémunérateurs (mines, alumineries, etc.) que les femmes (services, etc.). L'écart du salaire horaire moyen à l'échelle de la province est beaucoup moins prononcé que sur la Côte-Nord, soit d'environ 14 % avec un taux horaire moyen de 23,95 \$ chez les hommes et de 21,04 \$ chez les femmes.

Le graphique suivant présente le revenu d'emploi moyen des travailleurs de 25 à 64 ans en 2012, selon le sexe et par MRC.

⁸² Institut de la statistique, *Profil de la Côte-Nord (région 09)*.

Graphique 8 Revenu d'emploi moyen des travailleurs de 25 à 64 ans selon le sexe, MRC de la Côte-Nord, 2012⁸³



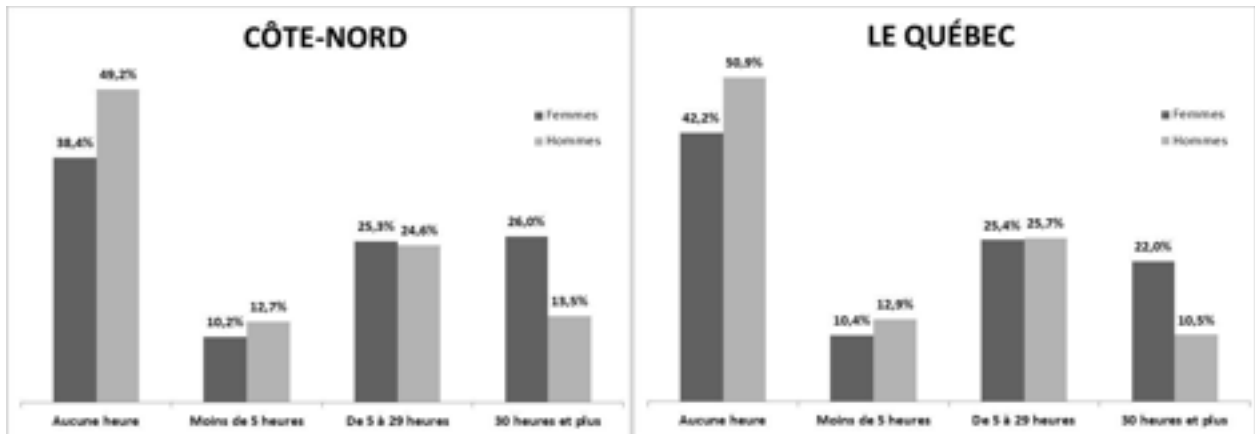
L'écart dans les revenus d'emploi entre les femmes et les hommes est très significatif. Il est de 54 934 \$ dans la MRC de Caniapiscau. En fait, les hommes de 24 à 65 ans de cette MRC gagnent en 2012 un revenu d'emploi de plus de deux fois celui des femmes de ce territoire. Mise à part les MRC Le Golfe-du-Saint-Laurent et Caniapiscau, les hommes gagnent entre 70 % et 85 % de plus que les femmes.

Par ailleurs, les femmes de la Côte-Nord effectuent davantage du travail non rémunéré pour s'occuper de leur famille ou de leurs proches que leurs homologues masculins et même par rapport à leurs consœurs québécoises comme en témoignent les graphiques ci-après.

⁸³ Institut de la statistique, *Profil de la Côte-Nord (région 09)*.

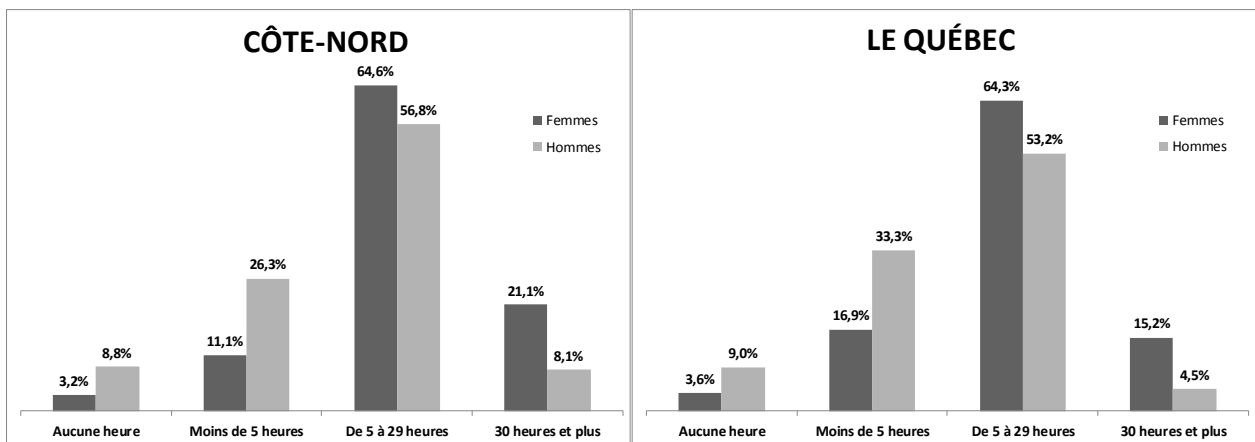
Plus du quart (26 %) des femmes de 25 à 54 ans de la Côte-Nord consacrent 30 heures et plus par semaine aux soins des enfants comparativement aux hommes de la région (13,5 %).

Graphique 9 Population de 25 à 54 ans selon les heures consacrées par semaine aux enfants, Côte-Nord et ensemble du Québec, 2006⁸⁴



Par ailleurs, les femmes consacrent plus de temps aux travaux ménagers.

Graphique 10 Population de 25 à 54 ans selon les heures consacrées par semaine au travail ménager, Côte-Nord et ensemble du Québec, 2006⁸⁵

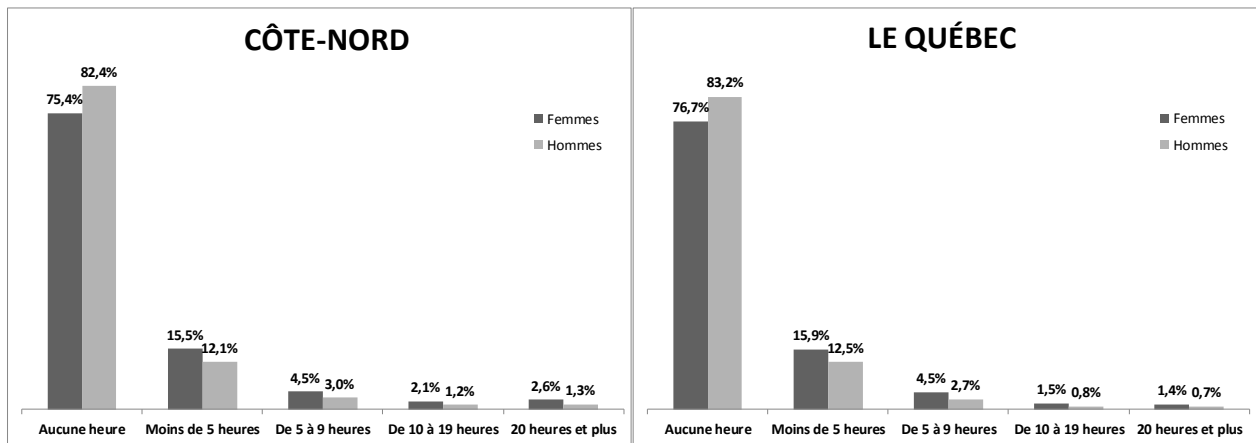


Et il en va de même pour les heures consacrées aux personnes âgées, sans paie ou sans salaire.

⁸⁴ Seery, Annabelle (2011). *Portrait socioéconomique régional (statistiques) de la région de la Côte-Nord (région 09). Pour une lecture renouvelée de la pauvreté des femmes dans une perspective différenciée selon les sexes (ADS)*. Document produit pour le Réseau des Tables régionales de concertation des groupes de femmes du Québec, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA), p. 23-24.

⁸⁵ Idem.

Graphique 11 Population de 25 à 54 ans selon les heures consacrées par semaine aux personnes âgées, Côte-Nord et ensemble du Québec, 2006⁸⁶



En terminant, les statistiques présentées dans cette section démontrent que les femmes de la Côte-Nord ont une situation économique plus précaire que celle des hommes de la région. Elles gagnent un revenu beaucoup moins important que celui des hommes et dans certaines MRC l'écart entre les deux sexes est très important. Par ailleurs, les femmes consacrent plus de temps (heures) par semaines aux enfants, au travail ménager et aux personnes âgées, soit un travail sans paie ni salaire, mais combien essentiel pour le bien-être collectif de la société.

Par conséquent, une attention particulière doit être portée et des mesures adéquates mises en place pour s'assurer que le développement nordique n'accentue davantage le fossé entre les conditions économique et sociale des femmes versus celles des hommes de la Côte-Nord.

⁸⁶ Seery, Annabelle (2011). *Portrait socioéconomique régional (statistiques) de la région de la Côte-Nord (région 09). Pour une lecture renouvelée de la pauvreté des femmes dans une perspective différenciée selon les sexes (ADS)*. Document produit pour le Réseau des Tables régionales de concertation des groupes de femmes du Québec, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA), p. 23-24.

4. LES EFFETS DU DÉVELOPPEMENT NORDIQUE

Les ressources naturelles et humaines de la Côte-Nord constituent les piliers de son développement passé et les forces de son devenir en autant d'en faire une utilisation judicieuse qui respecte et qui profite à la population qui y habite, peu importe son statut et sa classe sociale.

Le développement nordique doit permettre d'améliorer les conditions de vie tant sociales qu'économiques des habitants de Nord québécois et de l'ensemble du Québec, et ce, tout en préservant leur identité et leur territoire (environnement).

Tout développement, peu importe sa nature, engendre des changements qui sont parfois bénéfiques et parfois néfastes pour le milieu d'accueil et les personnes qui y œuvrent.

Ainsi, les grands projets de développement peuvent contribuer de façon significative à assurer une occupation dynamique du territoire. De plus, ils peuvent améliorer le bien-être des populations locales grâce à des conditions économiques favorables, à la mise en place d'infrastructures publiques et de services, en développant l'accès au territoire, en freinant l'exode des jeunes, en diversifiant l'économie, etc. En revanche, ils peuvent accentuer des problèmes sociaux existants (violence, consommation d'alcool et de drogue, etc.), et en faire émerger de nouveaux (problèmes de jeu, prostitution, etc.), affecter la santé de la population et des travailleurs et la qualité de l'environnement, changer les habitudes et les modes de vie ainsi que la dynamique communautaire (tensions, opposition, etc.), accentuer les inégalités sociales et économiques, intensifier la demande pour les infrastructures et les services, etc.

L'annexe 2 présente un tableau préparé par l'INSPQ⁸⁷ pour l'analyse des impacts du projet hydroélectrique la Romaine. Les impacts qui y sont énoncés pourraient s'appliquer à la plupart des projets. En effet, les impacts économiques et sociaux qui y ont été identifiés permettent de comprendre à quel point l'arrivée d'un projet peut bouleverser la vie d'une communauté à plusieurs égards. Les impacts ont été classés en 4 grandes catégories comprenant chacune quelques sous-catégories que voici :

- Impacts économiques
 - Revenu et travail : accès à l'emploi, conditions de travail, migrations de la main-d'œuvre, etc.
 - Coût de la vie : produits de consommation, aliments, augmentation des inégalités, pauvreté, etc.
 - Commerce : biens et services, entreprises de construction, etc.

⁸⁷ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (2013). *Analyse sommaire des impacts du projet de barrage hydroélectrique de la Romaine sur la santé de la population : suivi du cas de la municipalité de Havre-Saint-Pierre*, p. 41.

- Impacts sur le milieu de vie
 - Logement : pénurie, coût, qualité, salubrité, etc.
 - Environnement : perception des risques, répercussions sur d'autres secteurs économiques (ex. : récréotouristique).
 - Sécurité : sécurité publique et sécurité routière.
- Impacts sur les services
 - Éducation : décrochage, choix des domaines d'études, offre de formations, disponibilité des ressources, etc.
 - Services de garde : taux de natalité, disponibilité des places, retour au travail, recrutement, etc.
 - Services de santé : pression sur les services, pénurie de personnel et de spécialistes, réorganisation, etc.
- Impacts sociaux
 - Vie communautaire et qualité de vie : cohésion sociale, malaises sociaux et psychologiques, milieu associatif et communautaire, qualité de vie, etc.
 - Équité : perception des disparités, pauvreté, vulnérabilité, etc.

Il est possible de constater que les impacts potentiels sont nombreux et touchent de nombreuses facettes de la vie des communautés. L'INSPQ propose, avec raison, que le développement du Nord se fasse avec le Nord, car il est primordial de s'assurer non seulement de maximiser les retombées positives directes pour les communautés qui y vivent, mais aussi d'atténuer au mieux les impacts négatifs qui pourraient être ressentis par ces communautés⁸⁸.

Le développement nordique a fait naître ou accentuer une « façon de faire » dans le Nord québécois, connu comme étant le « fly in, fly out » (FIFO). Cette nouvelle tendance en matière d'organisation du travail est appelée à prendre de l'ampleur au fur et à mesure que les projets dans le Nord se développeront. Le FIFO est considéré par certains comme étant positif alors que d'autres n'y voient que des effets négatifs. Une chose est certaine : il est là pour rester. Par conséquent, il importe de bien comprendre sa raison d'être, son fonctionnement et ses effets autant positifs que négatifs sur l'ensemble des parties prenantes (grandes entreprises, communautés, travailleurs, familles et partenaires, etc.) notamment sur les femmes. Les prochaines sections de ce document visent à démystifier ce mode de fonctionnement sans pour autant prétendre couvrir l'ensemble du sujet de façon exhaustive.

⁸⁸ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (2013). *Analyse sommaire des impacts du projet de barrage hydroélectrique de la Romaine sur la santé de la population : suivi du cas de la municipalité de Havre-Saint-Pierre*, p. vi.

5. LE « FLY IN, FLY OUT »

Le 19^e siècle a vu naître plusieurs « villes de compagnie » (company town). À l'époque, les sociétés d'exploitation construisaient une ville à l'emplacement même où l'exploitation de la ressource se faisait. Ces villes étaient construites et gérées par la société exploitante et généralement, elles étaient autosuffisantes, c'est-à-dire qu'elles possédaient tous les infrastructures et services requis pour assurer le bien-être et la qualité de vie de ses habitants. Normalement, ces villes étaient abandonnées ou fermées, une fois la ressource épuisée ou s'il n'était plus économiquement rentable de l'exploiter. La ville de Gagnon dans la MRC de Caniapiscau sur la Côte-Nord connut d'ailleurs ce sort lors de la crise de l'industrie du fer des années 1980. La ville de 4 000 habitants constituée en 1960 fut fermée en 1985 lorsque la compagnie Québec-Cartier annonça la fin des activités de sa mine à Fire Lake. Les compagnies investissaient aussi de façon significative dans les infrastructures énergétiques et de transport comme la construction de routes et le développement de réseaux ferroviaires nécessaires à leur bon fonctionnement.

La dernière ville de compagnie à être construite au Québec est Fermont en 1974. Au Canada, ce fut Tumbler Ridge en 1981 en Colombie-Britannique.

Dans les années 1980, la plupart des sociétés de ressources naturelles ont remis la responsabilité de la gestion et du maintien des actifs d'une communauté aux gouvernements locaux ou aux gouvernements d'État.

Considérant que l'exploitation des ressources naturelles est cyclique, ce type d'établissement ne s'avérait pas vraiment durable si bien que ces « company town », c'est-à-dire ces villes et villages mono-industriels où s'établissaient les travailleurs et leur famille ont graduellement disparus et furent remplacés par un modèle « no town » qui implique un système d'accès aérien à la ressource. Les employés, et non leur famille, y séjournent de façon temporaire uniquement pendant la période de travail. Il appert que ce système permet de favoriser le développement d'une région sans concentrer toute l'activité économique dans une seule ville provisoire. Cette pratique permet plus de flexibilité et impose moins de dépenses aux compagnies.

Asbestos Hill, une mine ouverte en 1972 au sud de Deception Bay dans l'Ungava, a été la première mine à accès aérien. De 1972 à 1983, les employés étaient transportés à la mine par avion. C'était le début au Canada de ce qui est maintenant connu comme étant le « fly in, fly out ». Le nombre d'exploitations à accès aérien a rapidement augmenté au cours des années 1980, principalement dans le Nord de la Saskatchewan et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Depuis 1975, 20 installations pour mineurs mis en place uniquement qu'à des fins industrielles ont vu le jour au pays⁸⁹.

⁸⁹ Corbeil, Michel. « Villes minières: Fermont, un modèle qui ne tient plus », Le Soleil, 6 novembre 2011.

Au Québec, il n'a fait son apparition qu'en 1997 avec la mine Raglan au Nunavik dans la péninsule de l'Ungava. Compte tenu du caractère non-durable des mines, entre autres, ce mode d'organisation du travail deviendra de plus en plus fréquent. Aujourd'hui, presque toutes les nouvelles exploitations minières adoptent cette pratique comme la mine Éléonore qui fut inaugurée récemment dans la région du Nord-du-Québec.

Pendant le boom minier des dernières années, l'utilisation du FIFO s'est étendue aux villes minières existantes parce que les compagnies minières en place ont voulu rapidement prendre de l'expansion. La pénurie de main-d'œuvre et le manque d'infrastructures locales pour accueillir les travailleurs ont justifié la mise en place de cette pratique.

Les mines de la Côte-Nord n'y ont pas échappé. Il est estimé que 90 % des 350 employés de la mine de fer du Lac Bloom de Cliffs Natural Resources, maintenant fermée, étaient des travailleurs FIFO alors qu'à la mine de fer d'ArcelorMittal Mines Canada du Mont-Wright, il s'agit de 29 % des employés⁹⁰

« Chaque mardi, à Wabush, au Labrador, l'avion de l'Est croise l'avion de l'Ouest. Le premier amène à Fermont des travailleurs embarqués à Québec, à Bagotville et à Mont-Joli. Le second, à Montréal, à Val-d'Or et à Chibougamau. C'est le fly-in/fly-out, instauré par Cliffs Natural Resources. C'est jour de changement d'équipes à la mine de fer du lac Bloom ou au concentrateur de minerai. »⁹¹

« Le syndicat des Métallos, qui représente les travailleurs de l'autre mine, celle d'ArcelorMittal, a fait une ouverture dans le contrat de travail pour un horaire «12 jours-12 jours», mais à contrecœur.»⁹²

Par contre, Rio Tinto Fer et Titane a opté de ne pas recourir au FIFO pour ces besoins de main-d'œuvre à Havre-Saint-Pierre. Elle a plutôt créé 70 emplois résidants⁹³ et a construit un immeuble à appartements pour en accommoder certains.

Les quelques statistiques obtenues du comité de reclassement d'Emploi-Québec des employés de la mine du Lac Bloom au moment de sa fermeture permettent de constater que les lieux de résidence des travailleurs se répartissent sur l'ensemble de 17 régions administratives du Québec, d'ailleurs au Canada (Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador) ainsi qu'à l'international (Australie). Le graphique suivant illustre la provenance des travailleurs de la mine du Lac Bloom.

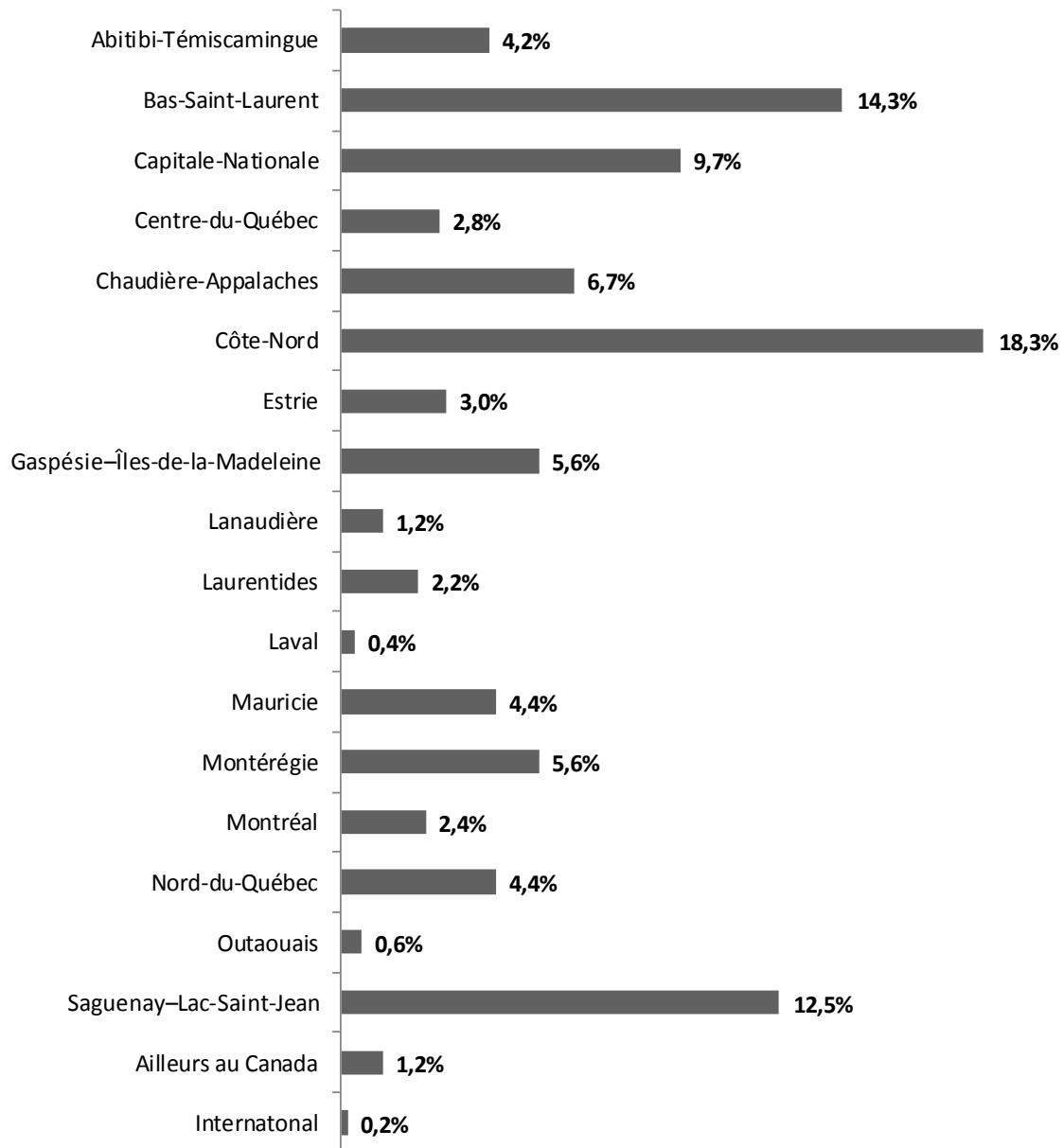
⁹⁰ Dansereau, Suzanne, « Loin de leur famille mais proches de leurs coéquipiers », Les Affaires, 27 septembre 2014, p. 18. Citant en référence les deux compagnies minières en question.

⁹¹ Michel Corbeil, « Renaissance de Fermont : la double vie des travailleurs «importés» », Le Soleil, le 18 septembre 2011.

⁹² Idem.

⁹³ Côte-Nord : projets d'expansion de Rio Tinto Fer et Titane, <https://emploiplannord.wordpress.com/le-plan-nord-en-actualite/cote-nord-projets-dexpansion-de-rio-tinto-fer-et-titane/>.

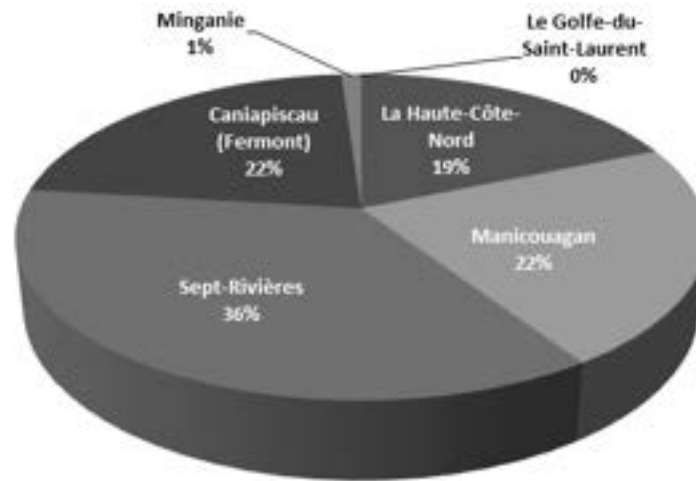
Graphique 12 *Lieu de résidence des travailleurs de la mine du Lac Bloom (Cliffs Natural Resources) au moment de sa fermeture⁹⁴*



Moins de 20 % des travailleurs de la mine du Lac Bloom près de Fermont provenaient de la Côte-Nord. Plusieurs travailleurs viennent du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay-Lac-Saint-Jean et des grands centres.

⁹⁴ Lieu de résidence des travailleurs de la mine du Lac Bloom (Cliffs Natural Resources) au moment de sa fermeture, comité de reclassement d'Emploi-Québec (compilation personnelle).

Graphique 13 *Lieu de résidence des travailleurs de la Côte-Nord à la mine du Lac Bloom (Cliffs Natural Resources) au moment de sa fermeture⁹⁵*



Les travailleurs de la Côte-Nord à la mine du Lac Bloom au moment de sa fermeture se répartissent en 4 principales MRC. Un seul travailleur venait de la Minganie et aucun de la MRC Le Golfe-du-Saint-Laurent (Basse-Côte-Nord). Dans ce dernier cas, il faut comprendre que le coût du billet d'avion pour se rendre à un des points (lieux) de départ (ramassage) à partir duquel le transport jusqu'à la mine est couvert par l'employeur est prohibitif, se chiffrant à plus de 1 000 \$. Par ailleurs, il y a aussi la barrière de la langue, car la majorité des personnes de cette MRC parlent en anglais. Par conséquent, les résidents de cette MRC optent habituellement pour un travail sur les chantiers en Ontario ou dans l'Ouest canadien à l'instar des travailleurs de Terre-Neuve-et-Labrador.

Au fil du temps, plusieurs termes ont été donnés pour désigner les travailleurs ou ce mode d'organisation du travail : travailleurs permanents non-résidents (PNR), système de travail par rotation avec service de navette, *commuting work* (navettage), *shift work*, *fly in - fly out*, *mobile workers*, personnel ou travailleur volant, population flottante, travailleurs de passage, travailleurs transitoires, etc.

Dans ce document, la Commission régionale femmes de la Côte-Nord considère que le terme « travailleur permanent non-résidents » (PNR) se rapproche davantage de la notion de travailleur FIFO et de la réalité vécue sur le territoire. Pour être considéré comme un travailleur FIFO ou PNR, il faut que :

- Le transport soit organisé et payé par l'employeur à partir du lieu de résidence du travailleur ou à proximité de celui-ci. Le lieu de résidence est habituellement loin du lieu de travail;

⁹⁵ Lieu de résidence des travailleurs nord-côtières de la mine du Lac Bloom (Cliffs Natural Resources) au moment de sa fermeture, comité de reclassement d'Emploi-Québec (compilation personnelle).

- **Le travailleur ne puisse pas retourner à son domicile à la fin de la journée de travail;**
- Le gîte (hébergement) et le couvert (repas) soient offerts au travailleur (et non à sa famille) ainsi que plusieurs autres services de loisirs et de divertissement;
- Le travail soit régulier (permanent), mais l'horaire atypique, basé sur des périodes de travail et de congé prolongées consécutives.
- Le travailleur quitte le lieu de travail pendant sa période de congé.

Ce type de pratique est surtout employé dans le secteur des ressources naturelles, en particulier par les mines et pour l'exploitation du gaz et du pétrole. Les caractéristiques ci-haut mentionnées le diffèrent des autres types de travail qui impliquent des déplacements et des absences réguliers de la maison.

Bien que le terme FIFO soit le plus connu, d'autres modes de transport peuvent être utilisés comme :

- La voiture, « drive in, drive out (DIDO) »;
- L'autobus, « bus in, bus out (BIBO) »;
- Le bateau, « ship in, ship out (SISO) ».

Aux fins de ce document, le terme FIFO est utilisé nonobstant le mode de transport adopté.

Ainsi, une personne qui réside à une distance raisonnable de son lieu de travail lui permettant de revenir à la maison le soir, n'est pas considérée comme étant un travailleur FIFO ou un PNR. Cette situation prévaut pour plusieurs résidents de la Côte-Nord où les distances entre certaines municipalités ou avec le chantier requièrent un temps de déplacement similaire aux résidents des grands centres vivant des situations de trafic urbain pour aller et revenir du travail.

Pour ce qui est des travailleurs indépendants dans le domaine de la santé, tout dépend des modalités de leur affectation. Bien que cette situation soit déplorable, car ce travail devrait être réalisé par des travailleurs résidents, il semblerait qu'il s'agisse d'une situation provisoire pour remédier à une pénurie de main-d'œuvre temporaire. En ce sens, ces travailleurs ne peuvent être considérés comme des FIFO.

En ce qui concerne les emplois régionaux qu'Hydro-Québec a déplacés vers les grands centres, bien que cette décision soit difficile à comprendre étant donné que le développement nordique devrait se faire sur le territoire, cette centralisation ne peut être considérée comme du FIFO, à moins que les employés réaffectés ne viennent travailler de façon régulière sur la Côte-Nord, et ce, avec tous les avantages ci-haut mentionnés. Cependant, une telle décision demeure une pratique non souhaitable dans un contexte de développement durable des communautés et ne favorise pas l'acceptabilité sociale des projets ou activités par le milieu et nuit très certainement à l'image de « citoyen corporatif » de la société d'État.

Quant aux travailleurs permanents non-résidents (PNR ou FIFO), leur évolution a connu une croissance rapide et importante principalement pour les raisons suivantes (liste non exhaustive et aucune gradation dans l'importance des items énoncés, car ceci est variable selon le type d'activité et le contexte dans lequel s'inscrit le projet):

- La capacité d'accueil limitée des communautés situées à proximité du site d'exploitation;
- Le coût élevé pour construire une nouvelle « ville » et l'opérer ainsi que la complexité de la législation à cet égard;
- Le coût des infrastructures publiques comme les routes, écoles, hôpitaux, etc. De plus, le gouvernement ne favorise pas le développement de villes mono-industrielles.
- Le caractère temporaire des activités d'exploitation même si elles s'échelonnent sur plusieurs années, il faudra au terme des activités, fort probablement procéder à la fermeture de la ville, ce qui engendrerait des impacts autant économiques que sociaux;
- Le caractère mono-industriel des « villes de compagnie » qui parfois ne permet pas au conjoint ou à la conjointe du travailleur d'y trouver un emploi dans son domaine;
- Les nouvelles tendances en matière d'investissements internationaux qui privilégient un retour sur investissement à court terme plutôt que d'investir dans des projets plus coûteux et dont la durée de vie est plus longue. Ce changement de mentalité fut d'ailleurs constaté lorsque des financiers ont repris les commandes du conseil d'administration de Cliffs Natural Resources.
- Le processus d'évaluation environnementale qui est plus long et laborieux lorsqu'il implique la construction d'une ville, car l'empreinte environnementale est plus grande;
- Les droits ancestraux des autochtones ainsi que la négociation d'ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) qui requièrent l'embauche de travailleurs autochtones sans pour autant les obliger à quitter leur milieu de vie (mode de vie et communauté);
- Les progrès technologiques qui ont permis de diminuer les coûts de transport et des télécommunications, en général, et d'en augmenter l'entendue et la fiabilité, ce qui facilite, d'une part, les déplacements et les a rendu plus sécuritaires, et d'autre part, la possibilité de communiquer avec des gens de l'extérieur du site d'exploitation (ex. famille, etc.);
- Les progrès technologiques ont également permis de diminuer le nombre d'employés requis notamment par l'automatisation de certaines tâches et l'augmentation de la productivité;
- Les changements apportés par les gouvernements aux régimes de taxation (redevances, droits miniers) notamment dans le secteur minier. Compte tenu de cette situation, certaines entreprises considèrent que la responsabilité liée à la mise en place de nouvelles infrastructures publiques ainsi que celle d'offrir des services collectifs revient désormais au gouvernement;
- La pénurie de main-d'œuvre notamment, qualifiée;
- Une main-d'œuvre qui est vieillissante et le recours plus important à des sous-traitants;
- La préférence des travailleurs et de leur famille de demeurer en ville plutôt dans un milieu éloigné avec moins de services.

Enfin, certains secteurs d'activités sont plus adaptés à la pratique du FIFO que d'autres. À titre d'exemple, le domaine de la construction. Pendant la phase de construction d'un projet même si celle-ci s'échelonne sur plus d'une dizaine d'années comme le complexe hydroélectrique de la Romaine, la plupart de la main-d'œuvre y travaillera en mode FIFO. La main-d'œuvre dans le domaine de la construction est appelée à se déplacer d'un chantier à un autre et pour assurer cette mobilité, le FIFO est l'option qui semble la plus appropriée.

L'utilisation du FIFO est plus discutable lorsqu'il s'agit d'activités d'exploitation récurrentes ou de longue durée et qu'elles sont situées à proximité d'une ou de plusieurs communautés établies.

La littérature sur le sujet évoque souvent deux facettes au FIFO, un positif (avantages) et un négatif (désavantages), et ce, dépendamment s'il s'agit de la communauté hôte ou des communautés sources, des travailleurs ou de leur partenaire et la famille, des femmes ou des hommes, des pauvres ou des mieux nantis, etc. Le FIFO se vit différemment en fonction du contexte social et économique, du type d'activités, des caractéristiques de la communauté d'accueil et de sa population, etc.

Il est à noter qu'une grande partie de la revue de littérature existante réfère au secteur minier ou à celui de l'exploitation du gaz et du pétrole bien que le FIFO puisse s'appliquer à bien d'autres secteurs d'activités. Cependant, plusieurs impacts sont reliés à l'afflux soudain d'un grand nombre de travailleurs et une telle situation se produit davantage dans le secteur des ressources naturelles.

5.1 Les grandes entreprises (employeurs)

Le travail par rotation avec navettage (FIFO) n'a pas que des avantages même pour les entreprises qui optent pour ce mode de fonctionnement. Certes, il offre la possibilité de bénéficier rapidement d'une main-d'œuvre qualifiée, d'accélérer le développement pour profiter d'un contexte économique favorable et de diminuer les investissements requis dans des infrastructures permanentes. L'ensemble de ces éléments est important dans le domaine des ressources naturelles, en particulier dans le secteur minier, puisque l'exploitation d'une mine a une durée de vie limitée allant de quelques années à plusieurs décennies.

« En moyenne, il en coûte 100 000 \$ de plus à Fortescue d'avoir un travailleur vivant dans la région de Pilbara que d'embaucher une ressource FIFO ... si l'entreprise changeait les 330 emplois résidents dans la ville de Port Hedland pour des emplois FIFO, cela lui permettrait d'économiser 33 M\$A par année, selon le directeur des Relations externes, Deirdre Willmott. »⁹⁶

⁹⁶ Turner, Julian (2015). *Fly-in, fly-out - the mental and physical effects of mining work schedules*, mining-technology.com. (Traduction libre).

En mars 2011, Fortescue Metal Group se classait comme le 4^e plus grand producteur de minerai de fer au monde.

« Oui, il faut loger et nourrir les employés, mais on n'a pas besoin de construire de nouvelles infrastructures municipales. Et si la mine ferme, on remballle le tout, y compris les travailleurs, qui peuvent ensuite aller ailleurs, là où il y a de l'emploi. D'autant plus que les gouvernements n'ont plus les moyens de soutenir les villes mono-industrielles dans des régions éloignées. »⁹⁷

En revanche, les compagnies doivent également relever plusieurs défis liés à la logistique du travail FIFO et au fait que les travailleurs sont plus mobiles.

Le tableau 7 présente les principaux avantages et désavantages du FIFO pour les grandes entreprises (employeurs).

Tableau 7 Avantages et désavantages du FIFO pour les grandes entreprises (employeurs)	
Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
• Permet de s'ajuster aux cycles économiques L'entreprise est en mesure de moduler sa production et, par conséquent, ses besoins de personnel en fonction des hauts et des bas du marché. • Réduction des investissements requis et des coûts d'opération Il y a des économies substantielles reliées à la construction et au maintien d'un camp temporaire versus la construction et l'opération d'une ville. Le coût d'hébergement est estimé à 1 ou 2 % du coût total du projet. • Réduction de l'empreinte environnementale du projet Puisque les campements sont des installations temporaires, cela permet de réduire l'empreinte environnementale du projet et facilite le processus d'évaluation environnementale. • Possibilité d'attirer une main-d'œuvre de qualité supérieure et de pallier à une pénurie de main-d'œuvre locale FIFO permet d'aller chercher à l'extérieur de la région des compétences qui ne sont pas disponibles ou en pénurie localement.	• Taux de roulement plus élevé et perte de productivité Les employés ont l'embarras du choix et puisqu'ils n'ont pas de domicile fixe à l'endroit de l'emploi, ils sont davantage mobiles. Les emplois FIFO conjugués à un contexte de pénurie de main-d'œuvre augmentent le taux de roulement. Le taux de roulement annuel est estimé à 19,6 % dans l'ouest de l'Australie où il y a une concentration d'activités minières. • Sentiment d'appartenance et fidélisation des employés moins élevés Les employés peuvent avoir un sentiment d'appartenance moindre envers l'entreprise et le milieu d'accueil puisqu'il n'y passe qu'une partie de leurs temps (50 % environ, parfois plus). • Réduction occasionnelle de la rapidité d'exécution Par exemple, si une machinerie tombe en panne et que le réparateur (employé) le plus expérimenté est en congé à plusieurs centaines de kilomètres, cela augmente les délais.

⁹⁷ Dansereau, Suzanne, « Le FIFO affecte la santé des employés », Les Affaires, 27 septembre 2014, p. 18.

Tableau 7 Avantages et désavantages du FIFO pour les grandes entreprises (employeurs) (suite)

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
• Plus grande flexibilité dans l'organisation du travail Si l'entreprise possède plusieurs installations, elle peut réaffecter les effectifs au besoin. • Diminution du taux d'absentéisme Les périodes consécutives de travail et de congé diminuent les absences non prévues. • Diminution des impacts sociaux et économiques reliés à la fin des activités En général, il n'y a pas une ville spécifique dépendante des activités de l'entreprise comme autrefois les « villes de compagnie ». De plus, les travailleurs proviennent de plusieurs régions réduisant ainsi les impacts reliés à une fermeture, car les effets se répartissent sur plusieurs régions. • Rayonnement plus grand de l'entreprise Le fait d'offrir des emplois à l'extérieur du milieu d'accueil procure une certaine notoriété et un rayonnement plus grand à l'entreprise. • Emplois intéressants pour les autochtones sans les délocaliser Dans le cadre des ERA, permet d'offrir des emplois aux autochtones tout en respectant leur mode de vie et en leur permettant de demeurer dans leur communauté.	▪ Capacité opérationnelle et redevabilité moindre Les employés <u>résidents</u> augmentent la capacité de l'entreprise de réagir aux exigences opérationnelles et sont plus redevables (sens de responsabilité) et fidèles envers leur employeur. ▪ Moins de disponibilité pour des heures supplémentaires Après leur quart ou période de travail, les employés FIFO sont généralement moins disposés pour effectuer des heures supplémentaires. • Défis logistiques et de gestion du personnel Organisation du transport, allocation des chambres, offre de biens et services variés aux travailleurs, etc. Il arrive souvent que la gestion des campements soit donnée par contrats en sous-traitance. ▪ Gestion de plusieurs actifs La compagnie se trouve à gérer une microsociété : complexe d'hébergement et l'équivalent de services municipaux : entretien des routes, gestion des eaux, production électrique, offre de loisirs, etc.

En terminant, certaines entreprises prétendent que si le milieu et le gouvernement oblige les entreprises à embaucher un nombre spécifique ou une proportion donnée (quota) de leur personnel en tant que travailleurs résidents, cela mettrait une pression supplémentaire sur les infrastructures et les services du milieu d'accueil, le cas échéant, et l'État devrait alors investir rapidement pour régulariser la situation. De plus cela pourrait aller jusqu'à compromettre la réalisation de certains projets, car les compagnies ne seraient pas en mesure de trouver le personnel qualifié nécessaire pour leurs opérations⁹⁸.

⁹⁸ Spooner Rania. « *Fly-in fly-out saves millions, Fortescue tells inquiry* », The Sydney Morning Herald, 18 April 2012.

5.2 Les communautés

Les communautés « hôtes » (accueil ou de proximité) ainsi que les communautés « sources » peuvent toutes les deux bénéficier ou écopier du mode de travail FIFO. Toutefois, il faut s'attendre à ce que les effets sur la ou les communautés d'accueil soient plus importants. D'ailleurs, certaines communautés d'accueil qualifient le mode de travail FIFO de « cancer » puisqu'il gruge leurs services et les prive de perspectives de développement durable.

Pour les communautés sources, c'est-à-dire celles d'où proviennent les travailleurs, elles ne ressentiront les impacts du FIFO que si un nombre de travailleurs significatifs du milieu y est assujetti.

Il faut dire que la pratique du FIFO procure du travail aux personnes de milieux dévitalisés sans que ceux-ci n'aient à déménager ou à relocaliser leur famille, ce qui permet de limiter l'exode. Il a été possible de constater au graphique 13 qu'un bon nombre de travailleurs des autres territoires de la Côte-Nord travaillaient à la mine du Lac Bloom de Cliffs Natural Resources. En effet, les MRC de La Haute-Côte-Nord, de Manicouagan et même de Sept-Rivières subissent depuis plusieurs années les contrecoups de la crise forestière si bien que des travailleurs de chantiers ou d'usines d'expérience se retrouvent sans emploi.

Il en va de même pour des citoyens de la Basse-Côte-Nord (maintenant MRC Le Golfe-du-Saint-Laurent) qui doivent s'exiler quelques mois par année pour travailler, et ce, depuis l'effondrement des stocks de poissons de fonds et des moratoires afférents sur la pêche de ces espèces. Le terme « migration temporaire » a longtemps été utilisé pour décrire cette situation en Basse-Côte-Nord.

Le tableau 8 présente les principaux avantages et désavantages du FIFO pour les communautés, selon qu'il s'agisse d'une communauté source ou d'une communauté d'accueil (hôte).

<i>Tableau 8 Avantages et désavantages du FIFO pour les communautés</i>	
Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
Communauté source	
▪ Maintien des familles dans leur communauté Les familles peuvent continuer à demeurer dans leur communauté puisque c'est le travailleur qui fait le navettage. ▪ Retombées économiques pour le milieu Le travailleur FIFO dépense une bonne partie du revenu gagné dans sa communauté de résidence.	▪ Diminution de l'implication communautaire (bénévolat) Les absences répétées des travailleurs FIFO diminuent leur possibilité de s'impliquer au sein d'organismes locaux. ▪ Offre de services réduite L'offre de services de sport et de loisirs dans des petites communautés dépend grandement de l'implication bénévole. Il peut en résulter une diminution des services disponibles, ce qui aurait un impact sur la vitalité du milieu et la qualité de vie des résidents.

Tableau 8 Avantages et désavantages du FIFO pour les communautés (suite)

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
Communauté d'accueil (ou de proximité)	
▪ Retombées économiques pour la communauté Même si les retombées économiques reliées aux exploitations qui ont recours au FIFO ne sont pas à la hauteur souhaitée par les communautés qui en subissent les effets, les communautés d'accueil bénéficient tout de même de certaines retombées comme des emplois pour les résidents, l'achat de biens et services, des contributions volontaires et, dépendamment de la localisation des installations, de revenus de taxation. ▪ Nouvelles opportunités d'affaires et diversification économique Certaines entreprises se développent dans le but de servir la grande entreprise. Certaines localités peuvent se positionner pour être des centres de services (hub) pour répondre aux différents besoins de l'industrie. L'augmentation du trafic aérien (nombre de vols) offre de nouvelles opportunités pour le secteur touristique. En revanche, le peu de disponibilité en termes d'hébergement constitue un frein à son développement.	▪ Les retombées économiques des emplois FIFO sont beaucoup moindre que celles d'emplois résidents – <i>fly-over effect</i> (voir aussi exemple à la fin de cette section) Les travailleurs FIFO sont pris en charge par l'employeur. Par conséquent, à l'exception de quelques achats personnels, ils dépensent leur salaire dans leur communauté de résidence ou ailleurs. À l'inverse, les travailleurs résidents dépensent leur salaire surtout dans la communauté d'accueil générant davantage de retombées économiques dans le milieu. Par ailleurs, souvent l'entreprise fera ses achats à l'extérieur de la région plutôt qu'auprès des fournisseurs locaux, et ce, pour plusieurs considérations (prix, variété, capacité de l'entreprise, etc.). ▪ Une économie à 2 vitesses Les petits commerçants ne peuvent rivaliser avec les salaires offerts par les grands donneurs d'ordre. Ils doivent utiliser d'ingéniosité pour attirer et retenir des employés – certains offrent le logement, le partage des bénéfices, etc. Ceci a pour effet d'augmenter les coûts des produits de consommation et touche particulièrement les plus démunis. ▪ Une offre de services réduite Certains entrepreneurs (électriciens, plombiers, etc.) vont travailler pour la grande entreprise faisant en sorte que ces services spécialisés sont désormais peu accessibles à la population générale. Il en résulte une augmentation du coût des services et des délais d'attente.

Tableau 8 Avantages et désavantages du FIFO pour les communautés (suite)

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
Communauté d'accueil (ou de proximité)	
	Décrochage scolaire chez les jeunes La pénurie de main-d'œuvre dans les commerces donne un accès rapide au marché du travail aux jeunes. Ceux-ci commencent à travailler de plus en plus jeune âge et attirés par l'appât du gain, quittent parfois les études. Crise au sein des organismes communautaires et d'économie sociale Augmentation des demandes combinée à une diminution des budgets et à un départ des employés pour des emplois plus rémunérateurs. Personnel permanent non-résident non considéré dans les statistiques locales La capacité des infrastructures et l'offre de services (ex. : santé) sont établies en fonction de la population. Puisque les travailleurs FIFO ne sont pas considérés comme citoyens de la communauté d'accueil même s'ils consomment certains services, cela crée un déséquilibre entre l'offre et la demande résultant en une baisse de services ou des temps d'attente plus longs pour les résidents. Aucune participation à la vie communautaire Il est presque impossible pour les travailleurs FIFO de participer à la vie communautaire compte tenu de leur horaire de travail. Cohabitation difficile et tensions Il y a ségrégation : « Nous » et « Eux ». Il y a peu de contact entre les deux mondes, mais lorsque cela arrive il peut y avoir de la tension entre les travailleurs locaux et les travailleurs de passage. Si la proportion des travailleurs FIFO par rapport à la population est élevée, il y a le sentiment d'être envahi.

Tableau 8 Avantages et désavantages du FIFO pour les communautés (suite)

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
Communauté d'accueil (ou de proximité)	
	▪ Pas de sentiment d'appartenance Il n'y a pas d'attachement au milieu d'accueil et parfois les travailleurs FIFO oublient qu'ils vivent dans des communautés établies (lorsque c'est le cas) et certains peuvent manquer de considération envers le milieu. ▪ Effet d'entraînement et dévitalisation Les travailleurs locaux peuvent être tentés d'adopter la pratique du FIFO, ce qui provoquerait une dévitalisation du milieu Par ailleurs, certaines villes de compagnie peuvent être transformées en ville FIFO. Fermont fut confrontée à cette problématique pendant le boom minier. Les élus municipaux ont insisté pour ne pas devenir une « ville dortoir ». Schefferville aussi vit cette problématique. ▪ Nuisances Augmentation de la circulation, bruit, présence d'un grand nombre d'étrangers, diminution de la qualité des services, horaires de rotation différents de l'horaire de la vie quotidienne des citoyens, etc. ▪ Augmentation des problèmes sociaux Hausse notable de la consommation de drogue et d'alcool, problèmes de jeux, prostitution, grossesses non désirées et ITSS. Les bouleversements économiques et leurs effets sur le milieu se répercutent au niveau social. Augmentation des coûts sociaux pour la communauté. ▪ Climat d'insécurité L'augmentation du trafic, une grande présence d'inconnus surtout des hommes, etc., entraînent un sentiment d'insécurité chez les résidents.

Tableau 8 Avantages et désavantages du FIFO pour les communautés (suite)

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
Communauté d'accueil (ou de proximité)	
	Accentuation des inégalités sociales et économiques Revenus plus élevés pour certains, augmentation du coût des logements et de la vie en général pour les autres. Il en résulte une accentuation de l'écart entre les plus favorisés et les moins favorisés. Cela augmente la précarité et l'isolement du groupe moins bien nanti à un point tel qu'il peut s'interroger sur sa capacité à demeurer au sein de la communauté. Apparition de cas d'itinérance. Des problématiques psychosociales peuvent en résulter. Investissements municipaux requis Les services municipaux (eau potable, égouts et voirie, terrains résidentiels, commerciaux et industriels, services de loisirs, etc.), font l'objet d'une demande accrue liée à l'arrivée massive de résidents et ces coûts supplémentaires ne sont pas nécessairement entièrement ou du tout couverts par les entreprises d'exploitation faisant en sorte que les résidents doivent parfois en assumer une partie du coût. Il y a aussi un déphasage entre le moment des besoins et l'octroi de l'aide gouvernementale, le cas échéant, plaçant la municipalité (communauté) en situation de crise. Certains sont d'avis que la pratique du FIFO appauvrit la ou les communautés d'accueil. Effets cumulatifs (ex : Fermont, Schefferville, etc.) Les projets sont souvent considérés sur une base individuelle et les effets cumulatifs de plusieurs projets ne sont pas évalués ou sous-estimés. Pris de façon isolée, un projet quelconque peut avoir un effet mitigé sur un aspect de la vie communautaire, mais l'effet combiné de plusieurs projets en amplifie l'impact.

Le tableau 8 permet de constater que le travail FIFO procure des avantages aux communautés sources, parfois dévitalisées. Toutefois, son résultat sur les communautés d'accueil est davantage mitigé et engendre plusieurs impacts dont l'effet d'ensemble est difficile à évaluer.

« La littérature canadienne et australienne ne permet pas de déterminer si le Fly-in Fly-out est bon ou mauvais en soi pour les communautés près de ressources naturelles ainsi exploitées. Si certaines en tirent profit, certains petits centres régionaux peine à retirer des bénéfices puisqu'ils absorbent un fardeau additionnel en fournissant des services aux travailleurs en transition (soins de santé, infrastructures, etc.) en échange d'un faible retour sur leur investissement. »⁹⁹

Or, certaines entreprises comme Rio Tinto ont déclaré qu'il est de la responsabilité du gouvernement d'améliorer les conditions de vie des travailleurs FIFO dans les localités éloignées en utilisant une partie de l'impôt ou des redevances versés par les compagnies minières¹⁰⁰. Une telle déclaration énonce clairement les attentes des entreprises envers l'État pour que celui-ci investisse une partie des sommes obtenues des entreprises d'exploitation pour le maintien et l'amélioration des infrastructures et des services requis dans les communautés d'accueil ou de proximité pour supporter le développement. Cette déclaration montre aussi le désengagement, en quelque sorte, de certaines entreprises exploitantes.

La littérature, et par conséquent, les recherches dans le domaine, suggère que les communautés qui ne disposent pas d'infrastructures et de services sociaux adéquats ainsi qu'une certaine diversification économique auront de la difficulté à attirer de nouveaux résidents, limitant ainsi les possibilités de recrutement local et augmentant la nécessité pour les entreprises d'adopter le FIFO pour combler leurs besoins en ressources humaines. Ainsi, s'amorce un cercle vicieux : absence ou insuffisance d'infrastructures et services = incapacité d'attirer de nouveaux résidents = moins d'emplois locaux = moins de retombées économiques locales = moins d'investissements dans les infrastructures et les services, etc. Ceci pouvant même mener à une dévitalisation éventuelle du milieu.

« Dans les indicateurs définis dans la Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires, l'accès aux services de proximité tels que les commerces de détail, les services de santé et les services de garde sont identifiés comme des facteurs dénotant la qualité de vie d'un milieu. »¹⁰¹

⁹⁹ Emploi-Québec, Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail. *L'impact du Fly-in Fly-out (FIFO)*, 15 septembre 2014, p. 1.

¹⁰⁰ Turner, Julian. *Fly-in, fly-out - the mental and physical effects of mining work schedules*, 10 March 2015, mining-technology.com

¹⁰¹ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (2013). *Analyse sommaire des impacts du projet de barrage hydroélectrique de la Romaine sur la santé de la population : suivi du cas de la municipalité de Havre-Saint-Pierre*, Gouvernement du Québec, p. 25.

Un des principaux incitatifs (avantage) pour une communauté d'accueillir un projet est d'en retirer des bénéfices économiques pour maintenir ou améliorer les infrastructures et les services pour ces citoyens. Or, la pratique du FIFO diminue de façon significative les retombées économiques pour la communauté d'accueil ou de proximité. En effet, une grande partie des retombées économiques provient habituellement des salaires versés aux travailleurs ainsi que de l'achat en biens et services. Avec le mode de fonctionnement FIFO, les travailleurs repartent dans leur communauté respective avec leur salaire. Certains argumenteront que cela permet de répartir la richesse sur un plus vaste territoire, mais il s'agit là d'une mince consolation pour le milieu d'accueil qui subit les impacts environnementaux, sociaux, etc., des activités d'exploitation.

À ce titre, la ville de Port-Cartier mentionne dans un mémoire présenté à la Commission de l'agriculture, des pêcheries, de l'énergie et des ressources naturelles concernant Loi sur la Société du Plan Nord :

« Le phénomène nouveau des travailleurs non résidents, appelé communément « Fly In Fly Out (FIFO) », a contribué à augmenter le fardeau fiscal municipal des Port-Carthis, puisque l'augmentation du nombre de payeurs de taxes n'a pas été au rendez-vous. Après un milliard d'investissement par la compagnie ArcelorMittal Mines Canada sur son territoire, la ville de Port-Cartier comptait en 2013, 500 résidents de moins qu'en 2003. Nous souhaitons que la Société du Plan Nord soit en mesure de supporter les villes hôtes et d'améliorer la coordination interministérielle afin d'assurer la réalisation des projets d'infrastructures nécessaires, dans des délais raisonnables, soit juste à temps. »¹⁰²

Par ailleurs, une étude réalisée pour le compte du *Pilbara Regional Council* en Australie a étudié les habitudes de consommation (dépenses) des travailleurs, ce qui a permis d'évaluer les retombées économiques générées par 33 100 travailleurs FIFO versus 33 100 travailleurs résidents dans la région de Pilbara en 2011-2012. Il en ressort :

- Des retombées globales de 339 M\$A provenant des travailleurs FIFO versus 2 126 M\$A pour les travailleurs résidents;
- Une valeur ajoutée (PIB) respective de 180 M\$A par rapport à 1 087 M\$A;
- 123 M\$A en traitement et salaires comparativement à 709 M\$A¹⁰³

Cet exemple est très éloquent et démontre que les retombées économiques générées par les travailleurs FIFO dans la région Pilbara sont d'un sixième à un dixième de celles générées par les travailleurs résidents. Bien qu'il ne soit pas possible de généraliser un tel exemple, il est tout de

¹⁰² Ville de Port-Cartier (2014), Mémoire présenté à la Commission de l'agriculture, des pêcheries, de l'énergie et des ressources naturelles dans le cadre des auditions publiques sur le projet de Loi 11, Loi sur la Société du Plan Nord, p.3.

¹⁰³ The Parliament of the Commonwealth of Australia, House of Representatives, Standing Committee on Regional Australia (2013), *Cancer of the bush or salvation for our cities?*, p. 60.

même possible de constater une différence appréciable dans les retombées économiques générées selon le type de travailleur.

Cette situation est décrite dans la littérature comme étant le « fly-over effect » et réfère à une situation dans laquelle la communauté la plus près des installations de l'entreprise ne bénéficie pas significativement des retombées économiques générées par les activités de l'entreprise et les résidents de la communauté ne forment pas nécessairement un bassin important de la main-d'œuvre embauchée. Quand les communautés sont « flown-over » les salaires sont dépensés ailleurs que dans la communauté et les achats en biens et services sont également réalisés à l'extérieur de la communauté.

Or, une communauté est en mesure de bâtir son économie seulement si elle augmente son nombre de consommateurs (résidents), leur taux de consommation ou encore les deux. Sans affluence de nouveaux résidents permanents ou une contribution industrielle importante à l'assiette fiscale, les petites communautés nordiques auront de la difficulté à moderniser leurs infrastructures municipales vieillissantes (route, aqueduc, égout, etc.) et fournir une offre de services intéressante pour conserver leurs résidents ou en attirer de nouveaux.

5.3 Les travailleurs

Il a été démontré à la section 2.2 que si les prévisions se concrétisent, environ 4 760 emplois dans le secteur minier seulement seront à pourvoir sur la Côte-Nord entre 2015 et 2025, soit sur 10 ans. Par ailleurs, à moins d'un revirement de la situation, environ 1 776 (37 %) de ces emplois seront comblés par des personnes de la Côte-Nord, c'est-à-dire en provenance de l'ensemble du territoire. La différence (60%) sera occupée par des travailleurs et travailleuses qui proviendront d'ailleurs. Et, si la tendance dans cette industrie se maintient, il est plus que probable qu'une grande partie de ces personnes seront embauchées selon un mode de fonctionnement FIFO.

À cela, il faut ajouter les employés des entrepreneurs qui aideront à construire les infrastructures des nouvelles mines ou des projets d'expansion ainsi que ceux des sous-traitants qui en assureront peut-être une partie de la gestion. Or, il y a peu d'informations dans la littérature sur ces « autres » travailleurs qui s'installent souvent dans des campements provisoires à l'intérieur ou à proximité de la communauté d'accueil comme ce fut le cas à Fermont pendant le boom minier. Le peu d'information recueillie sur le sujet indique que ces travailleurs font généralement plus d'heures supplémentaires que les travailleurs miniers et que leur période de travail, avant un congé, serait plus longue. Si tel est le cas, nous pouvons supposer que ces travailleurs seraient plus vulnérables et prônes à la fatigue, et par conséquent, plus à risque de problèmes de santé et de sécurité.

Selon un document¹⁰⁴ très récent rendu public par le Parlement de l'Australie de l'ouest en juin 2015, les travailleurs FIFO seraient plus à risque de santé mentale, notamment ceux qui travaillent de longues heures par jour et avec un horaire asymétrique, c'est-à-dire dont la période de repos est beaucoup plus courte que la période de travail (ex. 10 jours de congé pour 28 jours de travail, etc.). Le document indique que d'emblée le travailleur FIFO typique se situe dans une catégorie démographique plus à risque de santé mentale et de suicide (hommes de 18 à 44 ans). Or, le risque augmente s'il est soumis à des conditions de travail difficiles, de longues heures de travail pendant des périodes prolongées, en plus d'être éloignés de ses proches. En effet, le document indique que le risque d'incidence passerait de 20 % à près de 30 %. Cela revient à dire qu'un travailleur potentiel sur trois serait à risque, ce qui est considérable.

« Le principal élément identifié lors de la recherche réalisée dans le cadre de cette consultation est que le travailleur FIFO typique provient du groupe démographique le plus à risque (homme âgé de 18 à 44) pour la maladie mentale et le suicide. FIFO prend régulièrement un tel individu de son milieu (maison), l'isole de sa famille et de son réseau de soutien, le soumet à la fatigue et contrôle sa vie (horaire) pendant qu'il est au campement. Naturellement, cela peut avoir un impact significatif sur sa santé émotionnelle et son bien-être. »¹⁰⁵

...

« Une recherche indépendante sur la détresse mentale dans la communauté FIFO a montré que le taux d'incidence est plus élevé chez les travailleurs FIFO que dans la population générale. Trois grandes études récentes ont montré un taux d'incidence d'environ 30 pour cent, ce qui est nettement supérieur à la moyenne nationale de 20 pour cent. »¹⁰⁶

Toutefois, pour ce qui est des minières de la Côte-Nord, les horaires de travail, de 10 à 12 heures par jour, seraient plus courts et équilibrés (ex. : 2 semaines de congé après 2 semaines de travail). Toutefois, ceci n'est pas nécessairement le cas des travailleurs des sous-traitants au complexe hydroélectrique de la Romaine ou de tout autre chantier qui sont appelés à travailler sur une base plus intensive. Ces travailleurs, en plus d'être plus à risque d'accidents causés par la fatigue, seraient davantage sujets à une problématique de santé mentale sans nécessairement bénéficier sur place de l'aide professionnelle appropriée.

¹⁰⁴ Legislative Assembly, Parliament of Western Australia, Education and Health Standing Committee (2015). *The Impact of FIFO Work Practices on Mental Health - Final Report*, Report No. 5, 198 pages.

Les travaux de cette Commission d'enquête ont été commandés et réalisés à la suite des suicides de 9 travailleurs FIFO en 12 mois.

¹⁰⁵ Legislative Assembly, Parliament of Western Australia, Education and Health Standing Committee (2015). *The Impact of FIFO Work Practices on Mental Health - Final Report*, Report No. 5, Avant-propos du Président. (Traduction libre)

¹⁰⁶ Idem.

Nonobstant, selon d'autres études consultées, les travailleurs FIFO considèrent, en général, que les avantages de leur travail compensent pour les inconvénients qui en découlent, du moins pour un certain nombre d'années, car peu de travailleurs semblent vouloir poursuivre le travail en mode FIFO pour une très longue période.

Une particularité sur la Côte-Nord, est l'environnement de travail qui combine des travailleurs résidents et des travailleurs permanents non-résidents (FIFO). En effet, les principales compagnies minières sont établies depuis des décennies et comptent sur un bassin d'employés résidents tout en comblant les ressources manquantes avec des travailleurs FIFO. La dynamique de travail dans un tel contexte est un peu particulière selon les syndicats.

« Du côté des syndicats, on déplore la rivalité entre les deux groupes de travailleurs, les permanents résidents et les non-résidents. Selon eux, les PNR n'ont pas accès aux mêmes avantages que les résidents étant donné qu'ils ne vivent pas la même réalité quotidienne. Par exemple, le pourcentage de paie de vacances des PNR chez ArcelorMittal n'est pas le même, ils n'ont pas accès à la prime nordique et ils sont les premiers mis à pied dans le secteur minier. On retrouve également des désavantages pour les résidents que ce soit au niveau de la nutrition et des déplacements qu'ils paient eux-mêmes ou encore lorsque vient le temps des assignations. »¹⁰⁷

Il importe aussi de souligner que la pratique du FIFO peut diminuer le pouvoir du syndicat qui, en cas de conflit, pourrait avoir de la difficulté à réunir les travailleurs pour manifester ou développer une ambiance de solidarité. D'ailleurs, en cas de conflit, l'entreprise pourrait, si elle en décide ainsi, avoir recours à d'autres travailleurs FIFO pour poursuivre la production.

Enfin, plusieurs représentants du secteur minier arguent que le travail FIFO n'est pas fait pour tout le monde, une réflexion qui ne fait pas l'unanimité selon les études consultées. Cependant, selon des spécialistes en ressources humaines, les meilleurs candidats pour le FIFO possèdent plusieurs des caractéristiques suivantes :

- Flexibles et résilients;
- S'adaptent facilement au changement;
- Sont à la fois solitaires, indépendants, mais capables de vivre en collectivité;
- Possèdent une bonne santé;
- Acceptent la routine au travail;
- Sont disciplinés et fiables;
- Célibataires et nomades seraient également des atouts.

¹⁰⁷ Dumais, Véronique. « *Travailleurs permanents non-résidents, les défis cruciaux du modèle* », Journal Le Trait d'union du Nord, 7 avril 2014.

Un examen de santé est aussi requis des candidats et généralement, il y a une enquête de sécurité à leur égard.

La littérature indique que plusieurs candidats qui entreprennent un mode de travail FIFO ne possèdent pas une connaissance approfondie des exigences reliées à cette pratique et des impacts que le FIFO peut avoir sur leur entourage (ex. : famille) ainsi que sur eux-mêmes.

Règle générale, la durée pour savoir si le mode de travail FIFO convient à un candidat est de 6 mois. Cependant, certains facteurs peuvent influencer sur cette durée comme sa force de caractère, ses relations interpersonnelles, sa personnalité, son réseau de soutien et la possibilité de communiquer avec les siens¹⁰⁸.

Le tableau 9, à la page suivante, présente les principaux avantages et désavantages du FIFO pour les travailleurs.

¹⁰⁸ Silvana Costa Consulting Services (2007). *LabMag Iron Ore Projet - An Overview of the Commuter Mining Model*, p. 7.

Tableau 9 Avantages et désavantages du FIFO pour les travailleurs

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
▪ Salaires et avantages sociaux plus élevés Salaire très concurrentiel et bien souvent au-dessus de ceux offerts dans les autres secteurs d'activités. À cela s'ajoute parfois une allocation, indemnités ou prime d'éloignement pour compenser pour l'absence de la maison ou d'autres frais comme pour les télécommunications. Les employés des sous-traitants du secteur minier ont la possibilité de travailler de nombreuses heures supplémentaires. ▪ Moins de dépenses pour le travailleur Le transport, l'hébergement et les repas sont habituellement fournis par l'employeur ce qui diminue considérablement les coûts de la vie pour le travailleur. Ceci est particulièrement avantageux pour les célibataires. De plus, l'employé n'a pas d'entretien ménager à faire. Il bénéficie d'une formule « tout compris » mis à part ses quelques dépenses personnelles. ▪ Périodes de congé prolongées Permet de clairement départager la vie au travail de la vie à la maison. Ces longues périodes de congé, souvent équivalentes au temps passé au travail, permettent de passer du temps de qualité en famille. Ces périodes leur permettent de poursuivre des activités d'intérêt (culturelles, sportives, éducatives, etc.). De plus, il est plus facile de céder et d'aller à leurs rendez-vous pendant ces périodes de congé.	▪ Problème de satisfaction au travail et d'adaptation Le navettage et les longues heures de travail ont d'importants impacts négatifs sur la satisfaction au travail à long terme... Aussi, la période de transition de la famille au travail est pour plusieurs, un moment stressant. Adaptation au climat qui peut être différent de celui du lieu de résidence. ▪ Effort physique et fatigue Le quart de travail est habituellement de 12 heures, parfois plus, et les conditions climatiques parfois difficiles. Pendant la période de travail, il n'y a habituellement qu'une journée de congé par deux semaines de travail sur le site. ▪ Insomnie Travailler de longues heures sur une base par rotation peut affecter l'horloge interne, rendant le sommeil difficile. De plus, il faut un temps pour s'ajuster aux routines de travail / famille qui ne se font pas toujours selon les mêmes horaires. ▪ Impression de vivre 2 vies différentes Doit continuellement s'ajuster en fonction de la vie à la maison et de la vie au travail qui sont fort différentes, par exemple, passer de la solitude à une vie souvent mouvementée. ▪ Sentiment de culpabilité et d'impuissance Absences prolongées, impossibilité d'assister à des événements familiaux ou autres, ne voit pas les enfants grandir et manque certaines parties de leur vie, difficulté à être joint et de revenir à la maison rapidement en cas d'urgence, etc.

Tableau 9 Avantages et désavantages du FIFO pour les travailleurs (suite)

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
Plus d'indépendance L'éloignement entre les employés et leur partenaire de vie offre la possibilité à chacun de développer des intérêts personnels et du temps pour poursuivre leurs propres objectifs. Avancement professionnel Permet à des jeunes d'acquérir rapidement des connaissances, des compétences et de l'expérience leur permettant de progresser dans leur carrière. L'éloignement de certains sites stimule le sens de l'aventure et l'autonomie. Développement d'un sentiment d'appartenance L'employé développe un fort sentiment d'appartenance à son lieu de travail étant donné qu'il y passe plusieurs jours consécutifs. De plus, les relations professionnelles et personnelles s'en trouvent également bonifiées. Il est à noter que d'autres études prétendent le contraire en invoquant le haut taux de roulement des travailleurs. Horaire de travail adapté au mode de vie Certains employeurs offrent de la souplesse dans les horaires de travail qui permet, par exemple, aux travailleurs autochtones de conserver leur mode de vie traditionnel. Plus grande mobilité Les travailleurs peuvent facilement changer d'emploi sans avoir à changer leur adresse permanente.	Politiques de travail rigides Des politiques rigides en milieu de travail sont susceptibles d'avoir un impact sur la capacité de pouvoir répondre aux besoins changeants de la famille. Ceci peut affecter le niveau de concentration du travailleur. Consommation d'alcool et de drogues Les études ne font pas consensus à ce sujet. Cependant, il est généralement admis que le travail FIFO peut accentuer un problème de consommation préexistant. De plus, la disponibilité d'un revenu plus élevé augmente aussi le risque de consommation. Par ailleurs, des absences prolongées de la maison, le stress, l'ennui, le sentiment de culpabilité, la solitude, etc., augmentent les risques de consommation d'alcool et de drogues. Parfois pour relaxer ou pour socialiser, les travailleurs se rencontrent après le travail pour prendre un verre. Boire chaque jour devient en quelque sorte la norme. Il y a aussi une mentalité chez les travailleurs à l'effet qu'ils méritent un verre après une longue et laborieuse journée de travail. À plus long terme, cette consommation contribue à développer une dépendance qui ne s'arrête pas nécessairement au retour à la maison. Certains sites ont une tolérance zéro à l'égard de la consommation d'alcool et de drogues. Cependant, cette privation peut conduire à une surconsommation de ces substances lors des congés. Certains consomment des drogues synthétiques qui sont plus difficiles à détecter lors des contrôles. Hélas, les risques de ces drogues demeurent encore peu connus.

Tableau 9 Avantages et désavantages du FIFO pour les travailleurs

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
	▪ Surconsommation et endettement Un salaire plus élevé peut conduire à une consommation accrue de biens de luxe (bateau, motoneige, véhicule récréatif, etc.), ce qui aura des conséquences sur l'endettement des ménages. De plus, cette surconsommation / endettement peut obliger le travailleur à devoir poursuivre son travail même s'il ne lui convient plus. ▪ Relations familiales et sociales parfois difficiles Il n'est pas prouvé que le FIFO a un impact négatif sur les relations de couple, le taux de divorce, ou encore, sur le bien-être des enfants. Cependant, le mode de vie de nomade relié à cette pratique peut représenter un défi pour de jeunes couples, des familles avec de jeunes enfants et, ainsi, accroître le risque de problèmes conjugaux. Pour les travailleurs FIFO célibataires, il peut leur être plus difficile de trouver un(e) partenaire de vie. Il peut aussi être difficile de maintenir les liens avec les amis, car les horaires de congé ne coïncident pas nécessairement avec leurs disponibilités. ▪ Cas d'intimidation et de harcèlements aggravés Puisque le milieu de travail FIFO est fermé (site isolé), les situations d'intimidation et de harcèlement sont aggravées, car la victime doit vivre au quotidien, et ce, même après les heures de travail avec la personne qui l'intimide ou la harcèle. L'isolement tend à intensifier les relations entre les personnes qui doivent travailler et vivre ensemble sur de longues périodes. Si elles sont bonnes tant mieux, si non la situation peut être très difficile pour le travailleur. Ce qui se passe au travail te suit partout et inversement.

Tableau 9 Avantages et désavantages du FIFO pour les travailleurs

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
	▪ Participation communautaire et sociale réduite Les horaires condensés ne permettent pas aux employés de participer aux activités communautaires ou familiales désirées. ▪ Manque d'intimité Le manque d'intimité est reproché lorsque les chambres et les salles de bains sont partagées entre les travailleurs. Cette problématique a été éliminée dans les nouveaux complexes résidentiels des deux compagnies minières à Fermont. ▪ Liberté contrôlée L'employé ne peut faire ce qu'il veut sur le site de travail/campement, car il y a des règles à respecter et des horaires à suivre notamment pour les repas. ▪ Temps non prévu ou non rémunéré Le temps de déplacement n'est souvent pas rémunéré ainsi que certaines heures supplémentaires, par exemple, lorsque l'employé décide lui-même d'accomplir ou de compléter une tâche. Si, pour des raisons climatiques ou autres, le groupe de travailleurs de relève ne peut se rendre au site, les travailleurs sur place doivent poursuivre les travaux en attente de leurs remplaçants, peu importe leur niveau de fatigue. ▪ Risque d'accidents au travail et évacuation La fatigue et les préoccupations augmentent les risques d'accidents au travail. En cas d'accidents ou de maladie sur un site isolé, le temps d'évacuation peut être plus long.

Tableau 9 *Avantages et désavantages du FIFO pour les travailleurs (suite)*

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
	▪ Précarité de l'emploi Le mode de travail FIFO facilite l'arrêt des activités et permet même à l'entreprise de mettre un terme à ses activités rapidement (ex. le cas de Cliffs au Lac Bloom).

Le travail en mode FIFO comporte certes des avantages appréciables pour les travailleurs, dont le principal étant la rémunération. En contrepartie, il comporte également plusieurs risques dont un certain nombre a été présenté au tableau 9.

Chaque travailleur doit peser le pour ou le contre du FIFO pour déterminer si ce mode de travail lui convient. Bien que des études évoquent des taux de satisfaction au travail plutôt élevés chez les travailleurs FIFO, elles soulignent aussi le taux de roulement élevé des travailleurs FIFO ainsi que leur désir de changer d'employeur ou d'emploi d'ici quelques années, ce qui semble un peu contradictoire.

Par ailleurs, les études révèlent qu'à long terme le travail en mode FIFO peut augmenter les risques de santé mentale. De plus, ce travail requiert une très bonne santé physique, car il est exigeant physiquement et les longues journées de travail continues provoquent une grande fatigue. Or, la population et, par conséquent, les travailleurs au Québec vieillissent. Seront-ils en mesure de combler l'ensemble des nouveaux emplois estimés ? Poser la question permet en quelque sorte d'y répondre. Le Québec aurait avantage à mettre à profit des catégories de travailleurs actuellement sous-représentés dans ces secteurs d'activités traditionnellement masculins, soit les femmes et les autochtones. Pour y arriver, il importe d'identifier les difficultés et les contraintes qui limitent présentement leur participation. Les prochaines sections fourniront plusieurs éléments de réponse à cet égard. Mais avant, attardons-nous un peu sur les impacts potentiels du FIFO sur les relations de couple et la famille. Il fut mentionné plus haut que le travail FIFO peut compliquer les relations familiales et sociales ainsi que le fait que les travailleurs se sentent parfois déchirés entre le travail et la famille. La prochaine section évalue les impacts potentiels du travail FIFO sur la dynamique de couple et familiale, et ce, pour l'ensemble des parties en cause.

5.4 Les relations de couple et la famille

La littérature rapporte que les absences prolongées de la maison sont souvent très difficiles à gérer pour les couples et les jeunes familles et que celles-ci augmentent le risque de conflit matrimonial et de dysfonctionnement familial. Or, à ce jour, aucune étude scientifique approfondie n'a corroboré ces assertions. En fait, il existe très peu d'études qui ont exploré les effets d'un parent FIFO sur le développement des enfants et les relations familiales.

La recherche à ce jour indique que les relations familiales sont habituellement saines, les familles fonctionnelles et démontrent un haut niveau de communication et de cohésion. Les relations de couple sont également saines, satisfaisantes et unies.

Toutefois, quelques études relatent que des familles avec de jeunes enfants, peu d'expérience avec le FIFO, des horaires irréguliers comprenant de longues périodes d'absences, avaient plus de difficulté à s'ajuster au mode de vie FIFO.

Aussi, il y a suffisamment de preuves dans la littérature à l'effet que les horaires de travail condensés et de longue durée ont un impact négatif sur le travailleur FIFO et sa famille. Par ailleurs, les moments d'arrivée et de départ sont très émouvants pour le couple et la famille.

En Australie, l'organisme *Lifeline* constate que le taux de divorce est plus élevé au sein de la population FIFO. Cependant, il est impossible de déterminer si un mode de vie FIFO contribue à la dissolution du mariage, ou si les hommes divorcés sont davantage attirés par le mode de vie FIFO après leur séparation ou divorce.

Les principaux avantages du travail FIFO pour la famille ou le couple sont :

- Niveau de vie plus élevé (grâce au salaire du parent/partenaire FIFO);
- Possibilité de choisir la communauté où la famille ou le couple souhaite vivre (bons services d'éducation et de santé, divertissement, bonnes possibilités d'emploi, etc.);
- Possibilité de changer d'emploi sans perturber (déménager) toute la famille;
- Diminution de l'exposition de la famille aux cycles haussiers et baissiers qui sont caractéristiques des communautés mono-industrielles;
- Temps de qualité passé en famille;
- Indépendance et autonomie des partenaires.

En revanche, le travail FIFO présente aussi des inconvénients ou des défis, et ce, pour chaque membre de la famille.

- Pour le travailleur FIFO :
 - S'ennuyer de sa famille et manquer tous les événements familiaux importants pendant qu'il est au travail;
 - Gérer sa solitude et ses périodes de déprime;

- Gérer ce qui est connu comme étant le « black day » (jour sombre ou noir), soit celui du départ pour le travail;
- Gérer sa fatigue et, en l'occurrence, son humeur alors que les membres de la famille souhaitent interagir en sa présence;
- Passer d'une vie solitaire à une vie mouvementée;
- Redéfinir son rôle et sa place à la maison malgré ses absences régulières tout en essayant de ne pas chambouler la routine familiale;
- S'occuper de la liste des choses à faire à la maison pendant son congé;
- Participer aux décisions familiales (seulement possible si les services de communication en privé sont disponibles).

Enfin, le parent FIFO monoparental doit pouvoir compter sur un réseau social et de soutien solide pour lui fournir de l'aide.

- Pour le partenaire/conjoint(e) :
 - Assumer seule l'ensemble des responsabilités familiales pour de longues périodes, malgré la fatigue;
 - Entretenir les relations avec la famille et les amis;
 - Répondre aux besoins physique, émotionnel et intellectuel des enfants. Le parent à la maison tente de compenser pour l'absence du parent FIFO;
 - Mettre en place une routine familiale qui est indépendante de celle du parent FIFO;
 - S'adapter à la présence périodique du conjoint(e) qui vient un peu bousculer l'horaire de la famille;
 - Gérer son anxiété et sa jalousie lorsque le partenaire est absent pour de longues périodes;
 - Parfois, mettre sa vie sur « pause » pour s'occuper des siens;
 - Trouver un emploi ou des services de garde suffisamment flexibles pour lui permettre de concilier travail/famille, ou encore, accepter de mettre sa carrière de côté pour un moment et prendre soins des enfants;
 - Gérer son ennui en l'absence du partenaire et isolation sociale;
 - Gérer la transition en présence du parent FIFO (partage des tâches, du quotidien et de la prise de décision).

Pour certaines femmes, les absences de leur conjoint leur ont apporté une plus grande indépendance, liberté ainsi que le sentiment de compétence et de capacité.

- Pour les enfants :
 - La dynamique familiale peut changer en fonction de la présence ou l'absence du parent FIFO;
 - S'ennuyer du parent FIFO en son absence;
 - Ressentir des émotions de joie et de chagrin (anxiété) reliées à l'arrivée et au départ du parent FIFO;

- Le manque d'interaction quotidienne avec le parent FIFO.

Voici quelques impacts potentiels sur les enfants : niveaux accrus de problèmes de comportement (en particulier chez les garçons) surtout lorsque le parent est absent pour de longues périodes de temps, plus d'intimidation à l'école, pression plus grande pour réussir à l'école et se prouver, le manque de support paternel, les restrictions dans leurs activités.

En contrepartie, les enfants apprécient la disponibilité et le temps passé avec le parent FIFO pendant sa présence à la maison.

Par ailleurs, une étude a démontré que les familles où le père était absent pour moins d'un mois par année avaient un meilleur fonctionnement (engagement affectif l'un envers l'autre) et comportement (discipline) que les familles où le père était absent pour plus de cinq mois au total par année¹⁰⁹.

Le nombre d'enfants dans la famille ainsi que leur âge peut influencer sur le mode de vie FIFO. La décision de travailler en mode FIFO peut changer en fonction des besoins de la famille. Certains couples prévoient mettre un terme au travail FIFO lorsque les enfants auront atteint l'adolescence, car il s'agit d'une période plus difficile et qui requiert la présence des deux parents de façon plus stable.

La littérature souligne l'importance de conserver la même routine familiale en présence ou en l'absence du parent FIFO.

- Pour la relation de couple :
 - Défi relié à la définition et à l'acceptation du rôle et des responsabilités de chaque parent;
 - Source de conflit concernant l'utilisation de l'argent de la famille, surtout s'il y a surconsommation ou déséquilibre dans les responsabilités familiales;
 - Rester sur la même longueur d'onde malgré les difficultés de la communication longue distance;
 - S'ajuster à la présence de l'un et l'autre après de longues périodes de séparation;
 - Gérer son temps ensemble sans essayer de tout faire dans une courte période de temps pour compenser pour les absences;
 - S'ajuster en fonction de l'évolution de la famille.

Pour certains couples, le temps de séparation leur permet de mieux réfléchir à leur relation et mieux mettre en perspective les difficultés, le cas échéant, ainsi que développer une meilleure

¹⁰⁹ Meredith Veronica, Robinson Elly, Rush Penelope. *Fly-in fly-out workforce practices in Australia: The effects on children and family relationships*, Australian Institute of Family Studies.

compréhension et appréciation de l'un et l'autre. De plus, la communication s'en trouve améliorée, car du temps est spécifiquement dédié à cela.

La littérature indique que la possibilité de communiquer régulièrement, en privé, efficacement et spontanément est un facteur important qui permet d'atténuer certains effets négatifs que le mode de vie FIFO peut avoir sur la famille.

L'annexe 3 dresse un sommaire des principaux effets du FIFO sur les familles alors que l'annexe 4 présente quelques exemples d'outils ou de services développés ailleurs pour venir en aide aux familles qui vivent selon un style de vie FIFO.

Tableau 10 Avantages et désavantages du FIFO pour les familles	
Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
▪ Niveau de vie plus élevé Les salaires pour les travailleurs FIFO sont habituellement plus élevés que la moyenne, ce qui contribue à augmenter le niveau de vie de la famille. ▪ Plus de temps de qualité en famille Lorsque le parent FIFO est à la maison, il est davantage disponible pour sa famille. ▪ Choix des endroits où vivre Puisqu'il y a habituellement plusieurs points d'embarquement, la famille peut choisir l'endroit où elle souhaite vivre. Le travailleur voyage jusqu'à un des points d'embarquement. ▪ Plus d'opportunités d'emploi pour les autres membres de la famille Avec FIFO, la famille n'est pas obligée de vivre dans un milieu isolé. Elle peut choisir un endroit qui offre des opportunités d'emploi pour toute la famille. ▪ Plus grand accès à des services de santé, d'éducation et de divertissement Les familles choisissent leur endroit de résidence en fonction de leurs besoins.	▪ Les fréquents départs et arrivées du parent FIFO sont des moments émotionnels Le départ, qualifié de « jour sombre » est éprouvant pour la famille. ▪ Chambardement à la routine familiale La famille doit continuellement s'adapter à la présence et à l'absence du parent FIFO. ▪ Absence à des événements familiaux importants Compte tenu de son horaire de travail, le parent FIFO ne peut pas assister à tous les événements importants de la famille. ▪ Définition des rôles et des responsabilités constitue un défi Le parent à la maison assume la plupart des responsabilités en l'absence du parent FIFO. Au retour à la maison, les partenaires doivent déterminer le partage des responsabilités, ce qui peut être une source de conflit. ▪ Le sentiment d'ennui chez les membres de la famille Que ce soit le parent FIFO, celui à la maison ou les enfants, chaque membre de la famille ressent de l'ennui en l'absence du parent FIFO.

Tableau 10 Avantages et désavantages du FIFO pour les familles (suite)

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
▪ Possibilité de changer d'emploi sans trop perturber la famille Puisque c'est le travailleur qui est mobile, un changement d'emploi n'implique pas une relocalisation de la famille. L'inverse est également vrai, c'est-à-dire que la famille peut déménager sans que le travailleur n'ait à changer d'emploi. ▪ Subie moins les impacts des cycles miniers qui sont plus prononcés dans les communautés mono-industrielles Le travailleur peut se déplacer en fonction des opportunités d'emploi.	▪ Insécurité et doute Pendant les longues périodes d'absence, le doute peut s'installer à l'égard de la fidélité du partenaire. Si la communication fait défaut, la méfiance et les malentendus peuvent se développer. ▪ La famille s'habitue à vivre sans le parent FIFO Il se peut que la famille s'habitue tellement à l'absence du parent FIFO que sa présence devient dérangement pour la famille.

La situation reliée au mode de vie FIFO se vit différemment selon la famille. Il est donc difficile à évaluer si les effets sont davantage positifs ou négatifs. Cependant, avec la bonne information, un réseau de soutien et les outils appropriés, les défis associés à un mode de vie FIFO sont surmontables et peuvent souvent être gérés avec succès.

Les familles qui considèrent le mode de vie FIFO doivent au préalable en peser le « pour » et le « contre », et ce, pour l'ensemble des membres de la famille. De plus, elles doivent s'assurer de compter sur un bon réseau de soutien, identifier l'ensemble des ressources d'appui qui lui sont disponibles autant sur le site de travail que dans la communauté de résidence, identifier les sources de conflits potentiels ainsi que les stratégies pour les surmonter.

La consultation de plusieurs sites Internet et blogues développés par des partenaires ou des conjoint(e)s FIFO révèle que les familles ne prévoient habituellement pas vivre aeternam vitam selon le mode de vie FIFO, et ce, même si elles s'y accommodent bien et y trouvent plus d'avantages que d'inconvénients. Pour la plupart, il s'agit d'une situation temporaire pouvant s'échelonner de quelques à plusieurs années.

En terminant, la littérature et les études concernant les effets du mode de vie FIFO sur la famille et les partenaires sont laconiques et ne couvrent pas tous les aspects de la vie familiale. Très peu d'études ont été réalisées chez les enfants qui vivent dans un contexte FIFO si bien qu'il n'est pas possible de savoir si ce mode de vie a des conséquences sur leur développement.

5.5 Les femmes

La section 2.2 a démontré que les femmes sont peu présentes dans les secteurs d'exploitation des ressources naturelles qui sont au cœur du développement nordique. Les emplois dans ces secteurs sont traditionnellement masculins bien que les femmes soient en mesure d'y occuper une place plus importante avec des incitatifs et des mesures de soutien appropriés.

Cette section présente les effets ou les défis du travail FIFO en fonction de trois profils de femmes, soit :

- Les résidentes d'une communauté nordique à proximité d'une installation où la pratique de travail est du type FIFO;
- Les travailleuses FIFO ou celles souhaitant le devenir;
- Les autochtones.

L'analyse sous l'angle du partenaire ou de la conjointe a été présentée à la section précédente.

5.5.1 Les résidentes d'une communauté d'accueil ou de proximité

Cette partie du document rejoint ce qui fut présenté à la section 2.1 portant sur les *femmes et le développement nordique*. Les problématiques identifiées sont relativement similaires, car une grande partie du développement nordique se fait et se fera en mode FIFO compte tenu de l'isolement des sites d'exploitation des ressources et de la volonté des entreprises et du gouvernement à ne pas développer de « company town », soit des villes mono-industrielles dont la durée de vie est limitée et directement reliée à celle de l'exploitation de la ressource qui a engendré son développement.

Les femmes occupent un rôle essentiel dans notre société pourtant ce sont elles qui subissent les revers du développement nordique sans qu'on s'y attarde de façon spécifique ou que l'on prenne des mesures appropriées pour améliorer leur situation.

« Les femmes occupent un rôle central dans les communautés affectées par des projets extractifs et/ou énergétiques. De fait, en ayant des impacts divers sur les moyens d'existence, le milieu de vie et la structure locale du marché du travail, les mégaprojets liés à l'extraction des ressources naturelles – industries minière et pétrolière, barrages hydroélectriques, etc. – touchent de façon particulière les femmes. Tel que documenté par des chercheurs et chercheuses et mouvements sociaux tant au Québec qu'en Amérique latine, l'implantation de ces mégaprojets s'accompagne souvent d'une dévalorisation du travail des femmes, d'une hausse des agressions physiques et sexuelles et d'une augmentation du marché sexuel, en plus d'avoir des impacts sur la santé et le travail reproductif à travers une détérioration de

l'environnement et de la vie communautaire. Une faible proportion des emplois miniers et des emplois de construction seraient occupés par des femmes. »¹¹⁰

Dans le cadre d'une étude d'évaluation environnementale, les promoteurs d'un projet sont tenus d'identifier l'ensemble des impacts ainsi que leur intensité et de proposer des mesures correctives, de compensation ou de mitigation.

« L'évaluation environnementale est un processus qui permet de déterminer les interactions entre le projet et l'environnement, de prévoir leurs effets, d'identifier des mesures d'atténuation, d'évaluer l'importance, de rapporter les résultats, et d'assurer le suivi pour vérifier l'exactitude et l'efficacité. »¹¹¹

Lors du développement d'un projet, la protection de l'environnement est une priorité pour les instances publiques, ce qui est tout à fait légitime. Ne devrait-il pas en être ainsi aussi pour la protection des personnes vulnérables (femmes, personnes âgées, démunies, etc.) ? Il est plutôt rare dans l'évaluation des impacts sur le milieu humain, qu'une analyse différenciée par sexe ou par âge soit réalisée si bien que les impacts sur le milieu sont plutôt évalués de façon globale et succincte.

Le projet de Mine Arnaud a innové en étudiant davantage les impacts sur le milieu humain en produisant une étude sur les déterminants de la santé¹¹². Une telle analyse est plus que souhaitable, mais plutôt inhabituelle. Souhaitons que les projets qui succéderont en fassent tout autant et poussent encore plus loin l'analyse en prenant en considération la variable « sexe » (données sexuées) afin de mieux évaluer les impacts des projets sur les hommes et les femmes, respectivement.

Le tableau 11, à la page suivante, présente les principaux impacts engendrés par un projet d'exploitation utilisant un mode du travail FIFO sur les femmes, en tant que résidentes du milieu d'accueil du projet ou y vivant à proximité.

¹¹⁰ Renaud, David L. *L'impact de l'industrie minière et énergétique sur les droits des femmes*, Comité pour les droits humains en Amérique latine (CDHAL), Coalition québécoise sur les impacts socio-environnementaux des transnationales en Amérique latine (Coalition QUISETAL), L'Entraide missionnaire, Femmes autochtones du Québec (FAQ), 2 avril 2015.

¹¹¹ <http://www.ceaa-acee.gc.ca/default.asp?lang=Fr&n=B7CA7139-1&offset=3>

¹¹² Genivar (2012), *Projet Mine Arnaud – Évaluation des impacts sur les déterminants de la santé*, rapport sectoriel, 202 p.

Tableau 11 Impact du travail FIFO sur les résidentes d'un milieu d'accueil ou de proximité

Nature des impacts et brève description

▪ **Hausse du coût de la vie et appauvrissement des femmes**

Le revenu des femmes est moins élevé que celui des hommes et dans certaines communautés de la Côte-Nord, cette différence est significative. Les femmes travaillent habituellement dans des secteurs moins rémunérés (ex. services) que ceux du domaine des ressources naturelles.

Une affluence de travailleurs a pour conséquence d'augmenter le coût des loyers et la présence de nouveaux projets, les coûts de certains services spécialisés (plombier, électricien, etc.). Les prix dans les petits commerces tendent aussi à grimper, car ces entreprises sont aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre et doivent, par conséquent, offrir des salaires plus élevés ou des avantages sociaux bonifiés. L'ensemble de ces coûts additionnels vient gruger une part plus importante du budget modeste des femmes surtout des mères monoparentales pouvant provoquer une situation d'insécurité alimentaire. Parmi les autres populations vulnérables, il y a les personnes âgées et les personnes défavorisées.

▪ **Accentuation des inégalités sociales et économiques**

Les revenus élevés offerts aux travailleurs, l'augmentation du coût des logements ainsi des services et des biens de consommation font en sorte d'accentuer les inégalités sociales et économiques. Ceux qui travaillent pour le projet profitent d'une augmentation de leur revenu alors que les autres groupes (femmes, aînés, etc.) subissent davantage les contrecoups de la hausse du coût de la vie, ce qui contribue à accroître leur situation économique précaire et leur vulnérabilité.

▪ **Diminution de la disponibilité des logements**

L'afflux de nouveaux arrivants fait en sorte que la disponibilité des logements diminue. Or, ce sont surtout les femmes qui occupent les logements locatifs sur la Côte-Nord. Dans un contexte de pénurie, elles doivent se contenter des endroits disponibles et dont elles sont en mesure de se payer. Ces logements sont parfois insalubres.

À Fermont, le marché locatif est restreint, les logements sont prêtés aux travailleurs si bien que les femmes n'ont aucun droit sur ceux-ci. Si elles quittent leur conjoint pour une raison quelconque, elles se retrouvent pratiquement à la rue ou doivent déménager dans une autre localité.

▪ **Plus grande tolérance des situations d'abus et de violence**

Dans les situations de violence conjugale, les femmes dont la situation financière est précaire vont possiblement tolérer les abus dont elles sont victimes pour une plus longue période. Elles sont en quelque sorte prisonnières ou victimes du contexte économique.

La consommation de drogues et d'alcool par les travailleurs (conjoint) augmente les incidences de violence conjugale.

Tableau 11 *Impact du travail FIFO sur les résidentes du milieu d'accueil ou de proximité (suite)*

Nature des impacts et brève description

▪ **Augmentation des cas d'agressions sexuelles, de maladies ou d'infections transmises sexuellement et de grossesses non-désirées**

Les représentants et représentantes d'organismes du milieu remarquent une hausse de cas par rapport à ces situations. Cependant, il leur est impossible d'en évaluer l'ampleur puisque les chantiers sont des milieux fermés dont l'accès leur est interdit.

Certains cas de grossesses non-désirées sont rapportés. Les hommes quittent et laissent les femmes seules et sans revenu pour soutenir la venue du bébé.

▪ **Augmentation du taux de masculinité et du harcèlement sexuel**

Déjà la Côte-Nord enregistre une proportion d'hommes plus élevée que de femmes et dans certaines localités où il y a une concentration d'emplois traditionnellement masculins, cette proportion est plus importante qu'ailleurs. L'ajout d'un nombre élevé d'hommes vient donc amplifier ce déséquilibre homme/femme.

À Fermont, un journal local a décrit le harcèlement sexuel auquel sont exposées les jeunes femmes qui se font « cruiser » de façon souvent déplacée même dans leur milieu de travail¹¹³. Les travailleurs n'étant souvent que de passage peuvent parfois adopter des comportements inappropriés.

▪ **Plus de prostitution**

Appelés « le développement parallèle du Nord », les problèmes de drogues, d'alcool et de prostitution sont à la hausse lorsqu'il y a présence de chantiers. L'arrivée d'un nombre important d'hommes avec un revenu disponible élevé dans un milieu souvent socio-économiquement déprimé contribue à favoriser la prostitution. Parfois, il s'agit de cas de prostitution déguisée, c'est-à-dire les femmes échangent des services sexuels pour du transport, de la drogue ou de l'alcool. Aussi, il arrive que de jeunes filles mineures se fassent donner de la drogue et sont ensuite abusées.

Il est difficile d'évaluer l'ampleur de la violence faite aux femmes et de la prostitution, car ces sujets sont tabous dans des petites collectivités.

▪ **Climat d'insécurité**

Une présence importante de personnes inconnues augmente le sentiment d'insécurité et peut limiter les femmes dans leurs activités (ex. aller prendre une marche seule, etc.).

Le manque de places en garderie n'est pas mentionné dans cette section, car, en principe, le FIFO ne devrait pas générer une demande supplémentaire pour des places en garderie à moins que la population locale ne soit embauchée en tant qu'employés FIFO et que les entreprises de la place

¹¹³ Conseil du statut de la femme (CSF) (2012). *Avis - Les femmes et le Plan Nord : pour un développement nordique égalitaire*, Québec, p. 47.

soient alors obligées de se tourner vers le recrutement à l'extérieur de la région pour combler les postes laissés vacants.

Cette partie du document n'a pas la prétention d'avoir couvert l'ensemble des effets potentiels engendrés sur la gent féminine du milieu d'accueil ou vivant à proximité d'un site d'exploitation où les employés travaillent surtout en mode FIFO. Elle présente davantage les principaux effets recensés dans la littérature ainsi que ceux vécus par la population nord-côtière lors du boom minier, il y a quelques années, ou encore, avec le projet du barrage hydroélectrique de la rivière Romaine.

5.5.2 Les défis du travail FIFO pour les femmes

Tel que démontré à la section 2.2, les femmes sont moins présentes dans les secteurs de l'exploitation des ressources naturelles sur la Côte-Nord. Cependant, cette situation n'est pas unique à la région, car les statistiques à cet effet sont similaires ailleurs au Québec, au Canada et dans le monde, notamment en Australie.

Un tel constat est malheureux puisque ces secteurs d'activités pourraient bénéficier d'un bassin de main-d'œuvre disponible et apte à faire le travail requis.

Les conclusions d'un rapport récent d'une commission d'enquête indiquent que les hommes FIFO sont plus à risque de problèmes de santé mentale¹¹⁴. Or, une autre étude d'actualité sur la santé mentale des travailleurs FIFO révèle que les femmes FIFO peuvent être mentalement plus solides que les hommes FIFO¹¹⁵. L'étude témoigne à quel point les femmes sont davantage en mesure de travailler sur des sites en régions éloignées. Les femmes semblent avoir une meilleure compréhension de ce qu'elles doivent faire pour minimiser les risques de problèmes de santé mentale reliés au mode de vie FIFO, aux lieux de travail isolés ainsi qu'à la séparation de leurs proches (familles et amis). Il en résulte que les femmes ont une meilleure santé en général, une meilleure santé mentale, plus d'éléments familiaux positifs et moins de stress que leurs confrères masculins travaillant sur les mêmes sites isolés.

De plus, l'étude constate que les femmes font plus d'exercices et consomment moins d'alcool que les hommes. Ainsi, une des chercheuses conclut que les femmes dans les secteurs miniers, des ressources naturelles et de la construction en régions éloignées sont plus résilientes mentalement et, par conséquent, sont plus productives et sécuritaires que les hommes.

Malgré cela les femmes ont de la peine à se tailler une place dans ce monde d'hommes. Et la situation semble plus problématique ou compliquée lorsque le mode de travail est de type FIFO.

¹¹⁴ Legislative Assembly, Parliament of Western Australia, Education and Health Standing Committee (2015). *The impact of FIFO work practices on mental health - Final Report*, Report No. 5, 198 pages.

¹¹⁵ Australasian Centre for Rural & Remote Mental Health (ACRRMH) (2015). *FIFO Women Can Be Mentally Tougher Than Men!*, A new mental health research.

Elles sont confrontées à de nombreux défis comme la gestion et la conciliation de leurs horaires personnel et professionnel, les engagements familiaux, etc.

Voici les principaux défis identifiés par des surintendants en ressources humaines concernant l'embauche et le maintien en emploi de femmes dans des opérations FIFO.

Tableau 12 Principaux défis concernant l'embauche et le maintien en emploi de femmes dans des opérations de type FIFO¹¹⁶

Défis reliés à l'embauche	Défis reliés au maintien en emploi
- Le manque de femmes formées, qualifiées et expérimentées pour les emplois disponibles. - Les mères de jeunes enfants nécessitent le support d'un conjoint ou de membres de la famille pour aider à prendre soin des enfants pendant les périodes au travail.	- Stress sur les relations à l'extérieur de l'emploi. - Sentiment de culpabilité aux périodes de séparations (départs) et sentiment d'impuissance, particulièrement pour les mères. - Travail incompatible avec les grossesses avancées et le soin des enfants. - Difficulté à établir un mode de vie normal.

Les principaux avantages et désavantages reliés au travail FIFO pour les femmes sont présentés dans le tableau qui suit.

Tableau 13 Avantages et désavantages du travail FIFO pour les femmes

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
Sécurité financière Les salaires sont habituellement plus élevés. Cependant, les femmes occupent rarement les positions ou les emplois les plus payants ce qui diminue d'autant les avantages financiers de ce mode de vie surtout si elles doivent payer pour des services de garde ou l'entretien à domicile pendant leurs périodes de travail. Avancement professionnel et nouvelle opportunité Avancement professionnel pour les jeunes femmes en début de carrière et nouvelle opportunité pour des femmes d'un certain âge qui souhaitent travailler tout en maintenant d'autres intérêts personnels et professionnels à l'extérieur des périodes de travail.	Horaire rigide, peu flexible et mal adapté Le navettage est perçu comme une forme de travail très rigide et peu flexible. L'horaire de travail qui requiert des périodes d'absence de la maison pouvant aller de 12 à 14 jours consécutifs et parfois même plus, n'est pas adapté pour les mères de famille, surtout celles qui sont monoparentales. L'horaire de 2 semaines de travail, suivies par 2 semaines de congé semble plus approprié pour des femmes célibataires qui ne prévoient pas fonder une famille où pour les femmes dont la famille est mature (autonome). Pour une mère avec une jeune famille, une période d'affectation plus courte serait souhaitable (ex. : rotation à la semaine).

¹¹⁶ Costa Silvana D., Silva Ana Carolina, Hui Vivien (2006). *What are the Opportunities and Challenges for Women in Fly-in-fly-out (FIFO) Mining in Canada? An Exploratory Study*, p. 3.

Tableau 13 Avantages et désavantages du travail FIFO pour les femmes (suite)

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
▪ Comblent un désir d'aventure Le travail en régions éloignées procure un sentiment d'aventure et offre des opportunités de relever de nouveaux défis. ▪ Tisser des liens d'amitié Les femmes, peu nombreuses sur le site, se lient souvent d'amitié.	▪ Fatigue physique et temps de récupération insuffisant Le travail par rotation et les longues heures de travail peuvent être éprouvants surtout pour des mères de famille qui doivent ensuite retourner chez elles et s'occuper des corvées familiales pendant leur période de congé (ménage, soins des enfants, etc.). Les mères de jeunes enfants n'ont pas de réelles périodes de repos. ▪ Manque d'intimité et sentiment d'insécurité Les camps de travailleurs laissent peu d'intimité au travailleur. En temps normal, les hommes et les femmes sont séparés dans les camps. Toutefois, en période de croissance rapide, il arrive que leurs chambres soient à proximité avec des douches et des toilettes communes, une situation qui insécurise les femmes et augmente les risques de harcèlement potentiel. De plus, il est souvent impossible de savoir qui frappe à la porte sans l'ouvrir. ▪ Culture masculine Comportement et commentaires parfois désobligeants de la part des hommes ou encore, l'impression d'être le centre de l'attention. ▪ Isolement professionnel et social Le manque de contact avec d'autres femmes peut être difficile. Les femmes ont de la difficulté à se sentir chez elles dans ce milieu. ▪ Obligation de faire ses preuves Elles doivent prouver qu'elles sont en mesure de faire le travail. ▪ Discrimination et harcèlement Il ne faut pas se le cacher, la discrimination et le harcèlement envers les femmes existent sur les sites. Il y a notamment discrimination lors de l'attribution des promotions.

Tableau 13 Avantages et désavantages du travail FIFO pour les femmes (suite)

Avantages (effets positifs)	Désavantages (effets négatifs)
	▪ Impression de perdre sa féminité L'habillement plus ou moins adapté au corps féminin ainsi que le contexte en général peut donner l'impression de perdre une partie de sa féminité. ▪ Confidante des problèmes des autres Les hommes ont tendance à se confier et discuter de leurs problèmes conjugaux avec leurs collègues féminines.

Les femmes doivent non seulement s'adapter aux désavantages du travail FIFO associés aux travailleurs, en général, peu importe leur genre, mais elles doivent aussi relever les défis reliés typiquement à leur statut de femme.

De façon générale, la littérature semble porter à croire qu'il y a une incompatibilité entre le travail FIFO et le fait d'être mère de jeunes enfants. Cette situation semble surtout constituer un défi pour les jeunes mères monoparentales. Les femmes qui peuvent compter sur le soutien d'un partenaire (conjoint) à la maison ont beaucoup plus de facilité à surmonter cet obstacle.

Par ailleurs, certaines entreprises sont à mettre en place des mesures pour faciliter l'intégration des femmes et des mères de famille : horaires mieux adaptés, congés de maternité, salles de familles, etc. D'autres analysent la possibilité d'offrir des services de garde.

Mais pour l'instant, les défis des mères monoparentales sont bien réels. Dans leur cas, le principal avantage relié au travail FIFO qui est l'obtention d'un salaire plus élevé est nettement diminué si elle doit en dépenser une bonne partie pour payer les frais de garde pendant son absence de la maison pour le travail (24 heures sur 24 pendant plusieurs jours consécutifs). D'autant plus que les femmes occupent habituellement, bien que cela tende à changer un peu, des emplois ou fonctions moins rémunérés.

Selon des femmes FIFO interviewées¹¹⁷, les caractéristiques et traits de personnalité les plus communs pouvant aider les femmes à s'ajuster au mode de vie FIFO sont : ouverture d'esprit, indépendance, persévérance, sociabilité, confiance et sens de l'humour. Certaines participantes estiment que les femmes doivent accepter le fait qu'elles travailleront dans un milieu d'hommes et qu'elles devront faire leur preuve. De plus, elles doivent se faire à l'idée qu'elles travailleront dans un environnement où les conditions physiques sont plus difficiles. Il est également important

¹¹⁷ Pirotta, Julie, « *An Exploration of the Experiences of Women Who FIFO* », The Australian Community Psychologist, Volume 21 No 2, December 2009, p. 37-51.

pour elles d'être autonomes, pratiques, créatives, avoir le goût de l'aventure et être en mesure de vivre en communauté. Enfin, de nombreuses participantes croient que le fait d'être célibataire est plus facile pour le travail FIFO ainsi que d'avoir un partenaire compréhensif.

5.5.3 Les femmes autochtones

Selon les données du recensement 2006, les femmes autochtones représentaient environ la moitié de la population autochtone nordique, soit 16 500 personnes et 13,5 % de la population nordique. Toutefois, ce chiffre pourrait être plus élevé vu que plusieurs individus de descendance autochtone n'ont pas de statut légal reconnu¹¹⁸.

Toujours selon les données du recensement 2006, les femmes ne constituaient que 14,0 % de tous les employés autochtones du secteur minier, ce qui représente une légère hausse par rapport à 2001 alors que cette proportion était de 11,5 %. Même si les probabilités étaient plus grandes que les femmes autochtones dans l'industrie minière aient fait des études postsecondaires, elles gagnaient en moyenne environ 15 500 \$ de moins que les hommes. De plus, malgré un niveau de scolarité supérieur, les femmes autochtones ont tendance à occuper, ou l'on leur offre, des emplois traditionnellement associés aux femmes : ménage, cuisine ou travail administratif, tandis que leurs homologues masculins sont embauchés dans des fonctions techniques, à des salaires plus élevés¹¹⁹.

Cette section du document tente d'identifier les défis reliés plus spécifiquement aux femmes autochtones quant à leur participation au travail FIFO.

Les femmes autochtones occupent un rôle central dans la survie de leur communauté. En effet, les femmes sont les gardiennes de leur communautés et de leur nation. C'est d'ailleurs une des raisons pour laquelle plusieurs femmes autochtones s'opposent au développement des ressources naturelles, car il entre en conflit avec leur rôle traditionnel de gardiennes de l'eau et de la Terre-Mère¹²⁰. Certaines s'inquiètent à l'idée de promouvoir le développement des ressources naturelles parce qu'elles sont d'avis que ces industries sont incompatibles avec les valeurs des Premières Nations¹²¹. Certes, les salaires et les bonnes conditions de travail revêtent un intérêt pour les femmes, mais elles accordent également beaucoup d'importance à leur contribution à la société et à leur communauté.

¹¹⁸ Roy, Évelyne (2012), Le Plan Nord québécois. *Quelle place pour les femmes autochtones?* Cahiers DIALOG, Cahier no 2012-04. Recueil de textes, Les peuples autochtones et le Plan Nord: éléments pour un débat, p. 37, citant Statistique Canada 2006.

¹¹⁹ Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) (2015), *Obstacles et possibilités dans le secteur des ressources naturelles, Résumé des conclusions de la revue de la littérature et résultats du sondage sur les femmes autochtones*, Ottawa, p. 10.

¹²⁰ Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) (2015), *Combler l'écart : Les femmes autochtones et le développement des ressources naturelles – Rapport du forum de discussion*, Ottawa, p. 3.

¹²¹ Idem, p. 10.

Depuis quelques années déjà, les sociétés qui souhaitent exploiter des ressources naturelles au Québec sur des terres considérées comme ancestrales ou faisant l'objet de négociations territoriales doivent s'entendre avec la ou les communautés autochtones en question. Cela se traduit par une entente sur les répercussions et les avantages (ERA ou IBA, en anglais). Ces ententes comprennent habituellement des compensations financières, des emplois pour les membres de la communauté ainsi que des contrats pour les entreprises de la communauté.

Bien que ces contrats prévoient l'embauche d'autochtones, il est plutôt rare que ces nouveaux emplois, surtout ceux de nature technique, soient comblés par des femmes.

« Le fait de créer des emplois pour les hommes autochtones et non pour les femmes autochtones risque d'isoler encore davantage celles-ci, perpétuant de ce fait les discriminations. En effet, les femmes autochtones ont été marginalisées au sein de leurs propres collectivités, comme le démontrent les niveaux plus élevés de violence auxquels les femmes autochtones font face, la faible représentation des femmes dans des postes de leadership et le fait que ces femmes vivent dans un état de pauvreté plus important que les hommes autochtones (ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, cité dans AFAC 2004). »¹²²

Par ailleurs, les ententes ont tendance à être concentrées localement, ce qui peut faire abstraction des femmes autochtones qui ne résident pas dans la communauté et des autochtones qui ne sont pas membres de cette communauté en particulier¹²³.

La participation des femmes aux projets de développement des ressources naturelles présente de nombreux défis dont les plus recensés sont intégrés dans le tableau suivant.

¹²² Roy, Évelyne (2012), *Le Plan Nord québécois. Quelle place pour les femmes autochtones?* Cahiers DIALOG, Cahier no 2012-04. Recueil de textes, Les peuples autochtones et le Plan Nord: éléments pour un débat, p. 39.

¹²³ Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) (2015), *Comblar l'écart : Les femmes autochtones et le développement des ressources naturelles – Rapport du forum de discussion*, Ottawa, p. 3.

Tableau 14 Défis à surmonter pour favoriser une plus grande participation des femmes autochtones au secteur des ressources naturelles et au travail FIFO**Nature des défis et brève description****Difficulté à arrimer leur horaire de travail et leurs responsabilités familiales**

Plusieurs femmes autochtones sont monoparentales. Il leur est difficile de s'absenter pour de longues périodes, car elles doivent s'occuper de leur famille et parfois des personnes âgées dans la famille.

Les femmes en âge de travailler se retrouvent souvent responsables de plusieurs enfants : les leurs, ceux de leurs enfants ou ceux qu'elles ont adopté d'autres membres de leur famille. Les horaires atypiques fréquents dans le secteur minier et l'éloignement des sites compliquent d'autant plus la conciliation travail/famille¹²⁴.

Harcèlement et double discrimination et isolation sociale

Les rapports portant sur l'emploi des femmes autochtones dans les milieux professionnels non traditionnels font état de nombreux cas de harcèlement. Ils recommandent l'adoption d'une politique de tolérance zéro ainsi que des formations de sensibilisation aux différences culturelles, car les femmes autochtones subissent une double discrimination, à la fois sexiste et raciste.

Perceptions négatives à l'égard des industries

Les revenus versés par les industries engendrent ou accentuent des problématiques dans la communauté : consommation d'alcool et drogues, prostitution, violence familiale, séparations, etc. Il y a aussi la crainte que la présence d'étrangers puisse avoir des répercussions sur la langue et la culture¹²⁵.

De plus, il y a la perception que ces industries entrent en conflit avec les valeurs traditionnelles des Premières Nations.

Sentiment d'insécurité

Entreprendre un nouvel emploi dans un environnement étranger est parfois intimidant et difficile pour les femmes autochtones.

Certaines femmes croient que le cadre de travail est dangereux et se sentent menacées dans un lieu de travail dominé par les hommes¹²⁶.

¹²⁴ Renaud, David L., *L'impact de l'industrie minière et énergétique sur les droits des femmes*, Comité pour les droits humains en Amérique latine (CDHAL), Coalition québécoise sur les impacts socio-environnementaux des transnationales en Amérique latine (Coalition QUISETAL), L'Entraide missionnaire, Femmes autochtones du Québec (FAQ), 2 avril 2015.

¹²⁵ Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) (2015), *Obstacles et possibilités dans le secteur des ressources naturelles, Résumé des conclusions de la revue de la littérature et résultats du sondage sur les femmes autochtones*, Ottawa, p. 13.

¹²⁶ Idem.

Tableau 14 Défis à surmonter pour favoriser une plus grande participation des femmes autochtones au secteur des ressources naturelles et au travail FIFO (suite)

Perceptions négatives de la présence des femmes autochtones dans des emplois non-traditionnels Certaines femmes craignent qu'on pense qu'elles sont moins féminines et qu'elles sont moins attrayantes si elles occupent des emplois considérés comme traditionnellement masculins. De plus, elles appréhendent la perception qu'elles occupent des emplois qui devraient aller aux hommes, qui en ont un plus grand besoin¹²⁷.
Préoccupations concernant les conditions de travail Préoccupations des femmes concernant les difficultés liées au travail dans des métiers non traditionnels.
Manque de formation, d'expérience de travail et de compétences Plusieurs femmes n'ont pas eu l'opportunité d'obtenir la formation ou l'expérience requise par les entreprises.
Manque d'information concernant les possibilités d'emploi L'information concernant les possibilités d'emploi est souvent transmise aux Conseils de bande ou autres instances de cette nature et ne se rend pas nécessairement jusqu'au niveau des femmes.
Autres facteurs L'éloignement du site par rapport à la communauté, des horaires peu flexibles, les conditions d'hébergement, etc.

En revanche, le travail FIFO peut permettre aux femmes autochtones de poursuivre leurs activités traditionnelles (chasses, récolte, cérémonies, activités spirituelles, etc.) pourvu que les horaires de travail le permettent. De plus, le salaire gagné peut faciliter les déplacements et l'achat des biens nécessaires à la pratique des activités traditionnelles.

En terminant, bien que plusieurs entreprises aient des programmes pour faciliter l'accessibilité et l'intégration à l'emploi, aucun programme n'a été conçu spécialement à l'intention des femmes autochtones et aucune entreprise n'en faisait la promotion directement auprès des femmes autochtones¹²⁸.

La CSF est d'avis que les entreprises doivent participer à l'effort pour augmenter la participation des femmes dans les secteurs non traditionnels par un programme d'accès à l'égalité en emploi, et ce, peu importe qu'elles soient autochtones ou non-autochtones :

¹²⁷ Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) (2015), *Comblant l'écart : Les femmes autochtones et le développement des ressources naturelles – Rapport du forum de discussion*, Ottawa, p. 8.

¹²⁸ Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) (2015), *Obstacles et possibilités dans le secteur des ressources naturelles, Résumé de l'analyse du contexte, de la revue de la littérature et du sondage des entreprises*, Ottawa, p. 25.

« ... Nous pensons que le gouvernement pourrait exiger des entreprises minières un plan d'augmentation graduelle de la représentativité des femmes.

Cela se fait ailleurs au Canada. Depuis cinq ans, Terre-Neuve conclut des ententes écrites avec de grandes entreprises pétrolières, gazières et minières afin qu'elles embauchent davantage de femmes. Les dirigeants sont tenus d'établir des cibles chiffrées. Ils doivent s'engager à réaliser des progrès et en rapporter ponctuellement les résultats au gouvernement. Ces programmes fonctionnent très bien, selon ma vis-à-vis dans cette province. Mais il a fallu le coup de pouce du gouvernement pour que les entreprises s'y intéressent.

Xstrata Nickel, exploitant de la mine Raglan, a pour sa part mis sur pied un programme de mentorat il y a six ans, afin d'aider les femmes à grimper les échelons de l'entreprise. Xstrata tente aussi d'inclure trois femmes dans chaque équipe, de sorte qu'elles souffrent moins d'isolement dans ce milieu de travail très masculin. »¹²⁹

Aussi, il importe de mentionner que dans son Plan d'intégration et d'insertion sociale, Mine Arnaud indique entendre « promouvoir l'égalité des genres parmi ses employés et mettra en place des mesures spécifiques lors du recrutement afin de respecter l'équité homme-femme. »¹³⁰

Enfin, beaucoup d'entreprises ne semblent pas connaître l'existence des programmes d'emploi et de formation qui sont à leur disposition pouvant aider à l'embauche de femmes autochtones¹³¹. À ce titre, mentionnons la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) et financée par Emploi et Développement social Canada. Le programme SFCEA, administré par l'AFAC, est axé principalement sur les femmes autochtones et dispense des fonds pour l'éducation et la formation, des mesures de soutien à l'emploi et des subventions salariales ciblées (SSC) pour aider les employeurs à embaucher des femmes autochtones¹³².

¹²⁹ Bissonnette, Nathalie. « Le Nord des femmes, Gazette des femmes », 18 octobre 2012 <https://www.gazettedesfemmes.ca/6365/le-nord-des-femmes/>

¹³⁰ Mine Arnaud (2014), *Plan d'intégration et d'insertion sociale*, version finale, p. 7.

¹³¹ Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) (2015), *Comblent l'écart : Les femmes autochtones et le développement des ressources naturelles – Rapport du forum de discussion*, Ottawa, p. 4.

¹³² Idem, p. 2.

6. CONCLUSION

Le FIFO est une forme d'organisation du travail qui se pratique un peu partout dans le monde, surtout dans le domaine minier. Il a été développé à la suite de la volonté des industries et des gouvernements de ne plus développer des « company town », soit des communautés mono-industrielles dont la seule raison d'être consistent à soutenir l'industrie en place.

L'utilisation du FIFO existe depuis plus d'une trentaine d'années au Canada, mais a commencé à faire les manchettes de l'actualité en 2011 et 2012 lors de la période d'effervescence économique sur la Côte-Nord attribuable au boom dans le secteur minier et à la construction de l'aménagement hydroélectrique sur la rivière Romaine.

Malgré l'usage du FIFO depuis plusieurs décennies au Canada, peu d'études approfondies ont été réalisées à ce jour pour en évaluer les effets sur l'ensemble des parties prenantes : les travailleurs, les familles (enfants), les femmes, les autochtones, les communautés, l'industrie, etc.

Plusieurs études ont été réalisées en Australie, particulièrement dans l'ouest de l'Australie où il est estimé que près de 10 % de la population est touchée (travailleurs et leur famille) par le travail de type FIFO. Malgré cela, ces études ne couvrent pas l'ensemble des dimensions de cette pratique. De plus, il ne semble pas avoir d'état des lieux (portrait de référence) avant l'utilisation du FIFO si bien qu'il est difficile d'en évaluer réellement les effets et de dégager des liens de causalité (causes à effets) représentatifs.

Cependant, la littérature démontre que l'utilisation du FIFO à proximité d'une communauté peut considérablement nuire à la vitalité de ce milieu ainsi qu'à la qualité de vie de ses résidents. Cette pratique ne favorise pas une utilisation dynamique du territoire et pourrait même mener à la dévitalisation de certaines communautés. Par ailleurs, les femmes écotent davantage des revers du FIFO.

Les entreprises adeptes de la pratique du FIFO arguent que l'imposition d'un quota (pourcentage) d'embauche local pourrait engendrer des impacts considérables sur les infrastructures et les services des communautés d'accueil ou de proximité. Dans cette optique, la question à se poser, en tant que société, consiste à savoir si l'on souhaite gérer la croissance de nos communautés ou leur dévitalisation et éventuellement, leur fermeture.

La littérature révèle que le fonctionnement FIFO procure plusieurs avantages comme des salaires et des compensations élevés pour les travailleurs, mais apporte aussi son lot de problèmes comme les risques potentiels sur la santé mentale des travailleurs. Le travail FIFO requiert une bonne santé, car le travail est exigeant et les journées sont longues, soit habituellement 12 heures par jour. Il y a donc lieu de se demander si ce mode de travail est compatible avec une main-d'œuvre vieillissante. Les données de l'Australie occidentale indiquent un taux de roulement

élevé chez les travailleurs FIFO, avoisinant les 20 %, soit un travailleur sur cinq. Or, sur la Côte-Nord, les durées de vie des mines s'échelonnent sur plusieurs décennies, voire plus d'un demi-siècle. À titre d'exemple, la mine du Lac Bloom, dont environ 95 % des travailleurs étaient en mode FIFO, avait une durée de vie initiale de 34 ans. Historiquement, les travailleurs de la région faisaient leur carrière au sein de la même compagnie minière. Est-ce qu'une telle perspective est envisageable pour les futurs travailleurs de cette industrie ? De plus, quelles seront les conséquences d'un taux de roulement élevé, le cas échéant, sur la productivité et la compétitivité du secteur minier québécois ? Déjà les coûts de production et de livraison du minerai de fer de la Côte-Nord se situent parmi les plus élevés au monde étant donné, entre autres, des coûts reliés à la nordicité.

Les emplois des secteurs industriel et de la construction, sollicités par le développement nordique, sont considérés comme étant traditionnellement masculins. En effet, les quelques statistiques disponibles démontrent que les femmes n'y occupent toujours pas une très grande place. Or, la croissance de la pratique du travail en mode FIFO pourrait venir anéantir les progrès réalisés au cours des dernières années quant à une participation accrue des femmes dans ces secteurs d'activité. La littérature souligne que le travail en mode FIFO est difficilement conciliable pour une mère de famille avec de jeunes enfants.

Les perspectives d'emplois 2015 à 2025 pour le secteur minier de la Côte-Nord indiquent qu'il y aura un nombre important d'emplois à pourvoir et qui ne pourront être comblés par les résidents de la région à moins de pouvoir compter sur une plus grande participation des groupes actuellement sous-représentés au sein de cette industrie, soit les femmes et les autochtones. Si tel est le cas, il faut d'ores et déjà se préparer d'autant plus que la pratique du FIFO ajoute des défis supplémentaires.

Mais tout n'est pas blanc ou noir. Il est possible en adoptant une approche holistique de trouver des solutions appropriées. Il est clair que le mode de travail FIFO ne disparaîtra pas et sera désormais nécessaire dans certains contextes, par exemple, pour des sites de travail éloignés où il n'y a aucune communauté à proximité. Le défi consiste à s'assurer de son utilisation et de son évolution de manière à minimiser les effets négatifs et à maximiser les retombées positives pour les travailleurs et les travailleuses, leur famille, les communautés concernées et l'industrie. Pour y parvenir, il faut impliquer les populations concernées, le milieu nordique, à la recherche de solutions les plus appropriées et adaptées à leurs réalités. Ceci contribuerait à promouvoir des communautés vivantes, dynamiques et durables.

« Quand le Sud se préoccupera de ses populations nordistes en excluant tout sentiment colonialiste, quand le Sud réalisera à quel point les richesses du Nord ne sont pas faites que de potentiels hydroélectrique, pétrolier ou minier, quand le Sud acceptera que les valeurs nordiques puissent avoir du sens, les populations du Nord commenceront à mieux se porter. » (Jean Désy, 2010)

7. RECOMMANDATIONS

À la lueur des informations présentées dans ce document et puisque la pratique du FIFO, qu'on le veuille ou non, est une tendance mondiale qui prendra possiblement de l'ampleur au Québec dans les années à venir avec le développement nordique, la Commission régionale femmes de la Côte-Nord recommande que :

Impacts et études

1. Des recherches supplémentaires, et de préférence longitudinales, soient réalisées pour bien évaluer les impacts du mode de travail FIFO. Ces études ne doivent pas uniquement se concentrer sur les travailleurs FIFO, mais également sur les membres de leur famille, de façon individuelle, mais également globalement en tant que famille. Ces études doivent aussi comprendre un état de référence, c'est-à-dire des données avant d'adopter le mode de vie FIFO, autrement, il devient pratiquement impossible d'en évaluer réellement les impacts.
2. Les impacts des projets sur les déterminants de la santé soient analysés lors des évaluations environnementales. L'identification des enjeux reliés à la santé dès l'étape de la planification des projets permettrait de bonifier certains aspects de ceux-ci pour en éliminer ou minimiser les effets anticipés en proposant des mesures préventives. De plus, il importe de dresser un portrait complet de la situation sociale de référence, souvent absente dans les documents d'évaluation des projets, afin d'en suivre l'évolution. Également, une analyse différenciée par sexe serait souhaitable afin de mieux évaluer les effets des impacts sur les femmes et les hommes, respectivement.
3. Les études prennent en considération l'ensemble des travailleurs FIFO, incluant les employés des entrepreneurs et des sous-traitants. Les études ont tendance à se concentrer sur les employés des compagnies d'exploitation et leur entourage. Or, la Commission est d'avis que cette façon de faire minimise l'évaluation des impacts sur les communautés, car les employés des compagnies sont davantage encadrés (ex. tests de dépistage pour la drogue) que les employés des autres groupes.
4. L'évaluation des impacts ne se fasse pas uniquement sur une base de « projet par projet », mais tienne également compte des effets cumulatifs. En effet, la présence d'un groupe de travailleurs FIFO peut avoir des impacts mitigés sur une communauté alors que la situation peut être fort différente en présence de plusieurs groupes de travailleurs qu'ils y soient installés de façon temporaire ou pour une période de plus longue durée.
5. Le gouvernement mandate un centre de recherche (par exemple : Institut nordique du Québec) ou une instance gouvernementale quelconque (par exemple : Institut de la

statistique du Québec) pour suivre l'évolution du travail FIFO au Québec, particulièrement en milieu nordique, compte tenu de son isolement et de sa fragilité.

Communauté

6. Le recours à l'utilisation du FIFO soit minimisé et justifié lorsqu'il y a une communauté à proximité du site d'exploitation. À ce titre, les promoteurs des projets, en collaboration avec les instances appropriées des deux paliers de gouvernement et les élus locaux, devront identifier les infrastructures et les services à mettre en place ou les mises à niveau requises pour répondre aux besoins de développement ainsi qu'établir une formule équitable de partage des coûts. La Commission est d'avis qu'il vaut mieux gérer la croissance des communautés que leur dévitalisation.
7. Les entreprises favorisent l'embauche locale (ou régionale) et incitent, par divers moyens, les employés à s'installer dans les milieux d'accueil ou à proximité. Avant de recourir au travail FIFO, les entreprises devront démontrer qu'elles ont déployé les efforts nécessaires pour que les employés s'intègrent à la communauté concernée, le cas échéant.
8. Une partie des redevances provenant de l'exploitation des ressources naturelles et énergétiques soit versée aux communautés nordiques pour assurer leur diversification économique, leur promotion, leur développement, etc., et ainsi assurer leur pérennité.

Femmes

9. Les pratiques et mesures qui ont permis de faire évoluer d'autres secteurs traditionnellement masculins (ex. milieu policier) puissent servir de référence dans les secteurs industriels et de la construction pour y intégrer un plus grand nombre de femmes.
10. Les entreprises travaillent avec les organismes d'employabilité pour favoriser l'embauche des femmes. Il faut viser à atteindre une masse critique de femmes dans les secteurs d'activités considérés comme étant traditionnellement masculins. Une augmentation et une présence significative de femmes dans ces domaines pourraient encourager d'autres à y entreprendre une carrière (effet d'entraînement).
11. Les meilleures pratiques mises en place par les entreprises au Québec, Canada et ailleurs dans le monde pour favoriser l'accueil, l'intégration et l'avancement des femmes dans les secteurs industriels, de la construction ainsi que dans le cadre d'un travail FIFO soient recensées et qu'une promotion en soit faite. Cette démarche pourrait avoir un effet d'entraînement chez l'ensemble des entreprises concernées.

12. Une étude spécifique et scientifique sur les effets du FIFO sur les femmes comme travailleuses soit réalisée. Jusqu'à présent, les études se sont concentrées surtout sur les hommes puisqu'ils sont dominants dans cette pratique de travail.
13. Les entreprises s'associent à des organismes comme l'Association des femmes autochtones du Canada pour promouvoir les emplois disponibles auprès des femmes autochtones et les préparer à occuper de tels emplois.
14. Les entreprises adoptent une politique de zéro tolérance à l'égard du harcèlement physique et psychologique, de la discrimination, du sexisme et du racisme. Les entreprises ont l'obligation de protéger leurs employés de toutes formes de harcèlement.

Main-d'œuvre FIFO

15. Un code de pratiques concernant le travail FIFO soit développé afin de minimiser les impacts reliés à ce type d'organisation du travail sur les travailleurs. Ce code devrait fournir des lignes directrices sur les meilleures pratiques pour promouvoir et améliorer la santé générale et le bien-être mental et émotionnel des employés. Une telle recommandation a récemment été formulée par un comité mis en place par le Parlement de l'ouest de l'Australie pour étudier les effets du FIFO sur la santé mentale des travailleurs.

Entreprise

16. Des séances d'information soient offertes aux personnes intéressées par le mode de travail FIFO ainsi qu'à leur proche afin qu'elles aient une meilleure connaissance de l'ensemble des dimensions de ce mode de travail ainsi que de ses effets potentiels avant de faire leur choix.
17. Des visites du site de travail soient offertes gratuitement avant l'embauche aux candidats intéressés et à leurs proches afin d'acquérir une meilleure connaissance de la réalité FIFO.
18. Un service de télécommunication, gratuit, efficace et privé (dans les chambres des employés) soit mis à la disposition des travailleurs pour leur permettre de communiquer au besoin avec leurs proches.
19. Des services d'aide et d'accompagnement des employés et de leur famille soient offerts pour minimiser les difficultés d'adaptation au mode de vie FIFO.
20. Les entreprises participent et encouragent des initiatives telles que celles données en exemple à l'annexe 4 et en fassent la promotion auprès de leurs employés ainsi que de leurs proches.

RÉFÉRENCES

Documents

Alderon (2013). *Literature Review on Mining Shift Work*, Amendment to the environmental impact statement volume 3 appendices – information request responses, volume I, part II, 6 p.

Audette Michelle (2012), *Les femmes ont-elles une place dans le Plan Nord?*, Cahiers Dialog, Cahier no 2012-04. Recueil de textes, Les peuples autochtones et le Plan Nord: éléments pour un débat, p. 35-36.

Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) (2015), *Combler l'écart : Les femmes autochtones et le développement des ressources naturelles*, Rapport du forum de discussion, Ottawa, 22 p.

Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) (2015), *Obstacles et possibilités dans le secteur des ressources naturelles*, Résumé des conclusions de la revue de la littérature et résultats du sondage sur les femmes autochtones, Ottawa, 58 p.

Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) (2015), *Obstacles et possibilités dans le secteur des ressources naturelles*, Résumé de l'analyse du contexte, de la revue de la littérature et du sondage des entreprises, Ottawa, 38 p.

Barclay M.A., Harris J., Everingham J., Kirsch P., Arend S., Shi S. & Kim J (2013). *Factors linked to the well-being of Fly-In Fly-Out (FIFO) workers*. Research Report, CSRM and MISHC, Sustainable Minerals Institute, University of Queensland: Brisbane, Australia, 43 p.

Barron Tania, Orenstein Marla and Tamburrini Ame-Lia (2010). *Health Effects Assessment Tool (HEAT): An Innovative Guide for HIA in Resource Development Projects*, Habitat Health Impact Consulting & Environmental Resources Management, 36 p.

Centacare Townsville. *Fly In and Fly Out Practical solutions for working families*, 18 p.

Centre for Social Responsibility in Mining and Minerals Industry Safety and Health Centre. *Workforce Turnover in FIFO Mining Operations in Australia: An Exploratory Study*, Summary Report, The University of Queensland, 2003, 14 p.

Clover Taylor Jill and Graetz Simmonds Janette (2009). *Family Stress and Coping in the Fly-in Fly-out Workforce*, Monash University, The Australian Community Psychologist, Volume 21 No 2 December 2009, p. 23-36.

Clifford, Susan (2009). *The Effects of Fly-in/Fly-out Commute Arrangements and Extended Working Hours on the Stress, Lifestyle, Relationship and Health Characteristics of Western Australian Mining Employees and their Partners: Report of Research Findings*, School of Anatomy and Human Biology, The University of Western Australia, 105 pages.

Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie des mines (2015), *Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2015-2025*, 56 p.

Commission de la construction du Québec (2014). *Les femmes dans la construction, portrait statistique 2013*, Québec, 15 p.

Commission de la construction du Québec. *Guide pratique de l'employeur « Bien démarrer pour bien réussir »*, Québec, 49 p.

Conseil du statut de la femme (CSF) (2013). *Avis - Une mixité en chantier, les femmes dans les métiers de la construction*, Québec, 98 pages.

Conseil du statut de la femme (CSF) (2012). *Avis - Les femmes et le Plan Nord : pour un développement nordique égalitaire*, Québec, 74 p.

Conseil du statut de la femme (2010). *Portrait statistique égalité femmes / hommes : où en sommes-nous dans la Côte-Nord?*, par Annie Desaulniers, Québec, 99 p.

Costa Silvana D., Silva Ana Carolina, Hui Vivien (2006). *What are the Opportunities and Challenges for Women in Fly-in-fly-out (FIFO) Mining in Canada? An Exploratory Study*, 7 p.

Del Degan, Massé Experts-Conseils (2010). *Diagnostic sectoriel concernant la main-d'œuvre des industries de la transformation du bois - Région de la Côte-Nord*, document préparé pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois (CSMOITB), Direction régionale de la Côte-Nord d'Emploi-Québec, 480 p.

Emploi-Québec, Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (2014). *L'impact du Fly-in Fly-out (FIFO)*, 12 p.

Faisca Richer (2013). *Les femmes autochtones au cœur d'un développement nordique social et égalitaire*, présentation fait le 26 novembre 2013, 17^e journées annuelles de santé publique, 13 p.

Genivar (2012), *Projet Mine Arnaud – Évaluation des impacts sur les déterminants de la santé*, rapport sectoriel, 202 p.

Gosselin Pierre, Grondin Jacques et Levasseur Marie-Ève (2014). *La distribution des impacts des projets miniers au Québec: Qui en profite, qui en paie le prix et quand?*, Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), document présenté dans le cadre du Bureau d'audiences publiques sur l'environnement (BAPE) portant sur Les enjeux de la filière uranifère au Québec, 42 p.

Gouvernement du Québec - Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (2015). *Tableau de bord sur les indicateurs de développement durable dans le secteur minier du Québec*, 44 p.

Gouvernement du Québec (2015). *Le Plan Nord à l'horizon de 2035 - Plan d'action 2015-2020* (synthèse), 47 p.

Gouvernement du Québec (2015). *Le Plan Nord à l'horizon de 2035 - Plan d'action 2015-2020* (cadre de référence), 113 p.

Hydro-Québec (2011). *Profil régional des activités d'Hydro-Québec – 2011*, 114 p.

Hydro-Québec (2014). *Complexe de la Romaine, Bulletin d'information – été 2014*, 6 p.

Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (2011). *Violence conjugale dans la région de la Côte-Nord, ampleur du problème, facteurs explicatifs et pistes d'intervention*, Québec, 87 p.

Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (2013). *Analyse sommaire des impacts du projet de barrage hydroélectrique de la Romaine sur la santé de la population : suivi du cas de la municipalité de Havre-Saint-Pierre*, Québec, 63 p.

Institut de la statistique du Québec (2015), *Panorama des régions*, édition 2015, 194 p.

Legislative Assembly, Parliament of Western Australia, Education and Health Standing Committee (2015). *The impact of FIFO work practices on mental health - Final Report*, Report No. 5, 198 p.

Meredith Veronica, Robinson Elly, Rush Penelope. *Fly-in fly-out workforce practices in Australia: The effects on children and family relationships*, Australian Institute of Family Studies.

Mine Arnaud (2014). *Plan d'intégration et d'insertion sociale*, version finale, 42 p.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la statistique et de l'information de gestion (2015). *Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale*, 23 p.

National Aboriginal Health Organization (2008). *Resource Extraction and Aboriginal Communities in Northern Canada Gender Consideration*, 9 p.

Pirotta Julie (2009). *An Exploration of the Experiences of Women Who FIFO*, The Australian Community Psychologist, Volume 21 No 2, p. 37-51.

Regroupement des femmes de la Côte-Nord (2012). *La pauvreté des femmes sur la Côte-Nord*, rédaction : Monique Turbide, collaboration : Denise Fournier. Baie-Comeau, RFCN, 21 p.

Roy Évelyne (2012), *Le Plan Nord québécois. Quelle place pour les femmes autochtones?* Cahiers Dialog, Cahier no 2012-04. Recueil de textes, Les peuples autochtones et le Plan Nord: éléments pour un débat, p. 37-45.

Seery, Annabelle (2011). *Portrait socioéconomique régional (statistiques) de la région de la Côte-Nord (région 09). Pour une lecture renouvelée de la pauvreté des femmes dans une perspective différenciée selon les sexes (ADS)*. Document produit pour le Réseau des Tables régionales de concertation des groupes de femmes du Québec, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA), 38 p.

Silvana Costa Consulting Services (2007). *LabMag Iron Ore Projet - An Overview of the Commuter Mining Model*, 31 p.

Skills Australia (2011). *Submission to the House of Representatives Standing Committee on Regional Australia - Inquiry into the experience of fly-in, fly-out (FIFO) and drive-in, drive-out (DIDO) workers in regional Australia*, 22 p.

Statistique Canada (2013). *Profil de l'Enquête nationale auprès des ménages*, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit no 99-004-XWF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, diffusé le 21 mai 2014.

Storey, Keith (2010). *Fly-in/Fly-out: Implications for Community Sustainability*, Department of Geography, Memorial University of Newfoundland, St. John's Newfoundland, 21 p.

The Parliament of the Commonwealth of Australia, House of Representatives, Standing Committee on Regional Australia (2013). *Cancer of the bush or salvation for our cities?*, 237 p.

Women In Mining Canada (WIM) (2010). *Ramp-UP: A Study on the Status of Women in Canada's Mining and Exploration Sector*, Toronto, 37 p.

Articles

Bissonnette, Nathalie. *Le Nord des femmes*, Gazette des femmes, 18 octobre 2012
<https://www.gazettedesfemmes.ca/6365/le-nord-des-femmes/>

Blin Pierrick et Dion-Ortega Antoine. *Une leçon de patience*, CIM Magazine, novembre 2014
<https://magazine.cim.org/fr-CA/2014/November/project-profile/A-lesson-in-patience.aspx#sthash.iqSpJopX.dpuf>, consulté le 10 juillet 2015.

Cantin Alexandre. *Fermont - Le fly-in fly-out nuit à l'économie de la région*, TVA Nouvelles, 20 mars 2015, <http://tvanouvelles.ca/lcn/infos/regional/estduquebec/archives/2015/03/20150320-130446.html>, consulté le 10 juillet 2015.

Célant, Sandro. *Les employés de bureau d'Hydro-Québec manifestent*, TVA Est-du-Québec, le 12 novembre 2012

Cleary Paul. *FIFO jobs leave hole in regions*, The Australian, 23 juillet 2011, <http://www.theaustralian.com.au/news/inquirer/fifo-jobs-leave-hole-in-regions/story-e6frg6z6-1226099602731>, consulté le 10 juillet 2015.

Corbeil Michel. *Renaissance de Fermont: la double vie des travailleurs «importés»*, Le Soleil, le 18 septembre 2011
<http://www.lapresse.ca/le-soleil/actualites/societe/201109/17/01-4448758-rennaissance-de-fermont-la-double-vie-des-travailleurs-importes.php>, consulté le 10 juillet 2015.

Corbeil Michel. *Le fly-in/fly-out là pour rester*, Le Soleil, 6 novembre 2011.
<http://www.lapresse.ca/le-soleil/affaires/les-regions/201111/05/01-4465021-le-fly-infly-out-la-pour-rester.php>, consulté le 10 juillet 2015.

Corbeil Michel. *Travailleurs de passage: «quelque chose de bien», malgré les tensions*, le Soleil, le 06 novembre 2011.
[http://recherche.lapresse.ca/cyberpresse/search/theme/cyberpresse/template/result?q=&fq\[\]=author%3AMichel+Corbeil&sort=recent](http://recherche.lapresse.ca/cyberpresse/search/theme/cyberpresse/template/result?q=&fq[]=author%3AMichel+Corbeil&sort=recent), consulté le 10 juillet 2015.

Corbeil Michel, *Villes minières: Fermont, un modèle qui ne tient plus*, Le Soleil, 6 novembre 2011.
http://www.lapresse.ca/le-soleil/affaires/les-regions/201111/05/01-4465023-villes-minieres-fermont-un-modele-qui-ne-tient-plus.php?utm_categorieinterne=traficdrivers&utm_contenuinterne=cyberpresse_vous_suggere_4465022_article_POS2, consulté le 10 juillet 2015.

Corbeil Michel, *Nord québécois: non aux travailleurs «jetables»*, Le Soleil, 18 novembre 2011.
<http://www.lapresse.ca/le-soleil/affaires/actualite-economique/201111/17/01-4469132-nord-quebecois-non-aux-travailleurs-jetables.php>, consulté le 10 juillet 2015.

Dansereau, Suzanne. *Les oubliées du Plan Nord*, Gazette des femmes, 10 avril 2012.
<https://www.gazettedesfemmes.ca/5944/les-oubliees-du-plan-nord/>

Dansereau, Suzanne. *Les hauts et les bas du fly-in fly-out*, Les Affaires, 27 septembre 2014, p. 18.
<http://www.lesaffaires.com/secteurs-d-activite/ressources-naturelles/les-hauts-et-les-bas-du-fly-in-fly-out/572368>, consulté le 10 juillet 2015.

Dansereau, Suzanne. *Loin de leur famille, mais proches de leurs coéquipiers*, Les Affaires, 27 septembre 2014, p. 18. http://www.aliaconseil.com/File/presse/presse_fifo.pdf, consulté le 10 juillet 2015.

Dansereau, Suzanne. *Le FIFO affecte la santé des employés*, Les Affaires, 27 septembre 2014, p. 18, consulté le 10 juillet 2015.

Dumais Véronique. *Modèle de travail fly-in/fly-out, Favorable pour le travailleur ?*, Journal Le Trait d'union du Nord, 7 avril 2014.
<http://www.journaltdn.ca/articles/2014/04-07%20pnr.html>, consulté le 10 juillet 2015.

Dumais Véronique. *Travailleurs permanents non-résidents, les défis cruciaux du modèle*, Journal Le Trait d'union du Nord, 7 avril 2014.
<http://www.journaltdn.ca/articles/2014/04-07%20pnr.html>, consulté le 10 juillet 2015.

Gagnon-Paradis, Iris. *À Sept-Îles, le prix des maisons a doublé en six ans*, La Presse, 26 novembre 2012, <http://affaires.lapresse.ca/portfolio/developpement-du-nord/201211/26/01-4597605-a-sept-iles-le-prix-des-maisons-a-double-en-six-ans.php>, consulté le 22 août 2015.

Heber Alex. *Healthy mining minds*, 4 April 2013, Austalian Mining Cirrus Media, <http://www.miningaustralia.com.au/features/healthy-mining-minds>, consulté le 10 juillet 2015.

King Tyler. *Fly-In, Fly-Out is our biggest threat*, Today Columnist (Opinion column), November 6, 2014, <http://www.fortmcmurraytoday.com/2014/11/06/fly-in-fly-out-is-our-biggest-threat>, consulté le 10 août 2015.

Larochelle Samuel. *Travailler dans le Nord, vivre dans le Sud*, La Presse, 8 avril 2015
<http://affaires.lapresse.ca/portfolio/developpement-economique-regional-2015/portrait-2015-nord-du-quebec/201504/08/01-4859154-travailler-dans-le-nord-vivre-dans-le-sud.php>

Lavallée, Jean-Luc. « Prostitution sur la Côte-Nord : le NPD sonne l'alarme », Agence QMI, 21 mars 2012, <http://fr.canoe.ca/infos/quebeccanada/archives/2012/03/20120321-211834.html>.

Lavallée, Jean-Luc. *Plus d'argent, plus de drogue, Bienvenue sur la «Coke-Nord»*, Agence QMI, 19 avril 2012, <http://tvouvelles.ca/lcn/infos/regional/estduquebec/archives/2012/04/20120419-104733.html>, consulté le 22 août 2015.

Lévesque Catherine. *Plan Nord et prostitution: la ruée vers l'or à l'abri des regards sur la Côte-Nord du Québec*, Le Huffington Post, 30 novembre 2014, http://quebec.huffingtonpost.ca/2014/11/30/plan-nord-et-prostitution-ruee-vers-l-or-a-l-abri-des-regards_n_6236958.html, consulté le 10 août 2015.

Lévesque, Fanny. *Côte-Nord: des travailleurs de la construction entravent la 138*. Le Soleil. Le 25 juin 2015.

Lévesque Lia. *Les Nord-Côtiers sont les plus gros buveurs d'alcool du Québec*, La Presse Canadienne, 19 août 2015, <http://www.lapresse.ca/vivre/sante/201508/19/01-4893883-les-nord-cotiers-sont-les-plus-gros-buveurs-dalcool-du-quebec.php>, consulté le 22 août 2015.

Owen Jacques. *Mining Men with Broken Relationship at Higher Suicide Risk*, 11th Nov 2013, <http://www.sunshinecoastdaily.com.au/news/mining-men-broken-relationship-higher-suicide-ris/2080427/>, consulté le 10 juillet 2015.

Owen Jacques. *Female FIFO workers handle conditions better than men*, 6 mai 2014, <http://www.sunshinecoastdaily.com.au/news/female-fifo-workers-handle-conditions-better-men/1856470/>, consulté le 22 août 2015.

Paquet, Charlotte. *La crise est réglée – Québec et les industriels de la forêt s'entendent enfin*, Journal Le Nord-Côtier, le 2 septembre 2015, p. 3.

Pattison-Sowden, Mara. *Workers reveal hidden pain of FIFO life*, 9 août 2014, The Observer, <http://www.gladstoneobserver.com.au/news/Workers-reveal-hidden-pain/2345707/>, consulté le 12 juillet 2015.

Radio-Canada Est-du-Québec. *Développement nordique : le programme de places en garderie voué à l'échec*, 13 février 2013, <http://ici.radio-canada.ca/regions/est-quebec/2013/02/12/011-cpe-garderie-plan-nord.shtml>, consulté le 31 août 2015.

Simard Martin et Brisson Carl. *L'industrie minière et le développement urbain en milieu nordique : l'exemple de Fermont au Québec*, Cybergeog, 2013. <https://cybergeog.revues.org/25817#bodyftn5>, consulté le 24 août 2015.

Santhebennur Malavika, *Mum sees upside in FIFO*, 17 June 2013, <http://www.miningaustralia.com.au/news/mum-sees-upside-in-fifo>, consulté le 10 juillet 2015.

Spooner Rania, *Fly-in fly-out saves millions, Fortescue tells inquiry*, The Sydney Morning Herald, 18 avril 2012, <http://www.smh.com.au/business/flyin-flyout-saves-millions-fortescue-tells-inquiry-20120417-1x5hy.html#ixzz3g18dKgD0>, consulté le 12 juillet 2015.

St-Arnaud Pierre, *Le marché de l'emploi sur la Côte-Nord en 2014*, Jobboom, 6 février 2014 <http://www.jobboom.com/carriere/le-marche-de-l-emploi-sur-la-cote-nord-en-2014/>, consulté le 22 août 2015.

Trudel Nicholas, *Démasure nordique : Nord, nom commun masculin*, Le collectif, 18 juin 2013 <http://www.lecollectif.ca/demesure-nordique-nord-nom-commun-masculin/>, consulté le 24 juin 2015.

Trudel Nicholas, *Démasure nordique : Des relations sans compréhension*, Le collectif, 4 juin 2013 <http://www.lecollectif.ca/demesure-nordique-des-relations-sans-comprehension/> consulté le 24 juin 2015.

Trudel Nicholas, *Démasure nordique : La crise de Sept-Îles*, Le collectif, 21 mai 2013 <http://www.lecollectif.ca/demesure-nordique-la-crise-de-sept-iles/>, consulté le 24 juin 2015.

Turcotte Guillaume, *Développement nordique et condition féminine: un portrait aussi sombre qu'on pourrait le croire?*, Le collectif, 11 décembre 2013 <http://www.lecollectif.ca/developpement-nordique-et-condition-feminine-un-portrait-aussi-sombre-quon-pourrait-le-croire/>, consulté le 24 juin 2015.

Turner Julian, *Fly-in, fly-out - the mental and physical effects of mining work schedules*, 10 March 2015, mining-technology.com, <http://www.mining-technology.com/features/featureon-the-fly-the-mental-and-physical-effects-of-fifo-work-schedules1-4521166/>, consulté le 10 juillet 2015.

Validakis Vicky, *'Harden up' culture affecting mental health of FIFO workers*, 13 June 2013, <http://www.miningaustralia.com.au/News/Harden-up-culture-affecting-mental-health-of-FIFO>, consulté le 10 juillet 2015.

Autres

Australasian Centre for Rural & Remote Mental Health. *New mental health research from ACRRMH FIFO women can be mentally tougher than men!*, <http://www.acrrmh.com.au/assets/Uploads/ACRRMH-Media-Release-FIFO-women-mentally-tougher-than-men.pdf>, consulté le 10 juillet 2015.

Australian Broadcasting Corporation. *Fly-in fly-out work's high price counted as committee hands down findings on suicides*, Broadcast: 17/06/2015, Reporter: Bronwyn Herbert, <http://www.abc.net.au/7.30/content/2015/s4257122.htm>, consulté le 9 juillet 2015.

Australian Broadcasting Corporation. *Fly-in fly-out roster the 'worst invention' for families says Men's Rights Agency*, By Daniel Hamilton, 7 September 2011, <http://www.abc.net.au/local/stories/2011/09/06/3311417.htm>, consulté le 9 juillet 2015.

Australian Broadcasting Corporation. *Independent review launched into 100 per cent fly-in, fly-out mines in Queensland*, By Jonathan Hair, Updated 6 May 2015, <http://www.abc.net.au/news/2015-05-06/6450312>, consulté le 9 juillet 2015.

Australian Broadcasting Corporation. *Fly-In Fly-Out Ice Dealer*, By Tom Tilley, 03/02/2010, <http://www.abc.net.au/triplej/hack/stories/s2811614.htm>, consulté le 9 juillet 2015.

Australian Broadcasting Corporation. *Fly-in, fly-out putting social strain on miners*, Broadcast: 03/05/2012, Reporter: Amy Bainbridge, <http://www.abc.net.au/lateline/content/2012/s3495116.htm>, consulté le 9 juillet 2015.

Australian Broadcasting Corporation. *Industry supports fly in, fly out operations*, Broadcast: 17/10/2005, Reporter: Mick O'Donnell, <http://www.abc.net.au/7.30/content/2005/s1484332.htm>

Australian Broadcasting Corporation. *Locals blast fly-in, fly-out mining culture*, Broadcast: 01/05/2012, Reporter: Amy Bainbridge, <http://www.abc.net.au/lateline/content/2012/s3493349.htm>, consulté le 10 juillet 2015.

Australian Broadcasting Corporation. *Cobar feeling fly-in, fly-out pressure, 10 October, 2011*, <http://www.abc.net.au/local/stories/2011/10/10/3335842.htm>, consulté le 9 juillet 2015.

Australian Broadcasting Corporation. *Fly-in fly-out support group in Brisbane (FIFO Connections)* <http://blogs.abc.net.au/queensland/2013/10/fly-in-fly-out-support-group-in-brisbane-fifo-connections.html>, consulté le 12 juillet 2015.

BeyondBlue Support Service. <https://www.beyondblue.org.au/connect-with-others/online-forums/depression/the-struggling-fifo-wife-the-emotional-yo-yo-of-my-fifo-household>, consulté le 12 juillet 2015.

Bureau du forestier en Chef, http://forestierenchef.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2013/05/Fiche_resultats_Cote-Nord09_12_mai.pdf, consulté le 2 septembre 2015.

Capsule-vidéo, Info-suicide (Entrevue faite avec un travailleur FIFO peu de temps avant qu'il ne se suicide) :

<http://www.perthnow.com.au/video/id-J2dDU4bzqxGgf-gFT0JtECsLBPH7FQj/FIFO-depression>, consulté le 28 août 2015.

FIFO families, <http://www.fifofamilies.com.au/>, consulté le 12 juillet 2015.

Fournier Normand. *Le fly-in/fly-out: un mode d'organisation du travail adapté au pillage des ressources naturelles*, Bulletin du 12 décembre 2011, <http://www.cpcml.ca/francais/Lmlq2011/Q410422.HTM>, consulté le 23 août 2015.

Hart Julie and Wallace Maryann. *FIFO and DIDO – How does it impact your relationship?*, The Hartcentre, <http://thehartcentre.com.au/fifo-and-dido-how-does-it-impact-your-relationship/>, consulté le 12 juillet 2015.

Hart Julie and Wallace Maryann. *Fly In Fly Out Lifestyle – Suggestions for Keeping your Relationship Alive*, The Hartcentre, February 18, 2014, <http://thehartcentre.com.au/fly-in-fly-out-lifestyle-suggestions-for-keeping-your-relationship-alive/>, consulté le 12 juillet 2015.

Hydro-Québec, *Un projet de développement durable – Retombées économiques*, <http://www.hydroquebec.com/romaine/environnement/retombees.html>, consulté le 3 septembre 2015.

Jobboom. *Propulser sa carrière avec la navette aérienne*, Revue Les carrières de l'ingénierie 2014. <http://www.jobboom.com/carriere/propulser-sa-carriere-avec-la-navette-aerienne/>, consulté le 12 juillet 2015.

Jobs for Women in Mining | FIFO Work, <http://blog.westjobs.com.au/jobs-for-women-in-mining-wa/>, consulté le 24 juin 2015.

Ministère l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Taux de décrochage annuel, Tableau 2012-2013.*

Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles, <http://www.mern.gouv.qc.ca/cote-nord/region/index.jsp>, consulté le 2 septembre 2015.

Murphy Verna. *Time to talk about the toll of "fly-in, fly-out"*, Today columnist (opinion column), 31 juillet 2014, <http://www.fortmcmurraytoday.com/2014/07/31/time-to-talk-about-the-toll-of-fly-in-fly-out>, consulté le 28 août 2015.

Renaud David L. *L'impact de l'industrie minière et énergétique sur les droits des femmes*, Comité pour les droits humains en Amérique latine (CDHAL), Coalition québécoise sur les impacts socio-environnementaux des transnationales en Amérique latine (Coalition QUISETAL), L'Entraide missionnaire, Femmes autochtones du Québec (FAQ), 2 avril 2015, <http://www.aqoci.qc.ca/spip.php?article3344#sthash.Y55j1PYe.dpuf>, consulté le 11 août 2015

Ressources naturelles Canada (2013). *La dimension sociale du développement durable dans l'industrie minière*, <http://www.rncan.gc.ca/mines-materiaux/politique/developpement-durable/dimension-sociale/8747>, consulté le 30 août 2015.

Sunshine Coast Daily. *Mining communities need certainty FIFO doesn't impact*, <http://www.sunshinecoastdaily.com.au/news/fifo-report-resource-boom-express-train-livermore/1755273/>, consulté le 11 août 2015.

Sunshine Coast Daily. *Study shows FIFO workforce brings benefits and pressures*, 23 October 2013, <http://www.sunshinecoastdaily.com.au/news/study-shows-fifo-workforce-brings-benefits-and-pre/2060620/>, consulté le 10 juillet 2015.

This FIFO Life, <http://thisfifolife.com/the-facts-you-need-to-know-about-separation-and-divorce/>, consulté le 12 juillet 2015

The FIFO wife, <http://thefifowife.com.au/fifo-wife-faq/>, consulté le 12 juillet 2015

Ville de Port-Cartier (2014), Mémoire présenté à la Commission de l'agriculture, des pêcheries, de l'énergie et des ressources naturelles dans le cadre des auditions publiques sur le projet de Loi 11, Loi sur la Société du Plan Nord, 6 pages.

Williams Patrick, *Support group for FIFO mine 'widows'*, 14 juin 2013, <http://www.sunshinecoastdaily.com.au/news/support-group-for-fifo-mine-widows/1907427/>, consulté le 10 juillet 2015

Women In Mining. <http://womeninmining.com/introducing-diana-greenup/>, consulté le 24 juin 2015.

Women In Mining. *The Other side of FIFO*, The blog, <http://womeninmining.com/the-other-side-of-fifo/>, consulté le 24 juin 2015.

Women in Mining. *Opportunities for Women*, <http://www.miningoilgasjobs.com.au/mining/your-mining-lifestyle-guide/women-in-mining.aspx#sthash.SBY3k3BV.dpuf>, consulté le 24 juin 2015.

https://en.wikipedia.org/wiki/Fly-in_fly-out, page modifié le 8 mars 2015, consulté le 12 juillet 2015.

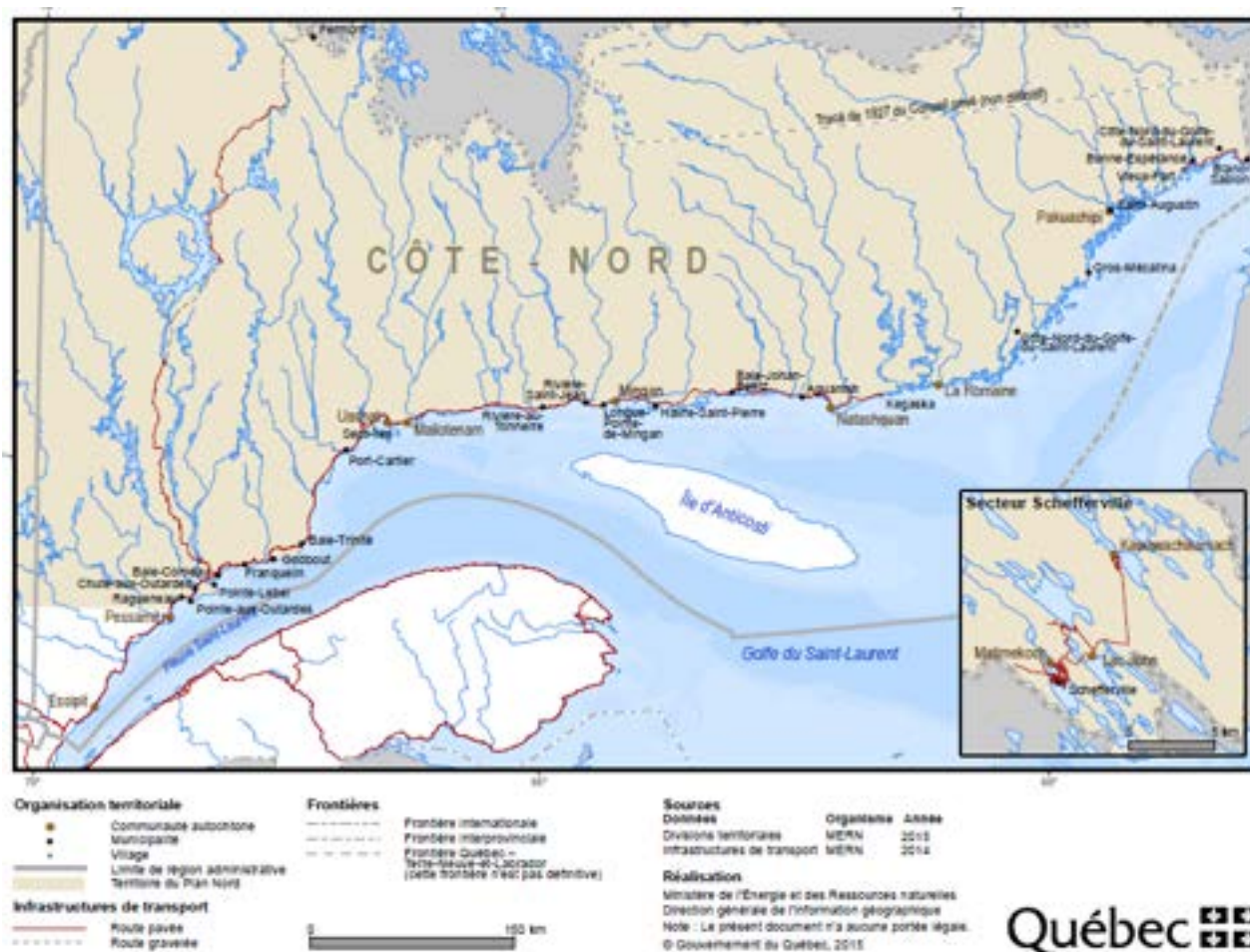
<http://westjobs.com.au/jobseeker/fifo-mining-jobs.html>, consulté le 24 juin 2015.

<https://www.premier-ministre.gouv.qc.ca/actualites/allocutions/details.asp?idAllocutions=857>, consulté le 12 juillet 2015.

<http://www.ceaa-acee.gc.ca/default.asp?lang=Fr&n=B7CA7139-1&offset=3>, consulté le 12 juillet 2015.

ANNEXES

ANNEXE 1 – LE TERRITOIRE DU PLAN NORD - RÉGION DE LA CÔTE-NORD

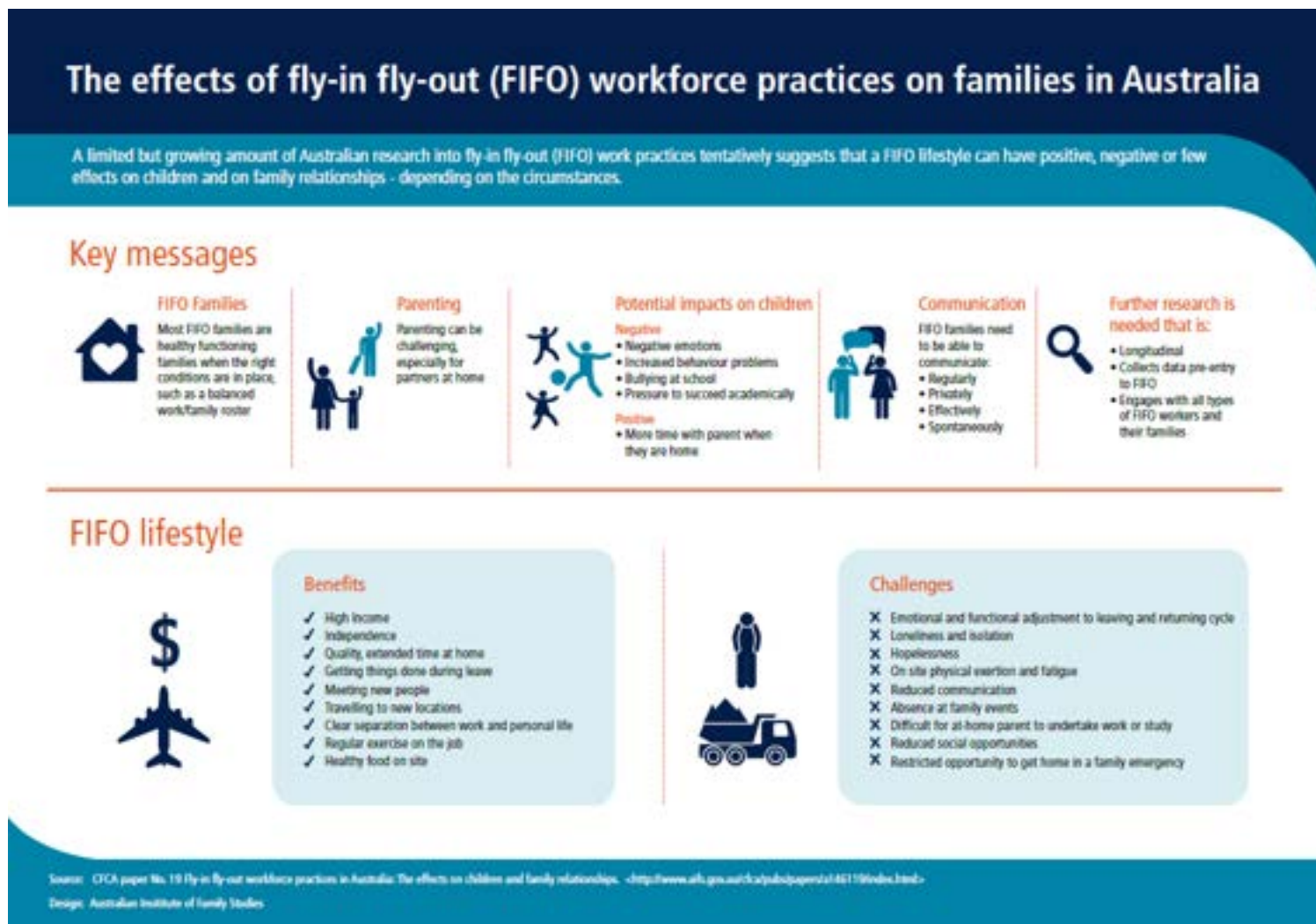


Source : Site Internet du Plan Nord, <http://plannord.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/Carte-2-FR.pdf>, consulté le 31 août 2015.

ANNEXE 2 – ANALYSE SOMMAIRE DES IMPACTS DU PROJET DE LA ROMAINE

IMPACTS ÉCONOMIQUES	IMPACTS SUR LE MILIEU DE VIE	IMPACTS SUR LES SERVICES	IMPACTS SOCIAUX
REVENU ET TRAVAIL Accès à l'emploi Disponibilité des emplois Types d'emploi Taux de chômage Équité (emplois pour les femmes et les autochtones) Conditions de travail Salaires Hausse des salaires Salaires minimum élevé Horaires de travail Nombre d'heures travaillées Stress au travail Conciliation travail-famille Migrations de la main-d'œuvre Pénurie de main-d'œuvre dans d'autres secteurs Épuisement des employés des secteurs touchés Retour des jeunes en région Impact du fly in/fly out COÛT DE LA VIE Produits de consommation Prix Disponibilité Aliments Prix Disponibilité Impacts sur les habitudes alimentaires Insécurité alimentaire Augmentation des inégalités Pauvreté COMMERCE Impact sur les commerces (restaurants, garage, magasins) Ventes Achalandage Prix Développement commercial Impacts sur les entreprises de construction Disponibilité des ressources Prix des travaux et de la main-d'œuvre	LOGEMENT Pénurie de logement Migrations Surpeuplement des logements Pression sur le logement social Coût du logement Difficultés de loger les plus pauvres Difficulté de loger les nouveaux employés (recrutement difficile) Pressions financières Populations vulnérables : défavorisées, aînés Spéculation immobilière Qualité et salubrité des logements Coût/disponibilité rénovation ENVIRONNEMENT Perception du risque environnemental Bruit routier Qualité de l'air Mercure poisson Répercussions sur le secteur récréotouristique Chasse Pêche Loisirs Patrimoine naturel, paysage, villégiature Visite du barrage (nouvelle attraction) SÉCURITÉ Sécurité publique Taux de criminalité Prostitution Violence conjugale/sexuelle Délinquance Consommation/trafic de stupéfiants Sécurité routière Accidents routiers Conduite avec les facultés affaiblies	ÉDUCATION Décrochage Abandons scolaires : attractivité des emplois Poursuite des études post-secondaires Choix des domaines d'étude (DEP) Offre de formations (nouvelles formations) Disponibilité des ressources scolaires CAPACITÉ DES SERVICES PUBLICS Système d'égoûts Gestion des déchets Autres infrastructures publiques Impact sur le financement SERVICES DE GARDE Pénurie de places Taux de natalité Appauvrissement des familles qui retardent le retour au travail Problème d'espace (rénovation du bâtiment) Recrutement SERVICES DE SANTÉ Pression sur les services Pénurie de personnel Réorganisation (espace, ressources) Services ambulanciers Visites médicales et services sociaux Horaire des services Nouveaux dossiers Raison des visites Pénurie de spécialistes Accès aux soins sur le chantier Services offerts sur le chantier Accessibilité par les sous-contractants? Évacuation par avion? Raison des visites	VIE COMMUNAUTAIRE ET QUALITÉ DE VIE Cohésion sociale Perturbations sociales (climat) Intégration des travailleurs (étrangers) Déséquilibre hommes/femmes Conflits (ex : partage des coûts/bénéfices) Sentiment d'appartenance Autonomie Patrimoine culturel Malaises sociaux et psychologiques Taux de suicide Stress Isolement Dépression Dépendances (alcool, drogues) Milieu associatif et communautaire Pénurie d'employés et de bénévoles Rapport offre/demande Capacité de mobilisation citoyenne Qualité de vie Bruit Circulation routière Apaisement de la circulation ÉQUITÉ Perception des disparités Partage des bénéfices/coûts Défavorisés/favorisés Minganois/autochtones Hommes/femmes Secteurs professionnels Augmentation des écarts de revenus Pauvreté, vulnérabilité

ANNEXE 3 – SOMMAIRE DES EFFETS DU FIFO SUR LES FAMILLES EN AUSTRALIE



ANNEXE 4 – EXEMPLES D'OUTILS POUR AIDER LES FAMILLES FIFO

ENFANTS

Un livre illustré écrit pour les enfants dont le père travaille loin de la maison.

My Daddy's Going Away... and Mummy's Home!

<http://www.mydaddysgoingaway.com/>



My Daddy's Going Away... and Mummy's Home!

The beautifully illustrated books written for children whose parents work away from home. [Find out more](#) about these wonderful books and order your copy online.

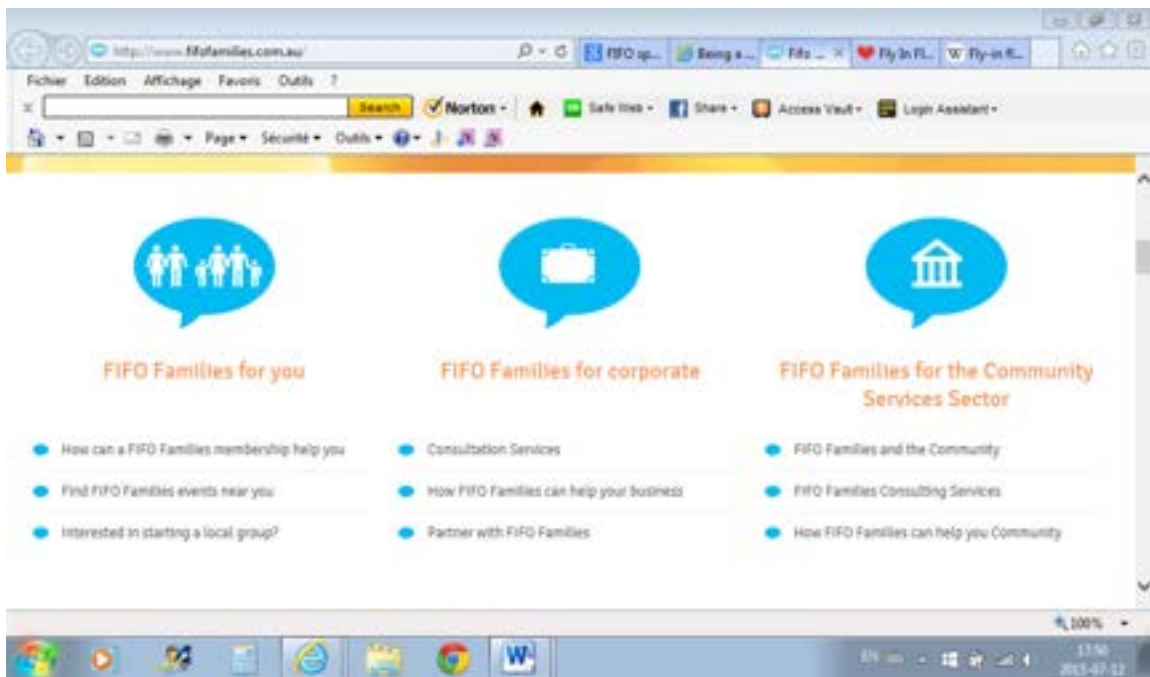
FIFO FAMILIES

<http://www.fifofamilies.com.au/>

La mission de l'organisme consiste à aider les travailleurs FIFO, leurs partenaires et leur famille à bâtir des amitiés solides, des communautés locales connectées et les aider à vivre de façon réussie avec le style de vie FIFO.

Le service est désormais offert au Canada. Cependant le site Internet est seulement en anglais.

Des entreprises comme Cliffs Natural Resources et Rio Tinto subventionnent ce service.



DES FAMILLES DE BONNE MINE

<http://www.miningfm.ca/fr/>

Des familles de bonne mine est un réseau de soutien en ligne pour les familles des secteurs minier, pétrolier et gazier canadiens. Des familles de bonne mine a vu le jour en Australie; l'entreprise a été fondée en 2010 par deux mères, Alicia Ranford et Lainie Anderson. L'idée de créer un site web de soutien est venue à Alicia lorsque ses jeunes enfants ont eu du mal à s'habituer au travail en service de navette de leur père; elle a compris que d'autres familles vivaient cette expérience et pouvaient trouver un réconfort en sachant qu'elles n'étaient pas seules à relever de tels défis. Lorsque leur site Web a attiré l'attention de familles canadiennes, miningfm.ca a vu le jour.

Le site Internet est en français et en anglais.

L'organisme a d'ailleurs publié le **Guide du travail en région éloignée** – une ressource pour aider les familles dont un membre travaille au loin à s'adapter et à être heureuses.



FACE NETWORK

Fly-in Fly-out Australian Community of Excellence

<http://facenetwork.com.au/>

FACE est un réseau multidisciplinaire indépendant de chercheurs, de décideurs, de fournisseurs de services et de membres de communautés intéressés à tous les aspects du fly-in fly-out (FIFO), du navettage longue distance ainsi que de la santé et du mode de vie généralement liés à l'exploration minière et énergétique, à la construction ou à la production.



The FIFO Australian Community of Excellence (FACE) is an independent multidisciplinary network of researchers, service providers and community members interested in all elements of Fly-In Fly-Out (FIFO) long-distance commute work, health and lifestyle.

Expertise of FACE include and extend beyond:

- Fly-In Fly-Out work practices
- Emotional well-being
- Health and safety
- Industry and economics
- International issues
- Politics and policy
- Social and physical impact

FACE is a non-profit association which is governed by a constitution. Three co-convenors on an executive committee of eight lead FACE to coordinate activities for FACE members. In March 2015 FACE had approximately 50 active members and people in the network.

The FACE network was formed to serve the FIFO and broader community in which we all live and work. Many of the members of the FIFO Collective, created in 2011, and the FIFO Agency Reference Group (FARG), created in 2013, merged into the FACE network which began in May 2014. Our strengths are our wide academic expertise (nationally and internationally) and the comfort that FIFO workers with lived experience receive in being able to speak honestly to us.

All FACE leaders and members are volunteers: key examples of "people helping people". FACE experts submitted their review of the literature, analysis of the problems and proposed solutions for the "Inquiry into mental illness and suicide in fly-in, fly-out workers" to appear before the Legislative Assembly Education and Health Standing Committee. The comments made at the hearing are the views of the individuals unless otherwise stated.

FACE facilitates on-going dialogue with policy makers, academia, students, service providers, government, not-for-profit organisations and the public to advance knowledge translation through reciprocal partnerships. The Centre for Innovative Practice at Edith Cowan University donated money to assist the development of the FACE website (facenetwork.com.au).

Current projects:

- FACE has created an "Ask the Expert" link (launched soon) on our website which has access to a large repository of evidence and expertise within the FACE network in Australia and internationally.
- FACE is currently publishing a book on a range of FIFO issues written by industry, academics and service providers.
- FACE held an inaugural forum in March 2015.
- FACE official launch is on May 28, 2015.
- FACE is currently building a library for our members to access relevant FIFO research.

FACE has the capacity to conduct and manage independent FIFO research and to connect all stakeholders without conflict. Our Mission to share and our Vision to learn.

DIGGING DEEP WORKSHOP

www.centacareng.org.au/our_services/relationship_and_family_support/early_intervention_service.php

Fournir aux individus, couples et familles, les outils nécessaires pour bâtir la résilience nécessaire pour surmonter avec succès les défis de la vie FIFO / DIDO.

Digging Deep



A course made for FIFO/DIDO families!

Digging Deep was developed as a response to community demand, research and client feedback. The aim of this **4 session program** is to help **FIFO/DIDO/BIBO families** with some of the challenges they might face on their working journey. The course provides **strategies, tools, skills and builds resilience and power in families** and in individuals which can lead to **happier families and more productive workforces**.

Some of the subjects covered are:

- *Communication*
- *Managing stress and conflict*
- *Parenting*
- *Goals, expectations, roles and responsibilities*
- *Planning, managing time and relationship building*

The course is **for couples** however **individuals are welcome** where one party cannot make it. The course is **available for the first time in Mackay** so **bookings are essential** and the **first two couples to book get a 40% discount!**

To guarantee your place in the course please **call Centacare at 1300 523 985** or email us at **mackay@centacare.net**.

We look forward to meeting you!

