

Muettes et invisibles : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en Saskatchewan

par

Diane Martz, Maureen Reed,
Ingrid Brueckner et Suzanne Mills

La recherche et la production de cette étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Le présent document présente les vues des auteures et ne reflète pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ou du gouvernement du Canada.

Mai 2006

Condition féminine Canada se fait un devoir de veiller à ce que toutes les recherches menées grâce au Fonds de recherche en matière de politiques adhèrent à des principes méthodologiques, déontologiques et professionnels de haut niveau. Chaque rapport de recherche est examiné par des spécialistes du domaine visé à qui on demande, sous le couvert de l'anonymat, de formuler des commentaires sur les aspects suivants :

- l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de l'information présentée;
- la mesure dans laquelle la méthodologie et les données recueillies appuient l'analyse et les recommandations;
- l'originalité du document par rapport au corpus existant sur le sujet et son utilité pour les organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité, les groupes de défense des droits, les décisionnaires, les chercheuses ou chercheurs et d'autres publics cibles.

Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui participent à ce processus de révision par les pairs.

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives Canada

Muettes et invisibles [ressource électronique] : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en Saskatchewan / Diane Martz ... [et al.].

Monographie électronique en version PDF et HTML.

Mode d'accès: World Wide Web.

Publ. aussi en anglais sous le titre: Hidden actors, muted voices.

Également publ. en version imprimée.

Comprend des réf. bibliogr.

ISBN 0-662-71947-6

No de cat.: SW21-139/2006F-PDF

1. Femmes en milieu rural – Travail – Saskatchewan.
2. Produits agricoles – Traitement – Industrie – Personnel – Saskatchewan – Attitudes.
3. Femmes en agriculture – Saskatchewan – Attitudes.
4. Femmes en foresterie – Saskatchewan – Attitudes.

I. Martz, Diane J. F.

II. Canada. Condition féminine Canada.

III. Titre.

IV. Titre: Les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en Saskatchewan.

HD6077.2.C3H5214 2006

331.4'864'0097124091734

C2006-980138-X

Gestions du projet : Maureen Williams et Jo Anne de Lepper, Condition féminine Canada

Coordination de l'édition et de la traduction : Cathy Hallssey, Condition féminine Canada

Révision et mise en page : PMF Editorial Services Inc. / PMF Services de rédaction inc.

Traduction : Lexi-Tech International

Pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec la :

Direction de la recherche

Condition féminine Canada

123, rue Slater, 10^e étage

Ottawa (Ontario) K1P 1H9

Téléphone : (613) 995-7835

Télécopieur : (613) 957-3359

ATME : (613) 996-1322

RÉSUMÉ

En avril 2003, Condition féminine Canada a octroyé un financement pour exécuter un projet de recherche en vue de comprendre la nature, l'étendue et les conditions de l'emploi des femmes des régions rurales dans les industries forestière et agroalimentaire. Bien que les femmes aient un long historique d'emploi dans ces secteurs primaires, il est surprenant de constater que leurs contributions et leurs expériences n'ont pas fait l'objet de discussions publiques. Le but de cette recherche était de jeter un éclairage sur les expériences d'emploi des femmes des régions rurales dans ces industries, particulièrement en ce qu'elles ont moins d'occasions d'emploi que les femmes qui vivent dans les villes. Nous décrivons les problèmes que rencontrent les femmes qui travaillent dans les industries forestière et agroalimentaire et nous recommandons des politiques pour améliorer leurs expériences d'emploi. Ces deux dernières années, nous avons recouru à des stratégies multiples, notamment des tableaux particuliers de données de Recensement Canada, des entrevues réalisées avec 40 femmes qui travaillaient pour six employeurs de l'industrie forestière et avec 43 femmes qui travaillaient pour six employeurs de l'agroalimentaire, ainsi que des entrevues avec des représentantes et des représentants de trois sociétés de chacune de ces industries. Ces sources ont aidé à illustrer les possibilités et les limites en matière d'emploi des femmes, notamment que les femmes des régions rurales occupent des emplois traditionnels et non traditionnels dans ces deux industries. Les constatations suggèrent que ces deux secteurs primaires offrent de bons emplois aux femmes, qui sont autrement difficiles à trouver dans les milieux ruraux. Cependant, les femmes demeurent en marge, souvent dans des emplois qui ont moins d'ancienneté, ou travaillent avec d'autres personnes qui ne reconnaissent pas pleinement leurs contributions. Les femmes ont discuté des obstacles qu'elles continuent de rencontrer relativement à la sécurité d'emploi, à la garde d'enfants, au travail par quarts, aux possibilités d'avancement, à la santé, à la sécurité, aux rapports hommes-femmes entre compagnes et compagnons de travail et, parfois aux rapports entre les travailleuses et la direction. Nous présentons des recommandations pour que les employeurs et les décisionnaires règlent les problèmes qui restent irrésolus.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES	iii
ACRONYMES	iv
PRÉFACE.....	v
REMERCIEMENTS	vi
RÉSUMÉ.....	vii
1. INTRODUCTION	1
Questions traitées.....	1
2. ANALYSE DOCUMENTAIRE.....	3
Justification de l'étude de l'emploi des femmes des régions rurales.....	3
Trouver les femmes dans les emplois des régions rurales.....	4
Structure des occasions d'emploi pour les femmes des régions rurales.....	5
Conditions du milieu de travail dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire	6
Autres conditions et obstacles liés au travail.....	11
Égalité entre les sexes et politique.....	11
3. MÉTHODES ET PARAMÈTRES DE L'ÉTUDE	13
Méthodes de recherche	13
Collecte de données et échantillon	13
Population.....	15
Analyse des données.....	16
4. RENDRE VISIBLES — INCLURE LES FEMMES : LES FEMMES DES RÉGIONS RURALES DANS LES INDUSTRIES AGRICOLE ET FORESTIÈRE.....	18
Emplacement géographique de la main-d'oeuvre dans les industries agricole et forestière	18
Les femmes au sein de la main-d'oeuvre forestière et agricole.....	20
Professions des femmes.....	23
Professions des femmes et des hommes en agriculture et en foresterie	26
Caractéristiques des travailleuses des secteurs agricole et forestier	30
Résumé	34
5. EN LEURS PROPRES MOTS : LES EXPÉRIENCES D'EMPLOI DES FEMMES	37
Occasions d'emploi	37
Expériences d'emploi	50
Autres expériences en milieu de travail.....	84

6. DIVERSITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE.....	100
7. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS.....	101
Conclusions.....	101
Recommandations.....	105
ANNEXES	
A Questionnaire pour les entrevues avec les employées de l'industrie Agroalimentaire	111
B Questionnaire pour les entrevues avec les employées de l'industrie forestière.....	119
C Questionnaire pour les entrevues avec les employeurs.....	128
BIBLIOGRAPHIE.....	136
NOTES.....	142

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

Tableaux

1	Proportions des femmes interrogées selon les catégories professionnelles comparées aux proportions des femmes dans les catégories professionnelles selon les données du recensement de 2001.....	16
2	Main-d'oeuvre dans les industries agricole et forestière canadiennes répartie par province.....	19
3	Proportions des femmes et des hommes dans les secteurs primaire et secondaire des industries agricole et des forestière, par province.....	21
4	Nombre de femmes employées dans les industries agricole et forestière en Saskatchewan.....	22
5	Professions des femmes dans les industries agricole et forestière au Canada.....	23
6	Professions des femmes dans les industries agricole et forestière en Saskatchewan.....	26
7	Professions des Canadiennes et des Canadiens dans les industries agricoles.....	27
8	Professions des femmes et des hommes de la Saskatchewan dans les industries agricoles.....	28
9	Professions des Canadiennes et des Canadiens dans les industries forestières.....	29
10	Professions des femmes et des hommes de la Saskatchewan dans les industries forestières.....	30
11	Pourcentage des femmes dans l'ensemble de la main-d'oeuvre des industries forestière et agricole, par catégorie.....	31
12	Pourcentage du total des travailleuses et des travailleurs des industries forestière et agricole dans des classes de revenu choisies, en 2000, réparti selon les sexes et la répartition géographique.....	33
13	Niveau d'instruction des travailleuses et des travailleurs des secteurs forestier et agricole primaire et secondaire en Saskatchewan, selon les sexes.....	33
14	Pourcentage des femmes, selon l'âge, qui travaillent dans les industries agricole et forestière au Canada.....	34

Figure

1	Carte des secteurs du recensement en Saskatchewan.....	24
---	--	----

ACRONYMES

AQC [®]	Programme assurance de la qualité canadienne [®]
CCPA	Centre canadien de politiques alternatives
CORE	Commission sur les ressources et l'environnement (Commission on Resources and Environment)
EPI	équipement de protection individuelle
ESB	encéphalopathie spongiforme bovine
OIT	Organisation internationale du travail
SIMDUT	Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail

PRÉFACE

Une bonne politique gouvernementale est fonction d'une bonne recherche en matière de politiques. C'est pour cette raison que Condition féminine Canada a établi le Fonds de recherche en matière de politiques en 1996. Il appuie la recherche comparative entre les sexes sur des enjeux liés aux politiques gouvernementales qui doivent faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. L'objectif visé est de favoriser les débats publics sur les enjeux liés à l'égalité entre les sexes afin de permettre aux personnes, aux groupes, aux responsables de l'élaboration des politiques et aux analystes des politiques de participer plus efficacement à l'élaboration de politiques équitables.

La recherche peut porter sur des enjeux nouveaux et à long terme, ou sur des questions à court terme dont l'incidence sur chacun des sexes requiert une analyse. Le financement est accordé au moyen d'un processus d'appel de propositions ouvert et en régime de concurrence. Un comité externe, non gouvernemental, joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités de la recherche, le choix des propositions financées et l'évaluation du rapport final.

Le présent rapport de recherche fait suite à un appel de propositions lancé en septembre 2002, sous le thème « La restructuration économique du Canada rural : répercussions des politiques publiques sur les femmes des régions rurales ». D'autres recherches financées par Condition féminine Canada sur le même thème examinent, par exemple : le soins de longue durée et les effets du système de classification des cas sur les soignantes dans les établissements ruraux, les soins obstétriques dans les collectivités rurales de la Colombie-Britannique, une analyse comparative entre les sexes de la politique agricole canadienne, les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire au Canada, et la participation des femmes des régions rurales de la Nouvelle-Écosse à la nouvelle économie.

Une liste complète des projets de recherche financés dans le cadre de cet appel de propositions se trouve à la fin du présent rapport.

Nous remercions les chercheuses et les chercheurs de leur apport au débat sur les politiques gouvernementales.

REMERCIEMENTS

Ce travail n'aurait pu être achevé n'eut été du soutien admirable de Noreen Strueby et de Reva Bauer qui ont passé plusieurs heures à transcrire les entrevues. Nous souhaitons aussi remercier les femmes ainsi que les représentantes et les représentants des sociétés qui nous ont accordé du temps et nous ont parlé, de même que les sociétés qui nous ont aidé à trouver les répondantes. Enfin, nous sommes redevables à la Direction de la recherche de Condition féminine Canada qui nous a fourni les ressources financières pour entreprendre ce travail.

RÉSUMÉ

Les expériences de travail des femmes employées dans le secteur primaire ont été particulièrement absentes de la discussion publique. Des politiques destinées à améliorer les conditions de travail pour l'ensemble de la main-d'oeuvre ont été élaborées; toutefois, les besoins particuliers des femmes qui travaillent dans le secteur primaire ont été ignorés en raison de la présence prédominante des hommes et du postulat que les femmes et les hommes connaissent les mêmes problèmes. Ce projet jette un éclairage sur les expériences d'emploi des femmes des régions rurales qui travaillent dans ce secteur, particulièrement sur le fait qu'elles ont moins d'occasions d'emploi que les femmes qui vivent dans les villes. Nous avons examiné la nature et l'étendue des expériences d'emploi des femmes des régions rurales qui travaillent dans le secteur primaire et nous avons présenté des recommandations qui portent sur les besoins des femmes.

Ce projet a recouru à une stratégie de recherche axée sur des méthodes multiples en vue d'obtenir une compréhension complète des expériences des femmes dans les industries forestière et agroalimentaire. Des séries de données particulières de Statistique Canada ont servi à déterminer le nombre de femmes employées dans les secteurs de la forêt et de l'agroalimentaire dans différentes catégories d'emploi dans l'ensemble du Canada et en Saskatchewan. Nous avons aussi effectué des entrevues approfondies avec les employées et leurs employeurs dans chacun des secteurs en Saskatchewan : 40 femmes du secteur forestier; 43 femmes du secteur agroalimentaire; trois employeurs de chaque secteur.

Les femmes ont expliqué qu'il y avait encore une ségrégation fondée sur le sexe dans les possibilités d'emploi dans les régions rurales. L'emploi « traditionnel » des femmes était très disponible dans les collectivités rurales, mais les industries de l'agroalimentaire et de la forêt offraient une plus grande possibilité d'obtenir des postes non traditionnels, par exemple ceux de gestionnaires et d'opératrices de machines.

Alors que les occasions peuvent être plus nombreuses pour les femmes dans les secteurs de la forêt et de l'agroalimentaire, les engagements familiaux, comme la garde des enfants et la vie de famille, continuent de constituer un obstacle. La flexibilité du milieu de travail continue d'être un facteur important pour les femmes qui doivent concilier leurs différents engagements quotidiens, particulièrement pour celles qui exercent un travail par quarts dans l'industrie forestière. Cependant, alors que le travail par quarts offre certaines formes de flexibilité, il est souvent très difficile pour les personnes qui cherchent à conserver une vie de famille. Avoir accès à une garde d'enfants de qualité quand on exécute un travail par quarts est particulièrement difficile.

La santé et la sécurité étaient des enjeux importants pour les femmes qui travaillaient dans le secteur agroalimentaire. En particulier, les femmes employées dans deux usines de transformation de la viande ont décrit des manquements en matière de sécurité ainsi que des conditions de travail dangereuses dans leurs milieux de travail respectifs. Bien que leur travail soit, par nature, dangereux, la pression exercée par la direction et par les superviseuses et les superviseurs pour accroître la productivité a sérieusement réduit la

sécurité des employées. Les femmes employées dans les porcheries ont signalé leurs préoccupations au sujet de la piètre qualité de l'air, car elles travaillaient dans un milieu fermé au milieu de la poussière et des gaz que dégagent les porcs.

Bien des femmes interrogées ont indiqué qu'elles appréciaient leurs relations en milieu de travail. Pour la plupart, le harcèlement en milieu de travail est considéré comme une chose du passé. Cependant, certaines femmes qui travaillaient dans les secteurs forestier et agroalimentaire ont signalé des cas de discrimination et de harcèlement sexuel qui réduisaient la qualité de leur situation relative au travail. Dans la plupart des cas, les femmes n'ont pas signalé ces faits à leur employeur. En dépit de l'absence de harcèlement incontestable, les femmes ont fait état d'obstacles associés au fait d'être prises au sérieux et de prouver qu'elles étaient des employées compétentes ou égales au même titre que leurs collègues masculins. On peut prétendre que cette situation est plus difficile à redresser.

Recommandations

Les recommandations qui suivent se fondent sur les conclusions de cette recherche et sur les suggestions des femmes qui y ont participé.

1. L'industrie, les organisations communautaires et le gouvernement doivent collaborer pour offrir des possibilités économiques viables aux femmes pour qu'elles puissent contribuer au ménage en y apportant un revenu important.
2. Nous encourageons l'industrie, les travailleuses, les travailleurs, les syndicats et les collectivités à travailler ensemble à produire des idées nouvelles pour augmenter les options de garde d'enfants offertes aux familles rurales.
3. Nous encourageons les syndicats, les travailleuses, les travailleurs, les sociétés et le gouvernement à travailler ensemble pour trouver des façons souples et créatrices d'offrir la garde d'enfants pour les personnes qui travaillent par quarts.
4. Les décisionnaires provinciaux et les syndicats devraient soutenir les efforts que font les sociétés pour élaborer des stratégies de recrutement plus créatrices.
5. Il faut encourager les sociétés à déterminer quelles stratégies, le cas échéant, pourraient servir à attirer et à conserver les travailleuses et les travailleurs qui font partie de groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les femmes, les Autochtones, les membres de minorités et les personnes handicapées).
6. Il faudrait traiter des possibilités de flexibilité dans le travail et de sécurité d'emploi dans le cadre de discussions et de débats entre les travailleuses, les travailleurs, les syndicats, les décisionnaires et les sociétés qui ne participent pas à la négociation de contrats.
7. L'industrie et le gouvernement, et particulièrement les employeurs qui offrent des salaires au taux minimum, devraient s'occuper de la question des salaires des femmes de l'industrie agroalimentaire.

8. Les syndicats, le gouvernement et l'industrie devraient réduire la disparité qui existe entre les salaires des travailleuses et des travailleurs de bureau et de la production.
9. Il faudrait s'opposer à toute initiative d'exiger que les travailleuses et les travailleurs fassent des heures supplémentaires.
10. Il faudrait encourager le gouvernement à apporter des améliorations dans les pratiques de travail pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, comme l'augmentation du salaire minimum, assurer la protection des travailleuses et des travailleurs à temps partiel et améliorer la sécurité d'emploi.
11. La surveillance et l'application continues du recours à l'équipement de protection individuelle (EPI), à des dispositifs protecteurs et à d'autres mesures de sécurité sont nécessaires pour contrôler la sécurité et les risques pour la santé dans les secteurs agroalimentaire et forestier.
12. Il faudrait envisager d'accorder des primes aux travailleuses et aux travailleurs dans les abattoirs afin de les indemniser pour les risques élevés de blessures, de stress et de problèmes liés à la santé.
13. Il faudrait offrir en permanence des cours de santé et de sécurité sur la manutention de matières dangereuses et pour insister sur le fait que les conditions de travail sont dangereuses quand on ne suit pas les protocoles de santé et de sécurité.
14. À tous les paliers, les gestionnaires doivent insister sur le fait que les cibles de production ne doivent pas être atteintes au détriment de la sécurité personnelle des employées et des employés.
15. Les sociétés qui souhaitent maintenir leurs niveaux de productivité devraient se pencher sur les meilleurs moyens d'assurer la santé à long terme de leurs employées et de leurs employés.
16. Les sociétés devraient envisager d'accorder des « bourses » pour la garde d'enfants aux femmes qui cherchent à rehausser leur niveau d'instruction.
17. Les femmes qui ont des enfants refusent souvent des postes offerts en guise de promotion en raison de leurs engagements familiaux. Les sociétés doivent étudier les moyens de rendre la gestion plus intéressante pour les femmes si elles veulent que celles-ci soient représentées dans d'autres catégories d'emplois.

1. INTRODUCTION

Cette recherche vise à comprendre la nature, l'étendue et les conditions de l'emploi des femmes dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire en Saskatchewan. Au Canada, tous les paliers de gouvernement valorisent la transformation des ressources dans leur stratégie de développement rural. De plus en plus, les femmes des régions rurales saisissent ces occasions pour que leurs familles demeurent en milieu rural où, toutefois, les emplois bien rémunérés pour les femmes sont souvent rares. Bien que les femmes tiennent un rôle important dans le secteur des ressources renouvelables, leur contribution a été particulièrement absente de toute discussion publique. Le but principal est de documenter les possibilités et les expériences que les femmes des régions rurales vivent dans ces industries. Plus particulièrement, nous touchons aux questions : des milieux de travail sécuritaires et sains (sur les plans social, psychologique et physique); de la formation en cours d'emploi ainsi que du recyclage et du perfectionnement professionnels; et des services sociaux qui permettront aux femmes de trouver des emplois rémunérés. Les femmes qui travaillent dans les industries de l'agroalimentaire et de la forêt, de même que leurs employeurs, ont participé à cette étude en donnant des renseignements sur ces différentes questions. Il s'agit de présenter des recommandations pour améliorer leurs environnements de travail au moyen de programmes, comme des séances de sensibilisation et la réorganisation des journées de travail pour répondre à leurs besoins.

Questions traitées

Notre recherche porte sur les questions particulières qui suivent.

Postes occupés par les femmes dans les industries primaires

- Quels postes occupent les femmes dans les structures d'emploi formelles au sein des industries de la forêt et de l'agroalimentaire?
- Y a-t-il des différences dans les postes qu'occupent les femmes qui vivent dans les différentes parties du Canada?

Les expériences d'emploi des femmes

- Quelles possibilités d'emploi existent ou se présentent dans ces industries pour les femmes des régions rurales?
- Quels obstacles rencontrent les femmes des régions rurales pour obtenir et conserver des emplois de qualité dans les industries agroalimentaire et forestière, et y recevoir des promotions?
- Pourquoi les femmes quittent-elles leurs emplois dans ces industries?

Incidences sur les politiques

- Quelles expériences documentées ci-dessus sont uniques à chaque secteur primaire et lesquelles sont communes? Comment s'expliquent ces similitudes et ces différences?

- Quels programmes et politiques, existants ou nouveaux, peuvent être utilisés ou instaurés par les secteurs privé et public pour favoriser les possibilités d'emploi de qualité, particulièrement pour les femmes des régions rurales?
- Quels programmes et politiques, existants ou nouveaux (politiques d'emploi ou sociales) peuvent être utilisés ou instaurés par les secteurs privé et public pour encourager les femmes des régions rurales à obtenir et à conserver des emplois ainsi qu'à être promues dans les secteurs primaires?

2. ANALYSE DOCUMENTAIRE

Justification de l'étude de l'emploi des femmes des régions rurales

Les femmes travaillent depuis longtemps dans le secteur primaire : pêche, forêt, mines, agriculture et tourisme (Sachs, 1997). Il est toutefois surprenant de constater que leurs contributions à l'emploi dans ce secteur ont été particulièrement absentes de la discussion publique. Bien qu'une grande part de l'attention des recherches ait été accordée à la « redéfinition du travail des femmes » pour inclure leurs contributions, du point de vue du travail rémunéré et non rémunéré, aux ménages, aux entreprises, aux collectivités et autres (p. ex. Waring, 1988), relativement moins d'attention a été accordée à documenter les expériences d'emploi des femmes dans des contextes ruraux. En conséquence, le travail des femmes des régions rurales demeure largement caché et leurs expériences d'emploi restent inédites.

Cette lacune dans la compréhension fondamentale de la structure d'emploi des femmes prend une dimension encore plus grande dans un contexte de mondialisation économique et de restructuration du secteur primaire, des économies rurales et des collectivités rurales qui en découle. Même si nous savons que la perte de services sociaux et le dépeuplement de plusieurs régions rurales au Canada affectent différemment les travailleuses et les travailleurs (Leach, 1999), notre manque de compréhension de ces effets persiste. Malheureusement, la recherche, à ce jour, n'a pas abordé adéquatement la question de la restructuration sur le plan des différences entre les sexes. Par exemple, quand Egan et Klausen (1998) ont étudié la recherche qui traitait des sexes et de la restructuration de l'industrie forestière de la Colombie-Britannique, ils ont conclu à une pénurie de recherches en la matière. Ils ont observé que même si certaines recherches recouraient à une démarche qui tenait compte des différences entre les sexes (p. ex. MacKenzie, 1987; Grass, 1987; Grass et Hayter, 1989; Stanton, 1989; Hayter et Barnes, 1992; Hay, 1993),

la plus grande part de la recherche récente... néglige la différence entre les sexes en tant que catégorie centrale d'analyse (p. ex. Drushka 1985; Ettliger 1990; Hayter *et al.*, 1993; Drushka *et al.*, 1993; Barnes et Hayter, 1994; Hayter et Barnes, 1997)... et ne tient pas compte de la marginalisation des femmes au sein de la main-d'oeuvre rémunérée et des syndicats du secteur forestier; qui plus est, elle ignore la question plus large de la division des sexes dans la main-d'oeuvre rémunérée et non rémunérée dans les collectivités qui dépendent de la forêt (Egan et Klausen, 1998, p 9) [traduction].

Au Canada, le travail de Leach se démarque par sa tentative de traiter des effets différents de la restructuration sur la vie des femmes et des hommes des régions rurales (p. ex. Leach, 1999). Néanmoins, sa recherche demeure concentrée sur l'expérience des habitants des régions rurales du sud de l'Ontario et ne porte pas sur les expériences des travailleuses et des travailleurs dans le secteur primaire.

Malgré cette lacune dans la recherche et la compréhension, on continue d'élaborer des politiques au sujet de l'emploi sans tenir compte des besoins différents de la main-d'oeuvre selon les sexes, selon la position dans la structure d'emploi et selon la position au sein des systèmes ruraux au pays. Par conséquent, sur le plan des politiques, on n'a pas tenu compte systématiquement des possibilités et des obstacles quand il s'agit pour les femmes d'obtenir et de conserver leurs emplois dans le secteur primaire ni de leurs expériences d'emploi.

Dans ce contexte, le but de ce rapport est double. Premièrement, le rapport accorde une visibilité au travail des femmes des régions rurales en documentant les types d'emplois qu'elles détiennent dans l'industrie forestière et dans l'agroalimentaire au Canada, dans son ensemble, et en Saskatchewan, plus particulièrement. Deuxièmement, il discute des expériences des femmes de la Saskatchewan qui travaillent dans ces deux industries du secteur primaire — l'industrie forestière et l'agroalimentaire — pour contribuer à l'élaboration de recommandations sur les politiques liées à l'emploi et aux conditions rurales.

Trouver les femmes dans les emplois des régions rurales

Il est difficile d'obtenir des données exactes, fiables, valides, actualisées, complètes et commensurables sur les différences entre les sexes et sur l'emploi dans le secteur primaire, c'est-à-dire les industries de la forêt, de l'agriculture, de la pêche et des mines, car ces données ne sont pas immédiatement disponibles chez les organismes gouvernementaux et les sociétés privées (Wright, 2001). Les chiffres combinés de l'emploi selon ces industries, les lieux et les sexes ne sont pas rendus disponibles sur une base coutumière par Statistique Canada, les autres organismes gouvernementaux, les chercheuses, les chercheurs et les industriels. Normalement, les dossiers des sociétés ne font pas la distinction entre les femmes qui occupent des emplois non traditionnels (p. ex. les raboteuses) et celles qui occupent des emplois traditionnels (p. ex. les secrétaires).

Quoi qu'il en soit, il n'y a aucun doute que le secteur primaire en milieu rural au Canada a été dominé par les hommes, ce qui a produit une culture de *travailleur* (Dunk, 1991). Les données du recensement révèlent que les femmes sont employées en très petits nombres dans le secteur primaire. Par exemple, le Recensement du Canada de 2001 a signalé que seulement 2 % des femmes environ au sein de la main-d'oeuvre rémunérée occupaient des professions propres au secteur primaire, ce qui représentait moins de 1 % de la main-d'oeuvre totale au Canada. Cette proportion se compare aux 5 % des hommes qui font partie de la main-d'oeuvre rémunérée et qui occupaient des professions propres au secteur primaire, ce qui représentait 3 % de la main-d'oeuvre totale du pays.

Compte tenu de ces données, il est tentant de dire que le problème n'est pas assez important pour qu'on y accorde une attention particulière. Cependant, les chercheuses et les chercheurs qui travaillent dans l'ensemble du secteur primaire ont constaté que les définitions du recensement n'incluent pas l'étendue et la nature de la participation des travailleuses et des travailleurs dans les secteurs des ressources renouvelables (p. ex. Brandth et Haugen, 1998; Sachs, 1996; Wright, 2001). Les définitions des catégories de base, comme les « professions propres au secteur primaire », ne comprennent pas l'éventail des emplois inclus

normalement dans l'ensemble du secteur primaire. Des tableaux additionnels du recensement qui divisent les catégories de base révèlent un plus grand éventail de catégories d'emplois et, conséquemment, fournissent des nombres plus élevés pour les femmes et les hommes employés dans le secteur primaire. Ces tableaux particuliers ont tendance à coûter cher, aussi ne sont-ils pas utilisés fréquemment. Les chercheuses et les chercheurs qui se fient seulement aux données du recensement qui sont publiées ont donc tendance à sous-estimer le nombre des femmes (et des hommes) qui occupent des postes dans le secteur primaire (aux fins de discussion, voir Reed, 2003b). Ces contraintes signalent un besoin de considérer les données du recensement avec certaines réserves et de compléter les données à l'aide d'autres sources pour comprendre l'éventail des emplois possibles des femmes et leurs expériences de travail.

Structure des occasions d'emploi pour les femmes des régions rurales

D'après une littérature abondante qui porte sur les collectivités rurales et fondées sur l'exploitation des ressources, les conceptions traditionnelles de la féminité et de la masculinité sont bien ancrées dans ces collectivités : on y perçoit les femmes comme les principales dispensatrices de soins et éducatrices et les hommes, comme les pourvoyeurs et les décisionnaires (Gibson, 1992; Little, 2002). Ces conceptions sont renforcées par une idéologie dominante qui désigne la « véritable » place des femmes comme étant à la maison et qui contribue à un manque relatif d'occasions d'emploi pour les femmes à l'extérieur du foyer. Les conséquences de l'isolement géographique et social, du manque d'occasions d'emploi, de la dépendance financière et émotionnelle à l'égard des conjoints, de la domination des sociétés sur la vie sociale, de l'idéologie dominante et des services sociaux limités ont été considérées, en général, comme limitant les possibilités des femmes à obtenir un emploi rémunéré dans les collectivités rurales axées sur les ressources (Cloke et Little, 1990; Gibson, 1992; Little, 1987; Marchak, 1983; Seitz, 1995; Warren, 1992).

De plus, les employeurs du secteur primaire se sont appuyés sur ces idéologies traditionnelles (les femmes étant les principales dispensatrices de soins et les hommes, les soutiens de famille principaux) pour encourager les hommes à accepter le travail par quarts et les femmes à rester à la maison et à s'occuper de la famille (Luxton et Corman, 2001). La restructuration économique du secteur primaire a récemment encouragé les femmes des régions rurales à se trouver des emplois pour subvenir aux besoins de la famille et du ménage. Les femmes qui travaillent dans la forêt et les mines indiquent souvent que la nécessité économique est un motif important pour se trouver un emploi rémunéré, particulièrement quand les emplois des hommes sont menacés en raison des licenciements dans l'ensemble de l'industrie ou de grèves (Luxton et Corman, 2001). En agriculture, la restructuration, les prix à la ferme instables et la hausse des prix des intrants ont conduit les familles agricoles à chercher des sources de revenu diversifiées pour compléter le revenu de l'exploitation agricole et du ménage (Martz et Brueckner, 2003; Martz, 2004). Comme plusieurs familles agricoles ne peuvent plus obtenir leur source principale de revenu de la ferme, les agricultrices travaillent de plus en plus à l'extérieur de la ferme pour subvenir aux besoins de la famille et soutenir l'exploitation agricole (Sachs, 1996; département de l'Agriculture des États-Unis 2002; Ahearn et Lee, 1991).

Toutefois, les femmes ne sont pas seulement forcées de travailler en raison des impératifs économiques familiaux. Elles veulent travailler et cherchent une reconnaissance de leurs efforts. Par exemple, les femmes qui vivaient dans des petites villes du nord de l'île de Vancouver au cours des années 1990 avaient des taux de participation à la population active plus élevés que les femmes de l'ensemble de la province. Néanmoins, les femmes du nord de l'île de Vancouver étaient représentées davantage dans l'emploi à temps partiel et recevaient des salaires moins élevés que la moyenne pour les femmes de la province (Reed, 2003b).

Outre les contraintes idéologiques, il y a des limites pratiques aux possibilités d'emploi des femmes dans les régions rurales. Quand elles cherchent un emploi, les femmes des régions rurales sont confinées aux possibilités limitées de leurs collectivités, particulièrement en ce qui concerne les emplois hautement spécialisés qui paient bien. Il arrive souvent que les seules options d'emploi pour les femmes des régions rurales soient des emplois inférieurs, non spécialisés, peu rémunérateurs et à temps partiel, comme le travail dans les dépanneurs et les centres commerciaux, l'entretien ménager ou le petit travail de bureau. Les emplois dans le secteur primaire sont souvent très convoités. L'emploi salarié des femmes est rare dans les postes dominés par les hommes dans les mines, la forêt et la pêche, car ces emplois sont considérés comme exigeants physiquement, dangereux et salissants (Gibson, 1992; Fink, 1998; Sachs, 1997). Il y a une exception à cette observation, celle de l'industrie de la transformation des aliments, où les femmes travaillent en grand nombre. Dans ce secteur, le travail se caractérise par des taux de transition élevés et de faibles salaires, les emplois sont flexibles, dangereux, répétitifs et non spécialisés (MacLachlan, 2001; Griffith *et al.*, 1995).

L'engagement des femmes en matière de responsabilités au foyer, particulièrement la garde d'enfants et, de plus en plus, les services aux aînées et aux aînés, façonne aussi les choix d'emploi des femmes. Les femmes peuvent chercher un travail à temps partiel ou flexible pour respecter ces engagements et doivent réorganiser leur emploi rémunéré quand des urgences ou des besoins familiaux surviennent (Little, 2002; Luxton et Corman, 2001). Ces engagements sont la cause d'un désavantage particulier pour les femmes des régions rurales comparativement aux femmes des régions urbaines, car les services de garde d'enfants et les services aux aînées et aux aînés sont très limités — voire inexistantes — dans les collectivités rurales. Les horaires de travail par quarts ont des incidences importantes sur les deux partenaires, car ils exigent une conciliation additionnelle, particulièrement si d'autres membres de la famille ont besoin de soins (Luxton et Corman, 2001). Ces engagements affectent réellement les options qui s'offrent aux femmes, qui peuvent alors chercher un emploi qui leur procure la flexibilité voulue pour qu'elles puissent répondre aux besoins familiaux.

Conditions du milieu de travail dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire

À l'opposé d'une théorie du travail abondante qui explique les situations industrielles et urbaines, il y a une pénurie de théorie pour expliquer les pratiques du travail qui tiennent compte des différences entre les sexes dans les milieux ruraux et dans le secteur primaire, particulièrement hors de l'agriculture (Halseth, 1999). Le secteur primaire a un long historique de ségrégation marquée en matière d'emploi et d'exclusion des femmes de

certaines classes de postes. La ségrégation professionnelle — l'association étroite des femmes ou des hommes avec des types d'emploi particuliers — demeure très présente.

La théorie de la segmentation du marché du travail avancée par Doeringer et Piore (1971) divise le marché du travail en deux secteurs. Les emplois du segment interne (primaire) se caractérisent par « des salaires élevés, de bonnes conditions de travail, la stabilité de l'emploi, les possibilités d'avancement l'équité, et l'application régulière des règles du travail » [traduction]. Le segment externe (secondaire) comprend des emplois caractérisés par « des salaires et des avantages sociaux faibles, de piètres conditions, un roulement du personnel élevé, peu de possibilités d'avancement et, souvent, une supervision arbitraire et capricieuse » [traduction] (Doeringer et Piore, 1971, p. 165). Qui plus est, le secteur secondaire est plus vraisemblablement composé de personnes qui sont des femmes, qui appartiennent à une minorité visible et qui ne font pas partie d'un syndicat. Hanson et Pratt (1995, p. 6) ont suggéré que les exclusions des femmes du segment interne reposent sur « [traduction] des pratiques sexistes des employeurs et des employés masculins » par lesquelles « les syndicats et les organisations professionnelles [s'organisent] pour protéger leurs propres emplois » [traduction].

Les femmes des régions rurales qui travaillent dans toutes les industries des ressources sont moins susceptibles d'avoir des postes des catégories professionnelles ou de gestion et peu d'entre elles ont des possibilités d'accéder à ces postes (Hayter, 2000). Si les femmes qui vivent dans des collectivités rurales veulent occuper ces postes, elles se réinstallent souvent dans de plus grands centres où plus d'options s'offrent à elles. Les femmes des collectivités axées sur les ressources peuvent plutôt se rabattre sur du travail à temps partiel, temporaire et occasionnel. Ces emplois sont non seulement peu rémunérateurs, mais offrent aussi peu d'avantages sociaux, de paies de vacances, de congés de maladie et de possibilités de promotion (Little, 2002).

Les femmes travaillent dans le secteur agricole primaire à titre de travailleuses salariées. Cependant, en majorité, les femmes de ce secteur travaillent à titre de main-d'oeuvre familiale pour obtenir des avantages non monétaires. Jusqu'en 1991, quand Statistique Canada a permis de reconnaître plus d'une personne à titre d'exploitante ou d'exploitant des fermes canadiennes, une bonne part de ce travail était invisible. Selon une étude récente sur les agricultrices canadiennes (Martz et Brueckner, 2003), les femmes travaillaient une moyenne de 3,5 heures chaque jour à la ferme, le plus souvent du travail touchant aux animaux d'élevage, à la tenue de dossiers, à la comptabilité, à la conduite de camions et à la supervision de la main-d'oeuvre agricole. Traditionnellement, les hommes opèrent la grande machinerie. Toutefois, au moment des récoltes ou à d'autres moments quand une aide supplémentaire est nécessaire à la ferme, les différences du travail entre les sexes deviennent moins apparentes et les femmes exécutent des tâches qui sont considérées comme principalement masculines.

Bryant et Perkins (1982) ont constaté que les femmes employées dans les industries de transformation de produits agricoles aux États-Unis constituaient la majorité de la main-d'oeuvre et ont observé que leur travail était fortement marqué par une ségrégation entre les

sexes. Dans les industries du conditionnement des viandes, les femmes et les hommes ont des emplois très différents et des échelles salariales différentes (Fink 1998). Les femmes se retrouvent habituellement à la fin du processus de production où les emplois sont peu rémunérateurs et ne sont pas spécialisés, comme la préparation, l'étiquetage et l'emballage des viandes (MacLachlan, 2001; Griffith *et al.*, 1995). Le travail le plus ardu physiquement et mentalement, comme la chaîne d'abattage et le désossage, est effectué principalement par les hommes les plus forts et les plus expérimentés. Ces emplois, contrairement à ceux du conditionnement, sont aussi ceux qui sont les plus rémunérateurs et peu de femmes ont la possibilité d'y avoir accès (MacLachlan, 2001).

De façon constante, Tomoda (2000) a documenté la différence des salaires entre les femmes et les hommes du secteur du conditionnement des viandes dans de nombreux pays, pour des motifs de différences dans les heures de travail, de division du travail et de différences entre les sexes. Les différences des salaires et des emplois entre les femmes et les hommes dans les abattoirs peuvent être attribuées à la déqualification de la production alimentaire en raison de la mécanisation et des techniques du travail à la chaîne. L'industrie du conditionnement des viandes a déjà été dominée par les hommes, mais cela change rapidement à mesure qu'elle se restructure. Avec l'arrivée du travail à la chaîne, les abattoirs ont été en mesure d'accroître leurs taux de production, de réduire leur main-d'oeuvre salariée et d'augmenter leurs profits. Pour s'assurer de s'en tenir à de bas taux de salaires, les abattoirs des États-Unis ont visé des populations vulnérables, particulièrement les femmes seules ainsi que les travailleuses et les travailleurs migrants, prêts à prendre du travail à temps partiel et peu rémunérateur pour subvenir aux besoins de leurs familles (Broadway, 1999; MacLachlan, 2001; Stull et Broadway, 1995).

En ce qui concerne les emplois liés à la forêt, les femmes sont considérées comme des actrices marginales dans le secteur de l'exploitation forestière et de la transformation, mais elles détiennent la part du lion des emplois liés au travail de bureau (secrétariat et soutien administratif) (Grass et Hayter, 1989; Hayter, 2000). De plus en plus, les emplois de bureau ne se limitent plus au secrétariat et à l'administration (p. ex. le personnel), mais comportent aussi la planification, la réglementation, l'exécution, la cartographie, l'éducation du public et la consultation. Il y a certains signes qui montrent que les femmes peuvent être en voie de se diriger vers ces postes, mais les possibilités de le faire dans les régions rurales peuvent être particulièrement réduites (voir Reed, 2003b; Egan et Klausen, 1998; Brandth et Haugen, 2000).

Une fois qu'elles ont obtenu un emploi, les femmes qui occupent des postes dans les secteurs de l'extraction et de la transformation font face à une forte résistance, particulièrement de la part des hommes qui se sentent menacés par la présence des femmes qui occupent ces postes ou qui les convoitent (Tallichet, 2000). Reskin et Padavic (1988) ont prétendu que les femmes peuvent conserver ces emplois quand « [traduction] les hommes tolèrent les femmes dans des établissements de travail à prédominance masculine si elles occupent des postes de " femmes " ... mais résistent à la présence des femmes qui occupent des emplois traditionnellement masculins dans des établissements de travail traditionnellement masculins » [traduction] (Reskin et Padavic, 1988, cité par Tallichet, 2000, p. 235) ». Comme cette observation a été faite il y a un certain temps,

on ne sait pas si cette résistance est toujours aussi forte aujourd'hui. Les femmes qui posent leurs candidatures à des postes non considérés comme des emplois féminins traditionnels peuvent être l'objet d'une exclusion évidente des occasions de travail ou de sexisme, de harcèlement et de marginalisation dans leurs environnements de travail (Egan et Klausen, 1998; Reed, 2003a). Ces questions exigent une étude plus approfondie pour déterminer les obstacles que les femmes rencontrent dans leur environnement de travail.

Les questions de santé et de sécurité sont aussi importantes pour les travailleuses des régions rurales et pour les collectivités où elles vivent. La recherche récente sur les incidences pour les collectivités des industries de transformation de produits agricoles observe les perturbations croissantes chez les nouvelles venues et les nouveaux venus, la pression en matière de logement et d'équipements collectifs, les défis que posent la garde d'enfants et le travail par quarts ainsi que les divisions dans les collectivités au sujet des préoccupations environnementales (Broadway, 2001, 1999; Daila *et al.*, 2002). La recherche au sujet des répercussions du travail sur les employées et les employés du secteur de l'agroalimentaire jette un éclairage sur la piètre qualité des emplois (Qualman, 2001), qui sont caractérisés par de bas salaires, de piètres conditions sanitaires, de pauvres rapports entre travailleuses et travailleurs et des taux d'accidents élevés (Broadway, 1999; Ansley, 1999; Galston et Baehler, 1995).

Ces questions sont soulignées dans la recherche qui porte sur l'industrie du conditionnement des viandes. La santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs ont souvent été décrites comme étant une plus faible priorité pour les sociétés de conditionnement des viandes que le fait de maintenir des taux de production élevés. Les mouvements répétitifs (syndrome du canal carpien), les conditions de travail dans le froid et l'humidité, les objets tranchants, le mouvement des machines et les carcasses d'animaux font que les emplois dans l'industrie du conditionnement des viandes sont extrêmement dangereux (Stull *et al.*, 1995; MacLachlan, 2001). Bien que les femmes représentent une proportion importante de la main-d'oeuvre du secteur de la transformation des aliments, la plupart des analyses ont porté sur l'ensemble de la main-d'oeuvre plutôt que sur les expériences particulières des femmes (Fink, 1998).

L'industrie avicole a connu une restructuration plus poussée que les autres industries du conditionnement des viandes et est maintenant fortement mécanisée, à l'exception du désossage des carcasses. La mécanisation accrue est susceptible d'accélérer la production. Parce qu'il leur faut suivre ces accélérations des chaînes de production, les employées et les employés subissent une pression qui leur cause des degrés plus élevés de stress lié au travail et des blessures en milieu de travail. La production à la chaîne donne aussi aux sociétés la capacité de contrôler le rythme de la production. Tomoda (2000) a observé qu'au Canada, l'accélération de la production à la chaîne forçait les employées et les employés à utiliser les couteaux en neuf ou dix secondes pour exécuter leurs tâches. Non seulement en découlaient-il un plus grand nombre de blessures, mais les relations dans le milieu de travail s'envenimaient, les uns accusant les autres de travailler trop lentement.

Les études de l'industrie porcine ont largement porté sur l'effet que les exploitations d'élevage intensif ont sur l'environnement et sur les collectivités rurales (p. ex.

Genders, 2000; Ketilson, 2002). Des études effectuées aux États-Unis ont documenté des questions semblables dans les collectivités qui comptent des élevages intensifs de porcs ainsi que dans les collectivités qui comptent des usines de conditionnement des viandes, notamment la mobilité accrue dans ces collectivités, l'emploi peu rémunéré, les problèmes sociaux et de santé ainsi que les pressions sur l'infrastructure et les services sociaux (CCPA, 2000; Genders, 2000). Parmi les autres questions documentées, on retrouve les collectivités divisées en fonctions d'idées opposées, la qualité de vie réduite (en raison des odeurs), les risques accrus pour la santé (en raison de la contamination de l'eau et des sols) et le déplacement de petits exploitants de porcheries (CCPA, 2000; Genders, 2000). Cependant, la documentation sur les conditions de travail dans la production de porcs est limitée et il n'y a aucune documentation sur l'expérience canadienne.

Certains se sont concentrés sur les effets sur la santé des exploitantes et des exploitants agricoles et des employées et employés qui travaillent dans des exploitations porcines fermées (Hurley *et al.*, 2000; CCPA, 2000). Les exploitations porcines fermées de 25 000 porcs peuvent « produire autant d'effluent qu'une ville de 50 000 habitants » (Hurley *et al.*, 2000, p. 323). Ces conditions augmentent le risque d'exposition à des gaz nocifs, comme l'ammoniac et le sulfure d'hydrogène. Des études ont aussi constaté une réduction de la fonction pulmonaire chez les exploitantes et les exploitants agricoles (Hurley *et al.*, 2000) et chez les animaux (Bongers *et al.*, 1987). Les personnes sont aussi exposées à la « poussière de porc » qui contient des particules qui proviennent des animaux, des aliments et du fumier. Ces toxines dans l'atmosphère causent des maladies respiratoires chroniques, comme l'asthme, la bronchite chronique, la toux et la mucosité ainsi que les symptômes de rhume et de grippe (Hurley *et al.*, 2000). Parmi les autres inquiétudes sur le plan de la santé, il y a la réduction de la force manuelle en raison des mouvements répétitifs et l'augmentation des déficiences auditives. Actuellement, une recherche de l'Institut de santé agricole, rurale et environnementale (ISARE) en Saskatchewan vise à déterminer le degré de risque pulmonaire pour les employées et les employés des exploitations porcines¹.

Les questions de santé et de sécurité sont aussi importantes dans les postes en foresterie, particulièrement dans le travail forestier « pratique » qui exige de la force et de l'endurance physiques (p. ex. le cubage des bois ronds, les chaînes de production). Les femmes qui travaillent dans cette industrie en Colombie-Britannique ont documenté le fait que le travail physique et les produits chimiques utilisés constituent des inquiétudes pour la santé (Reed, 2003b). La réglementation gouvernementale, qui a un long historique, la syndicalisation et la concurrence entre les entreprises sont des phénomènes qui ont aidé à produire un engagement à maintenir les normes de santé et de sécurité. Cependant, il reste à examiner si ces engagements sont respectés et s'ils répondent aux préoccupations des femmes.

Les travailleuses forestières sont également sous-représentées dans les syndicats et celles qui en sont membres rencontrent des obstacles à la participation (Egan et Klausen, 1998; Reed, 2003a). Qui plus est, les femmes sont plus vulnérables aux tactiques des sociétés d'aménagement forestier et des syndicats, car elles ont normalement moins d'ancienneté en raison de leur historique d'exclusion de plusieurs emplois dans la transformation des produits forestiers. Il en résulte que, lorsque l'industrie est en difficulté et que des personnes

sont mises en disponibilité ou licenciées, les emplois des femmes sont touchés plus souvent que ceux des hommes (Grass et Hayter, 1989; Egan et Klausen, 1998; Reed, 2003a).

Autres conditions et obstacles liés au travail

Malgré les politiques officielles des gouvernements et des sociétés pour embaucher et conserver les travailleuses et les travailleurs et pour assurer des environnements de travail sécuritaires et sains, les femmes peuvent rencontrer des obstacles plus subtils en ce qui concerne leur emploi dans le secteur primaire. Le travail dans l'industrie forestière de la C.-B. suggère que les femmes ont constamment été confrontées à la préoccupation qu'elles ne possédaient pas toutes les aptitudes requises pour travailler en foresterie. Cela a eu un effet sur les perceptions que les hommes avaient des tâches des femmes au travail (p. ex. seules les forestières devaient faire le café et le nettoyage après les réunions), sur leurs possibilités de promotion (on n'en tenait pas compte) et, à la fin, sur le chèque de paie qu'elles rapportaient à la maison chaque mois. Une fois employées, les femmes croyaient qu'elles devaient faire la preuve de leur valeur constamment. Les femmes qui étaient employées depuis plus de 20 ans croyaient encore qu'elles devaient faire la preuve de leur valeur; celles qui n'étaient employées que depuis deux ans croyaient qu'elles ne pourraient jamais y parvenir. Plusieurs femmes croyaient plutôt que la reconnaissance de leurs capacités au travail devait passer par une nouvelle génération de gestionnaires pour remplacer les « dinosaures² » qui occupaient les postes de prestige et de pouvoir (Reed, 2003a). Ces préoccupations suggèrent un besoin d'examiner dans quelle mesure les politiques officielles et les pressions sociales et familiales contemporaines se croisent pour produire les conditions et les expériences de travail favorables ou défavorables pour les femmes des régions rurales qui travaillent dans le secteur primaire.

Différences entre les sexes et politique

Les décisionnaires n'ont pas su adopter des politiques qui tiennent compte des différences entre les sexes pour répondre aux besoins différents des travailleuses et des travailleurs. L'analyse comparative entre les sexes tiendrait compte de toutes les phases de l'emploi — recrutement, conservation, conditions et relations de travail et stratégies d'ajustement au regard de la perte d'emploi. Peu de politiques, voire aucune, visent les besoins différents des femmes et des hommes dans ces catégories. La plupart des politiques et des programmes dans le secteur primaire visaient le travailleur moyen, qui reposait sur le postulat qu'il s'agissait d'un homme célibataire ou principal soutien de famille. De ce postulat ont découlé des politiques et des programmes qui ont des effets discriminatoires.

Par exemple, la plupart des politiques et des programmes élaborés pour répondre aux ralentissements économiques se sont concentrés sur la conservation, le recyclage ou l'offre de régimes de retraite qui favorisent normalement l'homme salarié, même quand on sait que l'adaptation de la main-d'oeuvre sera plus difficile pour les femmes que pour les hommes. Par exemple, en Colombie-Britannique, une commission du gouvernement a reconnu que les pertes d'emploi des femmes étaient plus rapides que celles des hommes et que les femmes ressentiraient un stress disproportionné associé à la détérioration économique (CORE, 1994a). De plus, cette commission a cité une étude du gouvernement ontarien qui

reconnaissait que « les femmes, en fait, subissent une baisse plus importante de leurs salaires comparativement aux hommes quand elles sont déplacées... elles connaissent des périodes de chômage beaucoup plus longues et sont moins bien rémunérées quand elles se trouvent un emploi. Cela justifie des efforts particuliers pour veiller à ce que les femmes aient pleinement accès aux services d'adaptation de la main-d'oeuvre (ministère du Travail de l'Ontario nd : p. 75-76, cité dans CORE, 1994a) » [traduction]. Toutefois, ces conclusions n'ont jamais été intégrées aux stratégies de transition et aucun programme d'adaptation ne s'est adressé particulièrement aux femmes.

Le recyclage et les régimes de retraite ont plutôt été liés à l'assurance-emploi et aux structures d'ancienneté. En théorie, ceux-ci étaient offerts sans égard aux sexes. En pratique, la structure de l'industrie, les règles d'ancienneté syndicales, les règlements de l'assurance-emploi et les autres questions liées à l'accessibilité (p. ex. le manque de services de transport et d'établissements de garde d'enfants) ont favorisé les hommes.

En somme, le travail des femmes dans l'industrie forestière et dans certains domaines de l'industrie agroalimentaire a été largement sous-examiné par les chercheuses, les chercheurs ainsi que par les spécialistes des politiques (Egan et Klassen, 1998; Brandth et Haugen, 1998; Porter, 1985; Wright, 2001; Sachs, 1996). L'emploi des femmes (que ce soit sur la « scène principale » des emplois du secteur primaire ou dans les « rôles de soutien ») est considéré comme secondaire et les politiques qui pourraient le favoriser ou aider les femmes quand elles perdent leur emploi n'ont pas encore été formulées. Il est nécessaire de comprendre comment les femmes travaillent dans les régions rurales et quelles politiques pourraient les aider à trouver et à conserver des emplois bien rémunérés et stables. Il reste toujours à effectuer une analyse comparative entre les sexes qui pourrait jeter un éclairage sur les expériences et les besoins différents des femmes qui vivent dans les régions rurales et qui travaillent dans le secteur primaire; il reste aussi à relier ces besoins à des recommandations de principe qui viseraient à améliorer les possibilités et les expériences d'emploi des femmes.

3. MÉTHODES ET PARAMÈTRES DE L'ÉTUDE

Méthodes de recherche

Cette recherche s'est appuyée sur une démarche globale qui a recouru à des méthodes multiples incluant notamment les données du recensement, des entrevues qualitatives avec les femmes employées dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire et des entrevues qualitatives avec les employeurs des femmes avec lesquelles nous avons eu des entrevues. La recherche compare les expériences dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire, compte tenu du fait que certains des enjeux pour ces deux industries sont uniques. Bien que nous ayons tenté d'obtenir des données qualitatives, nous avons aussi recueilli des données quantitatives pour aider à définir les modèles. Les données qualitatives ont aidé à expliquer le « comment » et le « pourquoi » de ces modèles.

Le protocole de recherche a été approuvé par le comité d'éthique de la recherche de l'Université de la Saskatchewan avant que les entrevues ne soient entreprises. Ce protocole exige que les chercheuses et les chercheurs informes toutes les participantes et tous les participants au sujet du financement, du but et des risques connexes de l'étude avant d'en obtenir le consentement à participer. Il exige de leur dire qu'il est possible de choisir de ne pas répondre à l'une ou l'autre des questions ou de mettre fin à l'entrevue à tout moment sans pénalité; et qu'il leur est possible de demander que leur entrevue soit retirée de l'étude. Toutes les participantes et tous les participants ont reçu une rétribution de 50 \$ pour leur participation. Ce montant a été accordé sans égard au fait que les participantes et les participants aient répondu ou non à toutes les questions.

Cette étude a été considérée comme étant à « faible risque » par le comité d'éthique de la recherche, car aucune stratégie de leurrage n'a été utilisée. De plus, les participantes se sont vu garantir la confidentialité. Les employeurs, les fonctionnaires et les autres parties qui pouvaient être intéressées n'ont pas eu et n'auront pas accès aux données brutes. Seules les chercheuses qui participaient directement à l'étude ont eu accès à la transcription des entrevues, alors que toute autre personne qui a eu accès à ces renseignements n'a eu droit qu'à des citations anonymes ou à des données cumulatives. Aucun nom n'a été inscrit dans le rapport. Enfin, les données sont conservées dans un classeur verrouillé qui se trouve dans les bureaux des chercheuses principales.

Collecte des données et échantillon

Des données secondaires de Recensement du Canada ont été analysées pour établir la ventilation géographique des industries de l'agriculture et de la forêt dans l'ensemble du Canada et en Saskatchewan. Nous avons aussi acheté à Statistique Canada des tableaux de données particuliers sur les caractéristiques démographiques et professionnelles des femmes qui travaillent dans ces industries. Aux fins des entrevues qualitatives, le terme « rural » a été défini comme étant tout lieu à l'extérieur des centres principaux que sont Saskatoon et Regina.

Des données qualitatives ont été recueillies dans le cadre d'entrevues en profondeur avec des femmes employées dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire ainsi qu'avec les employeurs de ces femmes. Les femmes ont été recrutées directement chez des employeurs des régions rurales et de ces deux industries. Nous sommes entrées en communication avec le service des ressources humaines de chaque société et nous lui avons demandé de distribuer une lettre à toutes les employées. La lettre décrivait le but du projet, indiquait les droits des personnes interrogées et fournissait les renseignements sur les personnes-ressources. Toutes les sociétés agroalimentaires que nous avons abordées ont accepté de nous aider dans nos efforts de recrutement. Les sociétés de l'industrie forestière ont été moins disposées à nous aider; deux ont refusé de participer. Il a donc fallu recourir à d'autres méthodes pour recruter des femmes, comme de la publicité dans les journaux locaux, des affiches dans les bureaux de poste et le bouche-à-oreille. Des femmes qui avaient quitté ces industries ont été recrutées à la suite d'indications données par des femmes qui avaient accepté de participer à l'entrevue. Les questions ont porté sur les possibilités offertes aux femmes qui vivent dans les collectivités rurales et qui travaillent dans l'industrie forestière et dans l'agroalimentaire, sur les obstacles qu'elles rencontrent quand il s'agit d'obtenir-de conserver un emploi, sur la santé et la sécurité des travailleuses, sur la présence de harcèlement ainsi que sur les possibilités d'avancement et de formation (annexes A et B).

Pour l'industrie de l'agriculture, 21 femmes de l'industrie porcine, 13 de l'industrie du conditionnement des viandes et neuf qui avaient quitté l'une ou l'autre ont participé. Nous avons connu plus de succès à trouver les femmes de l'industrie porcine, car c'est une industrie qui connaît une croissance rapide dans la Saskatchewan rurale. Il a été plus difficile de trouver les femmes de l'industrie du conditionnement des viandes, car les sociétés qui en font partie sont peu nombreuses dans des collectivités rurales. Qui plus est, la plus grande entreprise de conditionnement des viandes s'est retrouvée en grève au commencement de nos efforts de recrutement et cette grève ne s'est pas résolue avant la fin du recrutement. Ainsi, plusieurs femmes n'étaient pas disposées à participer en raison d'inquiétudes au sujet de la sécurité d'emploi.

Dans l'industrie de la transformation des produits forestiers, 40 femmes ont participé, dont 18 étaient employées dans les industries de la transformation du bois, neuf dans les pâtes et papiers, une au gouvernement, six dans les produits forestiers bruts et six qui avaient quitté leur emploi. Le nombre plus élevé de femmes interrogées dans les industries de la transformation du bois reflète le plus grand nombre de sociétés de ces industries en Saskatchewan que d'usines de pâte et papiers. Les femmes qui avaient quitté l'industrie forestière ont été aussi plus difficiles à trouver que celles qui avaient quitté l'industrie agricole, vraisemblablement parce que peu étaient parties, les salaires et les avantages sociaux étant meilleurs dans l'industrie forestière que dans l'agroalimentaire.

À l'étape finale de la collecte des données, des entrevues en profondeur ont eu lieu avec les employeurs des femmes qui avaient participé à l'étude. Trois employeurs de l'industrie forestière et trois de l'agroalimentaire ont participé. Les questions posées aux employeurs ont porté sur le recrutement, la formation, l'absentéisme, les pertes, les relations entre les

travailleuses-travailleurs et la direction, les enjeux mondiaux, régionaux et locaux qui influent sur la société et sur l'emploi (annexe C). En majorité, les questions cherchaient à examiner comment les femmes, les hommes, les employées et les employés autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées différaient pour chacun des sujets mentionnés ci-dessus. Nous avons aussi demandé aux employeurs s'ils pouvaient nous fournir les documents de politiques qu'ils avaient préparés sur les questions de santé, de sécurité et de harcèlement.

Population

Dans l'agroalimentaire, nous avons ciblé les femmes qui travaillaient chez trois employeurs de l'industrie porcine et chez trois employeurs spécialisés en conditionnement des viandes. Dans l'industrie forestière, les femmes ont été recrutées chez deux employeurs des pâtes et papiers, chez trois employeurs spécialisés en transformation du bois et chez un employeur d'une société de produits forestiers bruts. Les sociétés variaient des petites entreprises familiales aux grandes sociétés multinationales.

Dans une proportion de 86 %, les femmes de l'industrie agroalimentaire étaient des employées à temps plein. Parmi les employées de l'agroalimentaire, toutes les femmes de l'industrie porcine travaillaient à temps plein alors que 91 % des femmes de l'industrie du conditionnement des viandes travaillaient à temps partiel et 9 % à temps plein. Toutes les femmes de l'industrie forestière étaient des employées à temps plein.

L'âge moyen des femmes de l'industrie agroalimentaire interrogées était de 37 ans, et l'âge moyen des femmes de l'industrie forestière interrogées était de 40 ans. En majorité, les femmes dans les industries de l'agroalimentaire et de la forêt étaient mariées ou avaient une ou un partenaire, 74 % des femmes de l'industrie agroalimentaire et 70 % des femmes de l'industrie forestière déclarant qu'elles avaient un ou une conjointe-conjoint-partenaire. Dans une proportion de 40 % et de 43 % respectivement, les femmes de l'industrie agroalimentaire et celles de l'industrie forestière ont indiqué qu'elles avaient de jeunes enfants dont elles prenaient soin à la maison.

Le niveau d'instruction le plus élevé de la majorité des femmes de l'industrie agroalimentaire interrogées était un certificat technique (35 %) ou une douzième année (32 %). Quatorze pour cent des femmes avaient moins de 12 ans de scolarité, 12 % avaient une certaine formation universitaire, 5 % avaient terminé leur baccalauréat et 2 % n'avaient pas terminé leur certificat technique ou collégial. Les femmes de l'industrie forestière étaient, en moyenne, plus instruites que celles de l'agroalimentaire. Dans une proportion de 25 %, les femmes de l'industrie forestière qui ont été interrogées avaient un diplôme universitaire, 35 % avaient un certificat technique ou collégial, 6 % avaient une certaine formation technique ou collégiale et 15 % avaient terminé leur douzième année.

Comme le montre le tableau 1, la population de l'étude se composait de femmes qui occupaient des emplois non traditionnels dans les industries agroalimentaire et forestière. En majorité, les femmes de l'agroalimentaire interrogées étaient des journalières, suivies de celles qui occupaient des postes en administration (travail de bureau, de secrétariat et

administratif), en gestion-supervision et des postes techniques et spécialisés. Comparée aux données de Statistique Canada, notre population comprend une plus forte proportion de femmes qui travaillent comme journalières et une sous-représentation de femmes qui travaillent dans des postes en affaires, en finances et en administration. Dans l'industrie forestière, les femmes employées à titre de journalières étaient aussi les plus fortement représentées, suivies par les employées des services professionnels, administratifs, de gestion et de supervision; le pourcentage des femmes qui travaillaient dans les métiers et à titre de journalières était plus élevé que le pourcentage moyen alors que celui des femmes qui travaillaient dans des postes administratifs était beaucoup moins élevé que le pourcentage moyen.

Tableau 1 — Proportions des femmes interrogées selon les catégories professionnelles comparées aux proportions des femmes dans les catégories professionnelles selon les données du recensement de 2001

Professions	Entrevues Agriculture		Entrevues Forêt		Données du recensement Agriculture		Données du recensement Forêt	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Gestionnaires-superviseures	4	9,0	3	7,5	32	1,0	95	8,2
Techniques et métiers	1	2,0	0	0,0	2 695	77,3	635	55,0
Administration	7	16,0	4	10,0	45	1,3	45	3,9
Professionnelles	0	0,0	6	15,0	245	7,0	145	12,6
Journalières	31	72,0	27	67,5	465	13,3	235	20,3
Total	43	100	40	100,0	3 485	100	1 155	100

Sources : Statistique Canada 2001; entrevues dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire (2004).

Analyse des données

Les renseignements démographiques sur les femmes interrogées ont été codés dans l'Ensemble des programmes statistiques relatif aux sciences sociales (S.P.S.S.). Nous avons utilisé Atlas/TI pour le codage et l'analyse des entrevues qualitatives. Les entrevues qualitatives ont été codées en fonction d'un ensemble prédéfini de thèmes qui découlent de la littérature et des questions pour la recherche. Cependant, des thèmes additionnels qui ont émergé durant le codage ont aussi été tirés des données. Les thèmes principaux sont :

- comment les femmes s'organisent pour le travail;
- comment les femmes ont trouvé leur travail;
- les possibilités qu'offre la collectivité;
- les obstacles qui se dressent quand les femmes cherchent du travail;
- les obstacles qui se dressent quand les femmes veulent conserver leur travail;
- la santé et la sécurité en milieu de travail;
- les politiques en milieu de travail;
- les relations entre les travailleuses-travailleurs;

- la formation-éducation au travail;
- les possibilités d'avancement;
- les obstacles qui se dressent pour rester au travail;
- la vie familiale.

Des thèmes mieux définis ont été préparés dans chaque sous-thème pour comprendre pleinement les expériences d'emploi des femmes dans les industries de l'agroalimentaire et de la forêt.

4. RENDRE VISIBLES — INCLURE LES FEMMES : LES FEMMES DES RÉGIONS RURALES DANS LES INDUSTRIES AGRICOLE ET FORESTIÈRE

Emplacement géographique de la main-d'oeuvre dans les industries agricole et forestière

Bien que cette étude porte sur les femmes qui travaillent en Saskatchewan, il est utile d'examiner quelle est la position de la Saskatchewan par rapports aux travailleuses et aux travailleurs agricoles et forestiers des autres provinces canadiennes. L'Ontario comptait le plus grand nombre de personnes employées dans la production agricole primaire (tableau 2) au Canada, soit 25,5 %. Elle comptait aussi le plus grand nombre d'exploitations agricoles au Canada et une forte proportion d'entre elles se spécialisaient dans la production de fruits et de légumes et dans la serriculture, qui tendaient à être plus exigeantes en main-d'oeuvre. L'Alberta et la Saskatchewan comptaient aussi de grandes quantités d'exploitations agricoles. L'Alberta était le deuxième plus important employeur dans la production agricole (18 % du total canadien). La Saskatchewan suivait le Québec et comptait pour 16 % du total canadien. Même si la Saskatchewan comptait plus d'exploitations agricoles que le Québec, les types d'agriculture au Québec avaient eux aussi tendance à être plus exigeants en main-d'oeuvre que les productions céréalière et bovine qui étaient prédominantes en Saskatchewan. Les Maritimes et les territoires ne représentaient qu'une très petite portion des personnes employées dans la production agricole.

L'agriculture primaire au Canada connaît des changements importants. Les exploitations agricoles deviennent plus grandes et leur nombre diminue, plusieurs d'entre elles devenant incapables de subvenir entièrement aux besoins d'une famille agricole. Entre 1981 et 2001, le nombre d'exploitations agricoles au Canada a diminué de 29 %, le taux de diminution le plus rapide ayant été de 1996 à 2001. Les membres des familles agricoles occupent aussi des emplois à l'extérieur de la ferme en plus grands nombres, les revenus de la ferme constituant, en moyenne, seulement 17 % des revenus des familles agricoles (Statistique Canada 2001). Les emplois dans les régions rurales sont donc devenus de plus en plus importants pour assurer que les familles agricoles sont capables de demeurer dans les régions rurales. L'agriculture primaire change aussi de plusieurs façons : de la diversité croissante dans les secteurs des plantes récoltées et des animaux d'élevage dans des régions particulières jusqu'aux changements majeurs dans les formes de production. L'un des changements que reflète le présent document est l'intensification de la production porcine dans de grandes installations intégrées qui sont devenues des employeurs importants dans certaines régions rurales.

Dans la transformation des produits agricoles, l'Ontario comptait pour 40 % de l'emploi, suivie du Québec avec 29 %. Aucune autre province du Canada ne rivalisait avec l'Ontario ou le Québec. L'Alberta comptait pour 10 % de la population canadienne employée dans la transformation des produits agricoles, suivie de la Colombie-Britannique avec 8 %. La Saskatchewan se classait au septième rang, comptant pour seulement 3 % des personnes employées dans les industries de la transformation des produits agricoles. Même si la Saskatchewan contribuait de façon importante à la production agricole primaire au Canada, sa contribution était beaucoup moins importante dans les industries de la transformation

des produits agricoles. Le gouvernement de la Saskatchewan cherche à augmenter la transformation des produits agricoles au moyen de son soutien aux activités à valeur ajoutée dans l'agriculture.

	Secteur agricole primaire¹	Transformation des produits agricoles²	Industries des produits forestiers bruts³	Fabrication de produits du bois⁴
Province	%	%	%	%
Colombie-Britannique	9,53	8,15	34,17	26,09
Alberta	18,44	9,62	5,58	6,39
Saskatchewan	15,97	2,72	2,02	1,52
Manitoba	8,37	4,22	1,60	2,28
Ontario	25,45	39,54	12,25	21,46
Québec	16,48	28,64	28,72	32,33
Nouveau-Brunswick	1,99	2,85	8,10	5,78
Nouvelle-Écosse	2,12	2,44	4,55	2,50
Île-du-Prince-Édouard	1,17	1,03	0,39	0,13
Terre-Neuve-et-Labrador	0,48	0,75	2,24	1,47
Yukon	0,02	0,00	0,18	0,05
Territoires du Nord-Ouest	0,01	0,01	0,21	0,00
Nunavut	0,00	0,02	0,01	0,00
Canada	100	100	100	100

Notes :

¹ Ce groupe d'industries comprend les personnes qui travaillaient dans des exploitations agricoles et à des activités de soutien aux exploitations agricoles.

² Ce groupe d'industries comprend la fabrication de produits alimentaires, le conditionnement des viandes, la mouture, la boulangerie-pâtisserie et autres activités de fabrication de produits alimentaires.

³ Ce groupe d'industries comprend l'exploitation de terres à bois, les pépinières forestières, la cueillette de produits forestiers et les activités d'exploitation forestière.

⁴ Ce groupe d'industries comprend les scieries et la préservation du bois, les produits de placage, de contreplaqué et du bois d'ingénierie ainsi que la fabrication de pâtes, de papiers et de cartons.

Source : Statistique Canada (2001).

Bien que la Saskatchewan ait une industrie forestière depuis plus d'un siècle, c'est seulement ces dernières années que cette industrie a été reconnue comme un domaine important d'investissement et de croissance. La restructuration rurale a, entre autres choses, mis l'accent sur les secteurs non agricoles au sein de l'économie rurale. L'industrie forestière a, historiquement, fourni des emplois aux collectivités au nord de la ceinture agricole. Avec l'augmentation des populations autochtones dans le centre et le nord de la Saskatchewan, elle est considérée comme une voie importante pour la création d'emplois. Cependant, au Canada, l'industrie forestière de la Saskatchewan demeure relativement petite. Dans la production de produits forestiers bruts, la Colombie-Britannique comptait pour 34 % de la main-d'oeuvre de l'industrie forestière canadienne. Le Québec était le deuxième plus important employeur de cette industrie, suivi par l'Ontario, le Nouveau-Brunswick et l'Alberta. La Saskatchewan se classait huitième dans la production de produits forestiers bruts au Canada et avait des proportions d'emploi beaucoup plus petites dans les produits forestiers bruts que dans le secteur agricole primaire.

Dans les industries de fabrication de produits du bois, le Québec avait la plus forte proportion de travailleuses et de travailleurs, suivi de la Colombie-Britannique et de l'Ontario. L'Alberta et le Nouveau-Brunswick étaient les autres provinces qui avaient une importante proportion de personnes employées dans les industries forestières. Les autres provinces produisaient moins de produits forestiers, la Saskatchewan se classant encore une fois huitième.

Les femmes au sein de la main-d'oeuvre forestière et agricole

Les proportions des femmes et des hommes dans les industries des produits forestiers bruts et de transformation secondaire et dans l'industrie agricole sont présentées au tableau 3. Les femmes étaient mieux représentées dans les industries agricoles que dans les industries forestières aux paliers provincial et national. Les femmes représentaient 34,9 % de la main-d'oeuvre du secteur agricole primaire et 39,8 % de la main-d'oeuvre de la transformation des produits agricoles au Canada. Les femmes étaient beaucoup moins représentées dans les industries forestières, comptant pour seulement 15,2 % des travailleuses et des travailleurs des industries des produits forestiers bruts, et 14,2 % des travailleuses et des travailleurs des industries de fabrication de produits du bois.

Les femmes en Alberta étaient mieux représentées dans les industries des produits forestiers bruts que dans toutes les autres provinces, y comptant pour 22 % de la main-d'oeuvre. L'Ontario avait le deuxième pourcentage le plus élevé des femmes employées dans les industries des produits forestiers bruts, suivie par la Saskatchewan et la Colombie-Britannique.

Dans les industries de fabrication de produits du bois, le Manitoba avait le pourcentage le plus élevé des femmes employées, celles-ci comptant pour 20 % de la main-d'oeuvre. La Saskatchewan arrivait au deuxième rang au pays, 18 % de la main-d'oeuvre étant des femmes. Elle était suivie de près par l'Ontario et l'Alberta.

Le pourcentage des femmes dans le secteur agricole primaire et dans la transformation des produits agricoles était presque égal dans l'ensemble des provinces. Il était intéressant de constater que les Territoires du Nord-Ouest étaient en tête au Canada, les femmes y représentant 60 % de la main-d'oeuvre du secteur agricole primaire. Cependant, cela est le résultat des petits nombres représentatifs de la population. La Colombie-Britannique, le Yukon et la Nouvelle-Écosse avaient une proportion plus élevée de femmes employées dans le secteur agricole primaire que les autres provinces. Malgré l'importance de l'agriculture en Saskatchewan, celle-ci avait la troisième proportion la moins élevée de femmes employées dans le secteur agricole primaire. Il est toutefois important de remarquer que plusieurs femmes qui travaillent dans le secteur agricole primaire ne sont jamais comptabilisées dans les statistiques officielles (Martz et Brueckner, 2003).

Tableau 3 — Proportions des femmes et des hommes dans les secteurs primaire et secondaire des industries de l'agriculture et des forêts, par province et territoire

Province/territoire	Secteur agricole primaire		Transformation des produits agricoles		Secteur des produits forestiers bruts		Fabrication de produits du bois	
	% F	% H	% F	% H	% F	% H	% F	% H
Colombie-Britannique	43,7	56,3	43,2	56,8	16,9	83,1	11,7	88,3
Alberta	35,8	64,2	36,1	63,9	22,4	77,6	16,4	83,6
Saskatchewan	30,2	69,8	27,9	72,1	17,3	82,7	17,8	82,2
Manitoba	32,0	68,0	36,3	63,7	13,1	86,9	19,9	80,1
Ontario	36,8	63,2	43,9	56,1	18,0	82,0	17,5	82,5
Québec	32,6	67,4	36,9	63,1	13,2	86,8	13,8	86,2
Nouveau-Brunswick	29,7	70,3	36,3	63,7	11,2	88,8	13,9	86,1
Nouvelle-Écosse	36,7	63,3	36,9	63,1	10,3	89,7	11,1	88,9
Île-du-Prince-Édouard	27,4	72,6	32,1	67,9	7,1	92,9	13,6	86,4
Terre-Neuve-et-Labrador	32,4	67,6	38,2	61,8	9,8	90,2	6,4	93,6
Territoires du Nord-Ouest	60,0	40,0	40,0	60,0	15,9	84,1	0	0
Yukon	36,8	63,2	0	0	10,5	89,5	0	100
Canada	34,9	65,1	39,8	60,2	15,2	84,8	14,2	85,8

Source : Statistique Canada (2001).

L'Ontario et la Colombie-Britannique avaient les pourcentages les plus élevés de femmes employées dans leurs industries de transformation des produits agricoles. Elles étaient suivies par le Québec, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et l'Alberta. Comparée à toutes les autres provinces et aux territoires (à l'exception du Yukon et du Nunavut), la Saskatchewan avait le plus faible pourcentage de femmes dans les industries de transformation des produits agricoles.

Pour une vaste majorité, les femmes employées dans les industries forestière et agricole de la Saskatchewan, en 2001, étaient des exploitantes d'exploitations agricoles ou des journalières, soit 22 930 femmes au sein de la main-d'oeuvre. Il y avait plus de femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire que dans les industries de transformation des produits agricoles ou dans l'industrie forestière. Cependant, les femmes étaient mieux représentées dans les industries de transformation des produits agricoles que dans les industries de fabrication de produits du bois en Saskatchewan.

Les femmes employées dans le secteur agricole primaire et dans le secteur des produits forestiers bruts vivaient dans les régions rurales alors que les femmes employées dans les industries de transformation vivaient plus communément dans les centres urbains de la Saskatchewan. Ce phénomène n'est pas surprenant, car les collectivités rurales dépendent des industries du secteur primaire pour l'emploi, alors que les centres urbains sont plus diversifiés et comptent sur des industries des secteurs secondaire et tertiaire. Par exemple, en Saskatchewan, Saskatoon abrite Mitchell's Gourmet Meats et Prince Albert, Weyerhaeuser Canada Ltd³.

Comme le montre le tableau 4, les femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire se répartissaient également dans l'ensemble des secteurs du recensement de la Saskatchewan, à l'exception du secteur 18, qui comprend la plus grande part du Nord de la Saskatchewan. Le secteur 11 est celui qui compte le plus grand nombre de femmes employées dans le secteur agricole primaire, soit 2 225 femmes. Le secteur du recensement 11 comprend la ville de Saskatoon et le territoire agricole environnant où on trouve nombre d'exploitations de pépinières, de serres et d'auto-cueillette — exploitations agricoles qui, le plus souvent, emploient des femmes. La transformation des produits agricoles se concentre aussi à Saskatoon ainsi que dans les secteurs du recensement 10 (Wynyard), 6 (Regina) et 9 (Yorkton).

Le secteur du recensement 15, qui comprend la ville de Prince Albert, abritait les groupes les plus importants de femmes employées dans le secteur des produits forestiers bruts et dans la fabrication de produits du bois, en 2001. Les secteurs du recensement 16 (Big River) et 18 (nord de la Saskatchewan) comprenaient le deuxième nombre le plus élevé de femmes employées dans le secteur des produits forestiers bruts. En majorité, les femmes employées dans la fabrication de produits forestiers se trouvaient dans le secteur du recensement 15 (Prince Albert), qui était suivi des secteurs 14 (baie d'Hudson) et 11 (Saskatoon). (Voir la figure 1.)

Tableau 4 — Nombre de femmes employées dans les industries agricole et forestière en Saskatchewan				
Secteur du recensement	Agriculture primaire	Transformation des produits agricoles	Produits forestiers bruts	Fabrication de produits du bois
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
1	1 055	30	0	25
2	1 120	10	10	0
3	1 165	20	0	0
4	1 065	10	0	0
5	1 305	25	0	0
6	1 795	195	10	20
7	1 360	95	0	30
8	1 515	45	0	0
9	1 205	150	25	10
10	910	235	0	0
11	2 225	635	20	110
12	1 215	85	0	0
13	1 310	20	0	0
14	1 730	40	45	125
15	1 745	30	115	190
16	1 220	70	65	70
17	985	40	35	90
18	10	10	65	15
Total	22 935	1 740	375	675
Rural	20 270	520	275	275
Urbain	2 665	1 220	100	400

Source : Statistique Canada (2001).

Professions des femmes

Le tableau 5 présente les professions des femmes employées dans les industries forestière et agricole au Canada. Dans le secteur agricole primaire, les femmes étaient essentiellement employées dans des professions propres au secteur primaire, soit comme exploitantes d'exploitations agricoles ou comme travailleuses en agriculture ou en horticulture. Le deuxième groupe de femmes le plus important se retrouvait dans la catégorie affaires, finances et administration, qui comprend les travailleuses de bureau et de secrétariat, suivies des travailleuses dans les ventes et les services.

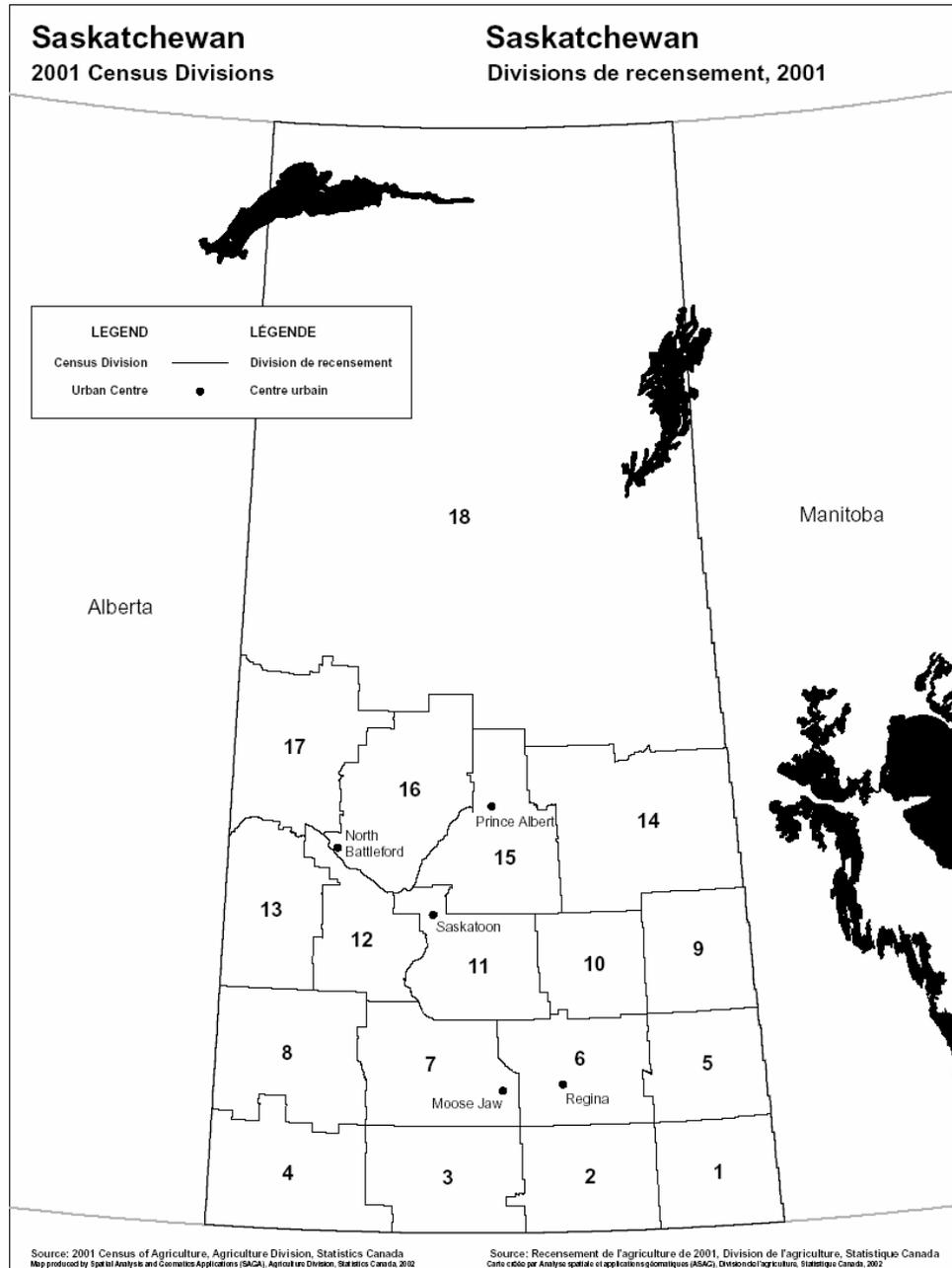
En 2001, 90 375 femmes travaillaient dans les industries de transformation des produits agricoles au Canada : 52,1 % des femmes étaient des opératrices de machine ou des journalières dans la transformation et la fabrication; 20,2 % travaillaient dans les ventes et les services; 15,9 % étaient employées dans les affaires, la finance et l'administration.

Les femmes qui travaillaient dans le secteur des produits forestiers bruts au Canada travaillaient dans des professions propres à la transformation et à la fabrication, suivies des ventes et des services, puis des affaires, de la finance et de l'administration. Dans le secteur de la fabrication de produits du bois, le groupe le plus important (38,1 %) de femmes travaillait dans la transformation et la fabrication, suivi de près par le groupe des femmes qui travaillaient dans les affaires, la finance et l'administration (37,1 %). Les femmes étaient représentées de façon plutôt égale, soit environ 5 %, dans les sciences naturelles et appliquées, les ventes et services, les métiers et la gestion.

	Agriculture primaire		Transformation des produits agricoles		Produits forestiers bruts		Fabrication de produits du bois	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
A. Gestion	995	0,6	4 880	5,4	480	2,9	1 660	4,8
B. Affaires, finance et administration	14 035	8,5	14 405	15,9	6 900	42,2	12 985	37,1
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	1 785	1,1	3 215	3,6	1 820	11,1	1 755	5,0
D. Santé	235	0,1	215	0,2	100	0,6	225	0,6
E. Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	225	0,1	335	0,4	85	0,5	130	0,4
F. Arts, culture, sports et loisirs	495	0,3	150	0,2	90	0,6	375	1,1
G. Ventes et services	6 485	3,9	18 235	20,2	1 000	6,1	2 005	5,7
H. Métiers, transport et machinerie	900	0,5	1 530	1,7	360	2,2	1 985	5,7
I. Professions propres au secteur primaire	138 915	83,6	300	0,3	5 310	32,5	555	1,6
J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	2 065	1,2	47 070	52,1	220	1,4	13 315	38,1
Total	166 135	100	90 375	100	16 345	100	34 980	100

Source : Statistique Canada (2001).

Figure 1 — Secteurs du recensement de la Saskatchewan



Le tableau 6 illustre que les femmes comptaient pour 30,2 % de la main-d'oeuvre du secteur agricole primaire et pour 27,9 % de la main-d'oeuvre du secteur de la transformation des produits agricoles en Saskatchewan. Dans le secteur forestier, les femmes comptaient pour 17,3 % des travailleuses et des travailleurs du secteur des produits forestiers bruts et pour 17,8 % des travailleuses et des travailleurs du secteur de la fabrication de produits du bois. En Saskatchewan, les femmes étaient des travailleuses de l'industrie forestière dans un pourcentage un peu plus élevé que la moyenne canadienne.

En Saskatchewan, en 2001, 1 725 femmes travaillaient dans le secteur de la transformation des produits agricoles. De ce nombre, 54,2 % travaillaient dans la transformation et la fabrication, la plupart du temps comme opératrices de machine ou journalières. Dans une proportion de 18,8 %, elles travaillaient dans les ventes et services; par ailleurs, 17,8 % travaillaient dans les affaires, la finance et l'administration. En Saskatchewan, le pourcentage des femmes qui travaillaient dans le secteur primaire et qui étaient des exploitantes agricoles et des journalières était plus élevé que dans le reste du Canada. Les femmes qui travaillaient dans la transformation des produits agricoles en Saskatchewan étaient davantage représentées dans les affaires, la finance et l'administration ainsi que dans les professions propres à la transformation et à la fabrication que les femmes dans l'ensemble du Canada.

En Saskatchewan, 375 femmes travaillaient dans le secteur des produits forestiers bruts, notamment l'exploitation de terres à bois, les pépinières forestières, l'exploitation forestière et les activités de soutien en foresterie. Les femmes qui travaillaient dans des professions propres au secteur primaire étaient principalement des journalières et des travailleuses dans l'exploitation forestière et la foresterie (38,7 %). Le deuxième groupe de femmes en importance était celui des affaires, de la finance et de l'administration (34,7 %) où elles occupaient des postes de travail de bureau et de secrétariat. Les femmes étaient aussi davantage représentées que la moyenne dans les ventes et les services ainsi que dans les métiers spécialisés. Dans le secteur de la fabrication de produits du bois, approximativement un tiers des femmes travaillait dans les affaires, la finance et l'administration, occupant le plus souvent des postes de bureau et de secrétariat. Par ailleurs, 34,6 % travaillaient dans des professions propres à la transformation et à la fabrication, le plus souvent comme journalières ou opératrices de machine.

Les femmes qui travaillaient dans le secteur des produits forestiers bruts au Canada étaient présentes dans des proportions plus élevées dans les affaires, la finance et l'administration, les sciences naturelles et appliquées, la santé et les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux que les femmes en Saskatchewan. Les femmes de la Saskatchewan étaient davantage représentées dans certaines activités moins traditionnelles, comme la gestion, les métiers, les ventes et services ainsi que dans les professions propres à la transformation et à la fabrication.

Dans le secteur de la fabrication de produits du bois, les données du recensement suggéraient que les femmes de la Saskatchewan étaient encore une fois fortement représentées dans la gestion, les métiers, les ventes et services, les professions propres à la transformation et à la fabrication ainsi que dans les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux.

Il est intéressant de remarquer que les professions des femmes dans l'agriculture en Saskatchewan étaient moins diversifiées que la moyenne canadienne, alors que les femmes de l'industrie forestière avaient des professions plus diversifiées que la moyenne canadienne, leurs nombres étant par ailleurs supérieurs à la moyenne pour les femmes qui travaillaient dans la gestion, les ventes et services, les métiers, le transport et la machinerie.

Cela peut refléter l'établissement plus récent de plusieurs sociétés forestières en Saskatchewan, à un moment où les rôles traditionnels des femmes au travail sont contestés et où il y a beaucoup plus de femmes au sein de la main-d'oeuvre.

	Secteur agricole primaire		Transformation des produits agricoles		Secteur des produits forestiers bruts		Fabrication de produits du bois	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
A. Gestion	55	0,2	80	4,6	15	4,0	55	8,3
B. Affaires, finance et administration	1 615	7,0	305	17,8	130	34,7	235	35,3
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	125	0,5	35	2,0	10	2,7	25	3,8
D. Santé	20	0,1	0	0	0	0	0	0
E. Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	25	0,1	10	0,6	0	0	10	1,5
F. Arts, culture, sports et loisirs	10	0,0	10	0,6	0	0	15	2,3
G. Ventes et services	460	2,0	325	18,8	35	9,3	40	6,0
H. Métiers, transport et machinerie	105	0,5	20	1,2	30	8,0	65	9,8
I. Professions propres au secteur primaire	20 465	89,2	10	0,06	145	38,7	0	0
J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	60	0,3	935	54,2	10	2,7	230	34,6
Total	22 930	100	1 725	100	375	100	665	100

Source : Statistique Canada (2001).

Professions des femmes et des hommes en agriculture et en foresterie

Le tableau 7 révèle que les Canadiennes représentaient 88,4 % des travailleuses et des travailleurs dans les affaires, la finance et l'administration; 81,2 % des travailleuses et des travailleurs dans les arts, la culture, les sports et les loisirs; 67,6 % des travailleuses et des travailleurs dans les ventes et services; et 59,5 % des travailleuses et des travailleurs dans les postes en santé dans le secteur agricole primaire. Ce sont les domaines traditionnels dans lesquels les femmes ont trouvé de l'emploi. Les femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire étaient aussi présentes en nombres importants dans un éventail de professions, les métiers étant la seule où les femmes représentaient moins de 32 % des travailleuses et des travailleurs.

Les femmes qui travaillaient dans la transformation des produits agricoles représentaient plus de 50 % des travailleuses et des travailleurs dans quatre catégories professionnelles, soit les affaires, la finance et l'administration; la santé; les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux; les arts, la culture, les sports et les loisirs. Contrairement

à la situation qui prévalait dans le secteur agricole primaire, les femmes n'étaient pas prédominantes dans les ventes et les services. Les femmes comptaient aussi pour des proportions plus faibles en gestion, en sciences naturelles et appliquées et domaines connexes ainsi que dans les métiers.

Professions	Secteur agricole primaire		Transformation des produits agricoles	
	% F	% H	% F	% H
A. Gestion	32,8	67,2	27,9	72,1
B. Affaires, finance et administration	88,4	11,6	59,6	40,4
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	40,3	59,7	41,7	58,3
D. Santé	59,5	40,5	65,2	34,8
E. Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	46,4	53,6	56,8	43,2
F. Arts, culture, sports et loisirs	81,2	18,8	68,2	31,8
G. Ventes et services	67,6	32,4	46,2	53,8
H. Métiers, transport et machinerie	8,0	92,0	6,2	93,8
I. Professions propres au secteur primaire	32,6	67,4	21,5	78,5
J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	48,8	51,2	42,3	57,7
Total	34,9	65,1	39,8	60,2

Source : Statistique Canada (2001).

Comme le montre le tableau 8, dans le secteur agricole primaire de la Saskatchewan, les femmes comptaient pour plus de 50 % des travailleuses et des travailleurs dans les affaires, la finance et l'administration, la santé, les arts, la culture, les sports et les loisirs ainsi que dans les ventes et services. Encore une fois, ce sont les domaines traditionnels dans lesquels les femmes ont trouvé des emplois. Cependant, les femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire étaient aussi présentes en nombres importants dans un éventail de professions, aucune catégorie ne comptant moins de 12 % de femmes.

Le degré de ségrégation sexuelle était plus élevé dans le secteur de la transformation des produits agricoles. Comparativement à celles qui travaillaient dans le secteur agricole primaire, les femmes qui travaillaient dans la transformation des produits agricoles représentaient plus de 50 % des travailleuses et des travailleurs dans seulement trois catégories professionnelles: affaires, finance et administration; santé; et arts, culture, sports et loisirs. Comparées aux hommes, les femmes étaient aussi représentées en plus petites proportions dans la gestion, les sciences naturelles et appliquées et les domaines connexes, les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux ainsi que les métiers.

La ségrégation professionnelle était plus présente dans les industries agricoles en Saskatchewan que dans l'ensemble du Canada. Les femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire au Canada étaient mieux représentées dans les professions non traditionnelles des femmes, comme la gestion, les sciences naturelles et appliquées, les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux et les professions propres au secteur primaire que les femmes de la Saskatchewan. Quand on a comparé les femmes

qui travaillaient dans le secteur de la transformation des produits agricoles en Saskatchewan à la moyenne canadienne, les femmes étaient moins représentées dans toutes les catégories professionnelles à l'exception de celle des arts, de la culture, des sports et des loisirs, qui ne comprenait que de très petites quantités de travailleuses.

La ségrégation professionnelle était plus importante dans l'industrie forestière que dans l'agriculture, les hommes ayant une présence écrasante dans les domaines professionnels traditionnellement occupés par les hommes, comme la gestion; les sciences naturelles et appliquées; les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux; les ventes et services; les métiers, le transport et la machinerie; les professions propres au secteur primaire; et la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique. Dans le même ordre d'idées, les femmes dominaient dans la catégorie professionnelle affaires, finance et administration, qui comprend les travailleuses de bureau et de secrétariat. Comme le montre le tableau 9, les femmes représentaient seulement 15,2 % de la main-d'oeuvre du secteur des produits forestiers bruts et 14,2 % de la main-d'oeuvre du secteur de la fabrication de produits du bois au Canada. Dans le secteur des produits forestiers bruts, les femmes occupaient 86,5 % des postes de la catégorie affaires, finance et administration et, au deuxième rang, 50,6 % des postes de la catégorie ventes et services. Les femmes représentaient entre 30 % et 50 % des travailleuses et des travailleurs dans les catégories santé; arts, culture, sports et loisirs; ventes et services.

Professions	Secteur agricole primaire		Transformation des produits agricoles	
	% F	% H	% F	% H
A. Gestion	21,2	78,8	18,4	81,6
B. Affaires, finance et administration	91,8	9,2	61,0	39,0
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	37,9	62,1	26,0	74,0
D. Santé	66,7	33,3	0	0
E. Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	31,3	68,7	28,6	71,4
F. Arts, culture, sports et loisirs	66,7	33,3	100	0
G. Ventes et services	79,3	20,7	37,8	62,2
H. Métiers, transport et machinerie	12,1	87,9	2,4	97,6
I. Professions propres au secteur primaire	28,5	71,5	22,2	77,8
J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	21,7	78,3	27,7	72,3
Total	30,2	69,8	27,9	72,1

Source : Statistique Canada 2001.

Le tableau 9 montre que dans le secteur de la fabrication des produits du bois, les femmes représentaient plus de 50 % des travailleuses et des travailleurs seulement dans la catégorie affaires, finance et administration. Comme dans le secteur des produits forestiers bruts, les femmes représentaient de 24 à 45 % des travailleuses et des travailleurs du secteur canadien de la fabrication de produits du bois dans les catégories suivantes : santé; sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux; arts, culture, sports et loisirs; ventes et services. Comparativement à leur situation dans le secteur des produits forestiers bruts, les femmes

étaient mieux représentées dans la catégorie gestion dans le secteur de la fabrication de produits du bois, mais moins bien représentées dans la plupart des autres catégories.

Professions	Secteur des produits forestiers bruts		Fabrication de produits du bois	
	% F	% H	% F	% H
A. Gestion	9,3	90,7	12,6	87,4
B. Affaires, finance et administration	86,5	13,5	64,9	35,1
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	17,0	83,0	14,0	86,0
D. Santé	46,5	53,5	45,0	55,0
E. Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	30,9	69,1	27,1	72,9
F. Arts, culture, sports et loisirs	48,7	51,3	35,1	64,9
G. Ventes et services	50,6	49,4	24,5	75,5
H. Métiers, transport et machinerie	2,2	97,8	3,3	96,7
I. Professions propres au secteur primaire	8,7	91,3	8,2	91,8
J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	7,0	93,0	10,8	89,2
TOTAL	15,2	84,8	14,2	85,8

Source : Statistique Canada 2001.

Les femmes représentaient une plus faible proportion de la main-d'oeuvre dans les industries forestières de la Saskatchewan que dans les industries agricoles de la Saskatchewan. Le tableau 10 montre que les femmes dominaient dans les catégories affaires, finance et administration ainsi que ventes et services. En Saskatchewan, il n'y avait pas de travailleuses dans les catégories suivantes du secteur des produits forestiers bruts : santé; arts, culture, sports et loisirs; ou sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux. Les femmes avaient de faibles taux de participation dans les catégories suivantes : métiers, professions propres au secteur primaire; transformation; gestion; sciences naturelles et appliquées.

Le secteur de la fabrication de produits du bois avait une plus forte proportion des femmes dans les postes de gestion que le secteur des produits forestiers bruts, mais aucune de ces femmes n'occupait un poste dans la haute direction. Les femmes dominaient seulement dans la catégorie affaires, finance et administration, qui comprend les postes traditionnels de bureau et de secrétariat. Comparées aux hommes, les femmes étaient aussi en plus faibles proportions dans les catégories suivantes : gestion; sciences naturelles et appliquées et domaines connexes, sciences sociales; métiers.

Les femmes de la Saskatchewan qui travaillaient dans le secteur des produits forestiers bruts et dans le secteur de la fabrication de produits du bois occupaient moins de postes en sciences naturelles et appliquées que la moyenne canadienne. Cette anomalie mérite d'être examinée, les femmes qui travaillaient dans le secteur forestier tendant à avoir une scolarité plus élevée que les hommes. Les femmes de la Saskatchewan étaient plus fortement représentées que la moyenne canadienne dans toutes les autres catégories professionnelles dans les secteurs des produits forestiers bruts et de la fabrication de produits du bois.

Professions	Secteur des produits forestiers bruts		Fabrication de produits du bois	
	% F	% H	% F	% H
A. Gestion	12,0	88,0	22,9	77,1
B. Affaires, finance et administration	86,7	13,3	75,8	24,2
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	5,4	94,6	9,4	90,6
D. Santé	0	0	0	0
E. Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	0	0	0	0
F. Arts, culture, sports et loisirs	0	0	27,3	72,7
G. Ventes et services	63,6	36,4	38,1	61,9
H. Métiers, transport et machinerie	10,9	89,1	6,6	93,4
I. Professions propres au secteur primaire	11,3	88,7	0	100
J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	13,3	86,7	13,9	86,1
Total	17,3	82,7	17,8	82,2

Source : Statistique Canada (2001).

Caractéristiques des travailleuses de l'agriculture et de la foresterie

Type de travail

En pourcentage du nombre total des travailleuses et des travailleurs de l'industrie forestière en Saskatchewan et au Canada, les femmes étaient légèrement surreprésentées dans le travail à temps partiel et sous-représentées dans l'emploi à temps plein. Cette tendance s'est avérée évidente lors de l'examen des chiffres cumulatifs pour le Canada et la Saskatchewan. Même si les femmes ne représentaient que 15 % de la main-d'oeuvre dans l'industrie forestière au Canada, elles représentaient 59 % des employées et des employés à temps partiel toute l'année et 26 % des employées et des employés à temps partiel une partie de l'année. Dans le même ordre d'idées, en Saskatchewan, où les femmes représentaient 18 % de la main-d'oeuvre dans l'industrie forestière, elles étaient sur-représentées dans les postes à temps partiel, constituant 64 % des employées et des employés à temps partiel toute l'année. Quand ces données ont été subdivisées selon les secteurs primaire et secondaire, cependant, des modèles différents sont apparus pour la Saskatchewan et le Canada.

Dans le secteur forestier secondaire, la différence la plus frappante entre la Saskatchewan et le Canada était la suivante : alors que 48 % des employées et des employés à temps partiel toute l'année au Canada étaient des femmes, il n'y avait pas d'employées et d'employés à temps partiel toute l'année en Saskatchewan (tableau 11). Qui plus est, dans le secteur de la fabrication de produits du bois de la Saskatchewan, les femmes étaient représentées plus également dans l'ensemble des types de travail, alors qu'au Canada la différence de représentation des femmes dans les types de travail à temps plein et à temps partiel était plus prononcée.

Tableau 11 — Pourcentage des femmes au sein de l'ensemble de la main-d'oeuvre des industries forestière et agricole, par catégorie								
	Agriculture				Forêt			
	Primaire		Secondaire		Primaire		Secondaire	
	% SASK.	% CAN.	% SASK.	% CAN.	% SASK.	% CAN.	% SASK.	% CAN.
Temps plein, toute l'année	26	29	23	34	14	16	17	13
Temps plein, partie de l'année	24	34	29	45	15	10	16	13
Temps partiel, toute l'année	50	56	69	61	100	60	0	48
Temps partiel, partie de l'année	39	44	53	56	19	26	17	25
Travail autonome ou n'a pas travaillé pour un salaire	34	42	13	49	12	20	24	20

Source : Statistique Canada (2001).

Dans le secteur primaire, la représentation des femmes dans différents types de travail au Canada était plus variable qu'en Saskatchewan et ces résultats sont semblables à ceux qui ont été obtenus pour le secteur secondaire. Il y a une exception à cet énoncé : en Saskatchewan, les employées à temps partiel toute l'année constituaient l'ensemble de l'effectif alors qu'elles constituaient 60 % de l'effectif au Canada.

Les femmes qui travaillaient dans l'agriculture étaient aussi légèrement surreprésentées dans le travail à temps partiel et sous-représentées dans le travail à temps plein dans les secteurs agricoles primaire et secondaire. Ces différences n'étaient cependant pas aussi prononcées que dans les industries forestières. Au Canada, alors que les femmes constituaient 36 % de la main-d'oeuvre agricole, elles représentaient 56 % de la main-d'oeuvre à temps partiel toute l'année et 44 % de la main-d'oeuvre à temps partiel une partie de l'année. La situation de la Saskatchewan était semblable, les femmes constituant 51 % de la main-d'oeuvre à temps partiel toute l'année; cependant, les femmes comptaient pour une proportion moindre de la main-d'oeuvre à temps partiel une partie de l'année que dans l'ensemble du Canada.

Dans le secteur secondaire, la Saskatchewan avait une proportion beaucoup plus faible de femmes qui étaient des travailleuses autonomes ou qui ne travaillaient pas pour un salaire comparativement à l'ensemble du Canada. Cependant, dans le secteur secondaire, 69 % de la main-d'oeuvre à temps partiel toute l'année en Saskatchewan étaient des femmes alors qu'au Canada les femmes ne représentaient que 61 % de la main-d'oeuvre à temps partiel toute l'année. Les femmes de la Saskatchewan qui travaillaient dans la transformation des produits agricoles étaient moins bien représentées dans les catégories à temps plein que les femmes au Canada. Cependant, les femmes qui travaillaient dans la transformation des produits agricoles étaient beaucoup plus susceptibles d'être des employées à temps plein que les femmes qui travaillaient dans la fabrication de produits du bois.

Les modèles qui tiennent compte des sexes en ce qui concerne les types de travail dans le secteur primaire étaient semblables à ceux du secteur secondaire. Toutefois, les femmes y constituaient une plus faible proportion de la main-d'oeuvre à temps partiel toute l'année

que dans le secteur secondaire, où elles comptaient pour 50 % de cette catégorie de main-d'oeuvre. Elles y constituaient aussi une proportion plus faible qu'au Canada où 56 % de la main-d'oeuvre à temps partiel toute l'année étaient des femmes. Les femmes qui travaillaient à temps plein dans le secteur agricole primaire étaient beaucoup plus largement représentées que celles qui étaient employées à temps plein dans le secteur des produits forestiers bruts. Les femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire travaillaient en majorité dans des exploitations agricoles familiales, alors que, dans les industries forestières, les femmes étaient plus susceptibles de travailler pour une société.

Revenu

Dans l'industrie forestière du Canada et de la Saskatchewan, les femmes étaient plus nombreuses à avoir des revenus dans les classes de revenu inférieures que les hommes (tableau 12). Qui plus est, la classe de revenu représentant le plus grand nombre de femmes dans l'industrie forestière en Saskatchewan et au Canada est inférieure à 10 000 \$. Par rapport au Canada, la Saskatchewan présentait une disparité de revenu plus grande entre les femmes et les hommes dans les classes de revenu les plus élevées. Dans l'industrie forestière de la Saskatchewan, le plus grand nombre d'hommes se trouvait dans la classe de revenu supérieure (60 000 \$ et plus), alors qu'au Canada, le plus grand nombre d'hommes avait des revenus entre 40 000 \$ et 59 000 \$ (figure 12). De plus, les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière de la Saskatchewan étaient moins susceptibles de se trouver dans les classes de revenu intermédiaires que leurs homologues canadiennes, mais légèrement plus susceptibles de se trouver dans les classes de revenu supérieures.

Comme dans l'industrie forestière, plus de femmes de la Saskatchewan et du Canada qui travaillaient dans l'industrie agricole faisaient partie des classes de revenu inférieures que les hommes. Dans une grande proportion (32 %), les femmes avaient un salaire inférieur à 10 000 \$. La disparité des revenus entre les femmes et les hommes au Canada et en Saskatchewan était semblable. Un pourcentage plus élevé d'hommes que de femmes se trouvait dans les classes de revenu supérieures. Les hommes qui étaient employés dans l'agriculture en Saskatchewan avaient aussi des revenus inférieurs quand on les comparait à ceux du reste du Canada.

Les femmes et les hommes qui travaillaient dans l'agriculture faisaient état de revenus inférieurs à celles et ceux qui travaillaient dans l'industrie forestière. Cette situation est liée partiellement au grand nombre d'exploitations agricoles représentées dans les données. Les exploitations agricoles familiales ont, au cours de la dernière décennie, connu un changement remarquable. En raison de la hausse des prix des intrants et de la baisse des prix des denrées, le revenu agricole est faible (Martz, 2004). Dans le secteur agricole primaire, les femmes et les hommes se retrouvaient plus vraisemblablement dans la classe de revenu inférieure à 10 000 \$ que les femmes et les hommes de l'industrie forestière.

Éducation

Les travailleuses et les travailleurs forestiers qui travaillaient dans le secteur secondaire avaient tendance à avoir des niveaux d'instruction supérieurs (tableau 13); par ailleurs, les femmes qui travaillaient dans le secteur des produits forestiers bruts et dans le secteur forestier secondaire étaient plus instruites que leurs homologues masculins. Plus d'hommes détenaient un certificat technique ou professionnel ou des diplômes, alors que plus de femmes avaient fréquenté l'université. Le niveau d'instruction le plus élevé atteint par le plus grand nombre d'hommes et de femmes qui travaillaient dans le secteur primaire était le niveau secondaire (avec ou sans diplôme).

Tableau 12 — Pourcentage du total des travailleuses et des travailleurs des industries forestière et agricole dans des classes de revenu choisies, en 2000, subdivisé selon les sexes et la répartition géographique

Revenu	Agriculture				Foresterie			
	Saskatchewan		Canada		Saskatchewan		Canada	
	% F	% H	% F	% H	% F	% H	% F	% H
Moins de 10 000 \$	32	29	32	24	24	22	20	13
10 000 \$ - 19 999 \$	25	23	27	18	21	14	20	12
20 000 \$ - 29 999 \$	18	18	19	18	15	11	20	15
30 000 \$ - 39 999 \$	11	13	11	15	12	11	16	15
40 000 \$ - 59 999 \$	9	11	8	15	20	15	17	25
60 000 \$ et plus	5	7	4	9	9	27	7	21

Source : Statistique Canada (2001).

Tableau 13 — Niveau d'instruction des travailleuses et des travailleurs des secteurs forestier et agricole primaire et secondaire en Saskatchewan, selon les sexes

Éducation	Agriculture				Foresterie			
	Primaire		Secondaire		Primaire		Secondaire	
	% F	% H	% F	% H	% F	% H	% F	% H
< 9 ^e année	15	17	4	6	5	14	0	7
9 ^e – 13 ^e année	48	50	54	56	43	43	34	40
Certaines études postsecondaires	5	4	6	6	8	6	5	5
Certificat non universitaire	18	16	23	23	27	24	34	38
Certaines études universitaires, sans diplôme	9	8	8	7	10	9	17	5
Études universitaires, baccalauréat	4	4	5	4	6	4	9	5

Source : Statistique Canada (2001).

Il est intéressant de constater qu'il n'y avait pas de différences réelles dans les niveaux d'instruction entre les hommes et les femmes qui travaillaient dans les secteurs agricoles primaire et secondaire; il y avait toutefois des différences, puisque les femmes et les hommes avaient des niveaux d'instruction moins élevés dans le secteur primaire que dans le secteur secondaire. Les études secondaires (avec ou sans diplôme) sont le niveau d'instruction le plus commun des femmes et des hommes. Plus de femmes et d'hommes détenaient des certificats ou des diplômes techniques et professionnels dans le secteur secondaire que dans le secteur primaire. Très peu de personnes de l'un ou l'autre des secteurs avaient terminé des études universitaires ou effectué certaines études universitaires.

Âge

Les femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire étaient beaucoup plus âgées que celles qui étaient employées dans les autres secteurs (tableau 14). L'explication peut se trouver dans la tendance au vieillissement des exploitantes et des exploitants agricoles du Canada. Le secteur agricole primaire compte aussi un nombre beaucoup moins élevé de femmes qui ont de 25 à 34 ans comparativement aux autres secteurs. En général, c'est l'âge de la transition pour les personnes qui quittent le giron familial pour fonder une nouvelle famille. Il arrive souvent que les personnes qui se trouvent dans cette catégorie d'âge travaillent dans d'autres secteurs avant de revenir à l'exploitation agricole familiale pour élever leurs propres familles. Dans les secteurs de la transformation des produits agricoles et des produits forestiers bruts, l'âge moyen des femmes se situait dans la catégorie des 35 à 44 ans, celui des femmes du secteur de la fabrication des produits du bois étant légèrement inférieur. Les femmes qui faisaient partie de la catégorie des 45 à 54 ans étaient représentées également dans les quatre secteurs.

Âge	Agriculture		Foresterie	
	% Primaire	% Secondaire	% Primaire	% Secondaire
15-24	13	21	24	30
25-34	8	20	20	20
35-44	18	31	27	33
45-54	21	22	17	11
55-64	20	5	9	6
65 et plus	20	1	0	2

Source : Statistique Canada (2001).

Résumé

Les femmes au Canada sont mieux représentées au sein de la main-d'oeuvre des secteurs primaire et secondaire de l'agriculture que dans les secteurs primaire et secondaire de la foresterie. En Saskatchewan, les femmes comptent seulement pour 30 % de la main-d'oeuvre du secteur agricole primaire, ce qui est moins que la moyenne canadienne, qui est de 35 %. Dans le secteur agricole primaire, cette situation est liée au type dominant de l'agriculture, celle des céréales, des graines oléagineuses et des bovins, où, traditionnellement, les femmes n'ont pas été des exploitantes et où elles n'ont pas été embauchées. Dans le même ordre d'idées, pour ce qui est du secteur de la transformation des produits agricoles, le pourcentage des femmes qui font partie de la main-d'oeuvre (27,9 %) est le plus bas au Canada. Dans le secteur des produits forestiers bruts, les femmes comptent pour 15,2 % de la main-d'oeuvre au Canada et pour 17,3 % de la main-d'oeuvre en Saskatchewan. Dans le secteur de la fabrication des produits du bois, les femmes comptent pour 15,2 % de la main-d'oeuvre au Canada et pour 17,8 % de la main-d'oeuvre en Saskatchewan. Les femmes sont légèrement mieux représentées dans l'industrie forestière en Saskatchewan en raison de la croissance récente de celui-ci à un moment où on lève les obstacles et où on commence à encourager les femmes à travailler dans cette industrie.

Les modèles professionnels des femmes de la Saskatchewan dans les industries forestières sont semblables à ceux du Canada. En vaste majorité, les femmes qui sont employées dans le secteur agricole primaire travaillent à titre d'exploitantes agricoles et de journalières. Dans le secteur de la transformation des produits agricoles, plus de 50 % des travailleuses de la Saskatchewan et du Canada travaillent dans des professions propres à la transformation, à la fabrication et à la machinerie ainsi qu'à titre de journalières, professions traditionnelles des femmes dans ce secteur. Les femmes sont aussi représentées en grand nombre dans la catégorie affaires, finance et administration, dans les emplois traditionnels des femmes à titre de travailleuses de bureau et de secrétariat. Dans le secteur des produits forestiers bruts, le modèle est simultanément traditionnel et non traditionnel, les femmes travaillant surtout à titre de journalières et de travailleuses forestières et dans l'exploitation des forêts, et, en deuxième lieu, dans des postes en affaires, en finance et en administration (travail de bureau et de secrétariat). Alors que dans le secteur de la fabrication de produits du bois, la catégorie traditionnelle affaires, finance et administration emploie le groupe le plus important de femmes, il est suivi de près par la catégorie transformation, fabrication et services d'utilité publique (opératrices de machine et journalières).

La ségrégation professionnelle demeure marquée dans les industries forestière et agroalimentaire, l'industrie forestière affichant une plus grande inégalité dans les secteurs primaire et secondaire. Dans l'industrie forestière, les hommes occupent, en moyenne, plus de 80 % de la plupart des catégories professionnelles, à l'exception de la catégorie affaires, finance et administration (travail de bureau et de secrétariat), où les femmes occupent plus de 80 % des postes. En foresterie, les femmes travaillaient plus souvent avec des femmes et les hommes travaillaient plus souvent avec des hommes. Cependant, en Saskatchewan, les femmes occupaient plus souvent des emplois traditionnellement occupés par des hommes dans des pourcentages plus élevés dans les catégories gestion, ventes et services, métiers ainsi que transformation et services d'utilité publique, ce qui indique que certaines femmes sont entrées dans des domaines traditionnellement occupés par des hommes.

Hanson et Pratt (1995) ont prétendu que les tendances du travail des femmes étaient caractérisées par des salaires et des avantages sociaux faibles, de piètres conditions, un roulement du personnel élevé, peu de possibilités d'avancement et, souvent, une supervision arbitraire et capricieuse. De plus, Little (2002) a observé que les femmes acceptent souvent du travail à temps partiel, temporaire et occasionnel, peu rémunéré, sans avantages sociaux ni possibilités de promotion. Certaines de ces caractéristiques sont évidentes dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en Saskatchewan et au Canada. Il a été démontré que les revenus des femmes étaient inférieurs à ceux des hommes dans les industries forestière et agricole. Dans ces industries, les femmes sont surreprésentées dans l'emploi à temps partiel et sous-représentées dans l'emploi à temps plein toute l'année. La Saskatchewan affiche des taux plus bas d'emploi à temps plein toute l'année dans le secteur agricole primaire, le secteur de la transformation des produits agricoles et le secteur des produits forestiers bruts que la moyenne canadienne. Toutefois, la Saskatchewan a des taux plus élevés d'emploi à temps plein toute l'année dans le secteur de la fabrication des produits du bois.

La tendance dans le secteur agricole primaire était au vieillissement de la population, un important pourcentage de la main-d'oeuvre ayant 65 ans et plus. Les femmes qui

travaillaient dans les secteurs de la fabrication étaient plus jeunes en moyenne que les femmes qui travaillaient dans le secteur primaire de la foresterie et de l'agriculture. Les niveaux d'instruction étaient plus élevés dans l'industrie forestière que dans l'industrie agricole; il en était de même dans le secteur de la fabrication par rapport au secteur primaire. Il y avait peu d'écarts dans les niveaux d'instruction des hommes et des femmes qui travaillaient dans l'agriculture; cependant, dans l'industrie forestière, les femmes avaient tendance à être plus instruites que les hommes.

La partie qui suit analyse plus en profondeur les expériences de travail, telles que les femmes les ont expliquées dans les entrevues. Dans cette partie, les femmes interrogées ne sont pas représentatives de l'industrie comme le sont les données de Statistique Canada. Elles représentent plutôt celles qui ont saisi les occasions qui commencent à se présenter aux femmes dans ces industries. Dans le secteur agricole primaire, les femmes que nous avons interrogées ne travaillaient pas dans l'exploitation agricole familiale, mais étaient surtout des travailleuses rémunérées dans les installations d'élevage d'animaux intensif, ce qui est un développement récent dans le secteur agricole primaire. Pour ce qui est de l'industrie forestière, même si nous avons interrogé les femmes qui occupaient des postes de bureau et de secrétariat, nous nous sommes concentrées sur les femmes qui passaient à des professions non traditionnelles.

5. EN LEURS PROPRES MOTS : LES EXPÉRIENCES D'EMPLOI DES FEMMES

Cette partie examine les expériences des femmes dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en se fondant sur des entrevues effectuées en 2004. Nous avons posé aux femmes des questions sur les éléments suivants : la façon dont elles ont trouvé leur emploi; pourquoi elles ont choisi cet emploi; les autres occasions d'emploi chez leurs employeurs et dans leur collectivité rurale; comment elles percevaient leur travail; quelles dispositions elles ont prises pour concilier entretien de la maison et emploi; la qualité de leur travail (c.-à-d. les salaires, la santé et la sécurité, le harcèlement, la discrimination); et les rapports travailleuses-travailleuses et travailleuses-travailleurs ainsi que les rapports travailleuses-travailleurs et employeurs.

Occasions d'emploi

Les femmes employées dans l'agroalimentaire et la foresterie avaient l'impression que les occasions d'emploi dans les régions rurales étaient toujours traditionnelles, particulièrement à l'extérieur de leur industrie. Elles ont indiqué que les femmes étaient plus susceptibles de trouver des postes de serveuses, de responsables de services de garde, d'infirmières et d'aide-enseignante ou de secrétariat et de comptabilité. Quand nous leur avons demandé ce qu'elles feraient si elles perdaient leur emploi, les femmes ont indiqué qu'elles avaient peu d'options et qu'elles ne pourraient trouver du travail que comme serveuses, secrétaires dans de petites entreprises, coiffeuses, concierges ou commis dans des magasins de détail.

Dans l'industrie porcine et l'industrie forestière, les femmes considéraient leur emploi comme moins traditionnel.

Il y a plus de femmes qui relèvent le défi d'occuper un emploi différent. Comme si elles étaient, comment dire, peut être un peu plus audacieuses maintenant. Vous savez, comme les rôles non traditionnels. Elles y vont pour occuper un poste de superviseure; elles vont davantage accepter des postes de conductrices de lève-palettes et plus de postes d'opératrices de machine à l'extérieur.

Les femmes de l'industrie forestière ont parlé de possibilités de travailler à titre de bûcheronnes, d'électriciennes, de classeuses de bois débité, de techniciennes et d'opératrices de machine, pour ne nommer que quelques professions. Dans l'industrie porcine, les femmes ont obtenu plus de possibilités de devenir des directrices adjointes ou des directrices de porcheries. Dans le même ordre d'idées, les femmes qui travaillaient dans les deux industries ont exprimé le caractère unique de ces possibilités. Elles ne pensaient pas qu'elles auraient des occasions semblables dans d'autres sociétés à l'extérieur de leurs industries respectives.

D'un autre côté, les femmes qui occupaient des postes de bureau et administratifs dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire pensaient qu'elles pourraient trouver un travail semblable dans une autre société. Elles pensaient qu'elles n'avaient aucune limite au sein

de leur collectivité. Cependant, les femmes qui occupaient des postes de bureau et administratifs étaient plus susceptibles d'indiquer que ces postes étaient plus difficiles à obtenir, en raison du degré de concurrence qui existait pour ces postes.

Par exemple, si vous parlez des possibilités qui s'offrent aux femmes, c'est là que la plupart des femmes désirent se retrouver. Nous recevons plusieurs demandes pour les postes de bureau et administratifs ici, mais les places sont limitées car nous essayons de faire plus avec moins.

Les femmes qui travaillaient dans les deux industries ont aussi signalé les limites associées au manque d'instruction. Comme une femme l'a dit :

Mais vraiment, sans instruction et compte tenu de l'ensemble d'avantages sociaux, vous savez, je pense qu'il faudrait entreprendre des études et des choses comme ça pour obtenir plus.

Les femmes de l'industrie agroalimentaire ont signalé que pour obtenir un bon emploi, qu'une personne ait ou non de l'instruction, elle devrait déménager dans un grand centre.

En général, les femmes pensaient que les occasions d'emploi qu'offraient les collectivités rurales étaient limitées, particulièrement les emplois qui payaient un salaire décent. Une femme qui travaillait dans le conditionnement des viandes a indiqué que les emplois qui payaient bien et que les personnes recherchaient, comme ceux dans la fonction publique, dans les sociétés de services d'utilité publique et les chemins de fer n'existaient plus dans les régions rurales. Le manque d'emplois dans les régions à prédominance rurale signifie aussi qu'il y a peu d'emplois de remplacement qui paient aussi bien dans le cas où ça ne fonctionne pas dans un premier emploi. Les femmes ont fréquemment émis le commentaire que les seules possibilités qui s'offraient à elles seraient les emplois du secteur des services au salaire minimum. Une femme a signalé que même si elle pouvait travailler pour une plus petite entreprise, elle devrait accepter une importante réduction salariale, ce qu'elle n'était vraiment pas prête à faire.

Je gagne plus, et je veux dire pas seulement cinq cents de plus l'heure, mais près d'un dollar l'heure de plus après cinq ans à la porcherie que je gagnais après 12 ans au cabinet du dentiste.

Les femmes qui travaillaient dans les deux industries ont aussi indiqué comment les emplois payés au salaire minimum n'offraient pas un revenu suffisant pour survivre et pour satisfaire leurs besoins quotidiens sans devoir dépendre d'une autre personne pour aider à payer les factures.

Comment être autosuffisante avec le salaire minimum... Il faut avoir une personne avec qui partager l'appartement ou vivre avec un compagnon, Dieu aidant, et cela soulève une autre question... pourquoi faudrait-il compter sur son compagnon ou sur son mari... pour arriver à payer les factures?

Les femmes qui avaient de jeunes enfants soulignaient rapidement qu'avec un emploi payé au salaire minimum,

tout irait à la garderie, alors ça ne vaut pas la peine.

Quelques femmes qui travaillaient dans l'industrie agroalimentaire ont signalé qu'elles avaient reporté leur retour au travail, car elles ne pouvaient pas payer les services de garde quand elles travaillaient au salaire minimum.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière entrevoyaient la possibilité de passer à d'autres opérations forestières dans la région, alors que les femmes qui travaillaient dans la transformation dans l'industrie agroalimentaire entrevoyaient les exploitations d'élevage intensif comme des options possibles. Cependant, plusieurs femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière étaient plus enclines à être mobiles, reconnaissant les possibilités qui s'offraient à elles dans d'autres centres. Cela peut refléter le regroupement des opérations forestières près des grands centres et le besoin des femmes qui veulent travailler dans l'industrie forestière de se déplacer ou de déménager pour obtenir un emploi. En fait, nombre de femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière étaient venues d'autres provinces, comme la Colombie-Britannique et l'Ontario, pour occuper leurs emplois respectifs. Subsidièrement, les femmes qui travaillaient dans les industries du conditionnement des viandes et du porc étaient liées plus étroitement à leur localité, certaines en raison de leurs liens avec les exploitations agricoles familiales, certaines à cause de leurs liens étroits avec les membres de leur famille et de leur collectivité. Aucune des femmes de l'industrie agroalimentaire interrogées n'avait déménagé dans son lieu de domicile à partir d'une autre province en raison des possibilités d'emploi, bien que certaines l'aient fait en raison de liens familiaux.

Possibilités d'emploi pour les femmes

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière et dans l'agroalimentaire ont déclaré qu'un plus grand nombre de femmes entraient dans la population active et que les possibilités d'emploi pour les femmes augmentaient par rapport à la situation qui prévalait en 2001. Non seulement les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine indiquaient qu'elles pouvaient trouver du travail dans les porcheries, mais elles citaient des occasions d'emplois qui étaient considérées comme traditionnellement pour les hommes, notamment les emplois de soudeuse, de conductrice contractuelle de moissonneuse-batteuses, d'agente de produits chimiques, de transporteuse de céréales, de vétérinaire, de gestionnaire, au sein du gouvernement, de même que des emplois dans l'industrie des céréales, dans l'industrie des bovins et dans les entreprises à la maison. Une femme a dit :

Pour moi, c'était un monde d'hommes, avant. J'aime voir que les femmes y sont maintenant... comme toutes ces vétérinaires qu'il y a maintenant. Ce sont des femmes vétérinaires, ce ne sont pas tous des hommes vétérinaires. J'aime voir ce genre de choses arriver.

Une autre femme a déclaré que les possibilités augmentent parce que les attitudes à l'égard des femmes semblent avoir changé.

Nous n'arrivons pas sur cette Terre seulement pour servir et faire des bébés, nous pouvons aussi faire les choses difficiles.

Une femme a observé que les attitudes des femmes ont changé et qu'elles se sentent donc plus confiantes pour s'afficher et obtenir du travail.

Ce sont encore les vieilles façons de penser qui restent dans les esprits des gens et il est difficile pour certaines femmes de passer outre ce vieil esprit, mais une fois qu'elles briseront ces stéréotypes... les choses vont changer.

Les femmes qui travaillaient dans le secteur de la transformation des produits agricoles avaient l'impression que, dans leur région, les femmes travaillaient à l'extérieur alors que les hommes travaillaient à la ferme et restaient à la maison pour s'occuper des enfants.

Plutôt que ce soit les hommes qui aillent à l'extérieur, ce sont les femmes.

Les femmes qui étaient employées dans l'industrie agroalimentaire ont aussi observé que les possibilités pour les femmes augmentaient, parce que les hommes quittaient leur collectivité durant les mois d'hiver pour travailler aux installations de forage pétrolier, dans les mines, dans l'industrie forestière, pour conduire des camions et, même, dans certains cas, pour se rendre à l'étranger afin de gagner de bons salaires. Les maris quittent donc la maison, la ferme et les enfants et ce sont leurs partenaires féminines qui s'occupent de tout jusqu'à ce que les hommes reviennent à la maison au printemps.

La moitié des femmes interrogées, qui travaillaient dans l'industrie forestière, a aussi reconnu que les possibilités pour les femmes augmentaient. Les facteurs qui contribuaient à ce phénomène comprenaient l'accès à la formation technique, les politiques d'action positive, les hommes qui s'habituent à travailler avec les femmes et les hommes plus jeunes (qui ont des attitudes plus progressistes à l'égard de leurs collègues féminines) qui remplacent les plus âgés dans le milieu de travail. Certaines femmes pensaient qu'il y avait déjà égalité dans le milieu de travail.

S'il y a un débouché, nous pouvons prendre l'emploi que nous voulons

et

des possibilités égales pour un savoir égal.

D'autres pensaient que c'était toujours la lutte. Une femme a signalé que l'usine où elle travaillait embauchait des travailleuses quand il n'y avait pas assez d'employés masculins et encourageait les hommes à parler à leurs femmes des occasions d'emploi.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie agroalimentaire pensaient aussi qu'elles apportaient des qualités particulières au milieu de travail, par exemple leur capacité à agir sur le moment, leur grand sens commun et le fait que le travail à la ferme n'est pas seulement un travail d'homme. Certains des rôles maternels et de soins associés aux femmes

sont aussi considérés comme avantageux dans les porcheries, particulièrement quand il s'agit de travailler avec les porcelets. Certaines femmes ont commenté la façon dont leurs employeurs le reconnaissent et embauchent donc de préférence les femmes dans la pouponnière et la maternité plutôt que les hommes, favorisant ainsi la patience et la compassion plutôt que la force et la rudesse. Une autre femme a observé que les sociétés recrutaient activement des soudeuses, car

Elles sont bonnes, elles sont plus efficaces, elles accomplissent mieux leur travail et sont plus exigeantes.

Des commentaires semblables ont été émis par des femmes de l'industrie forestière. Les personnes interrogées ont observé que les femmes composaient plus facilement avec le travail répétitif — le « travail ennuyeux ». Une femme a fait remarquer comment ses employeurs aimaient embaucher des femmes, car elles étaient plus organisées et accordaient plus d'attention aux détails que les hommes.

Dans certains cas, je pense que certains des gars aiment le fait que je sois une femme, car les femmes entrevoient les choses sous un angle différent et tendent à organiser les choses et à voir les détails que les gars ne voient pas.

Toutes les femmes n'étaient pas optimistes au sujet de la disponibilité d'emplois pour les femmes dans les collectivités rurales, certaines pensant plutôt que les choses n'avaient pas changé tellement. Certaines femmes qui travaillaient dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire ont signalé que la discrimination dans les collectivités rurales existait toujours et ont donné des exemples de l'évidence des rôles traditionnels.

Bien, si vous remarquez, nous avons des gens qui s'occupent de la plomberie et de l'aménagement paysager et il n'arrive pas souvent de voir des plombières. On ne voit pas les femmes effectuer de l'aménagement paysager, sauf dans leur propre jardin ou cour, vous savez... la plupart des personnes qui travaillent aux caisses sont des femmes, mais aucun homme ne travaille [là].

Une femme de l'industrie forestière a indiqué qu'elle aurait de la difficulté à trouver un emploi d'électricienne à l'extérieur de la foresterie.

J'ai étudié à [nom de la ville] en électricité et cela a été très difficile d'obtenir un emploi après. Tout bonnement, je pense qu'il a été difficile de trouver du travail parce que j'étais une femme.

Une femme qui travaillait pour une société de conditionnement des viandes a indiqué comment le travail qu'elle accomplissait avait toujours été envisagé comme un travail de femme.

Au fil des années, cela a été un travail de femme; cela n'a jamais été un travail chic et cela a toujours été un travail sur lequel les gens levaient le

nez. « Oh! Vous travaillez à l'usine de transformation. » Et les personnes qui ont surtout travaillé à l'usine étaient des femmes et, bien sûr, les meilleurs emplois sont dans l'entretien et les camionneurs et autres, eh bien! ce sont des emplois pour les hommes, n'est-ce pas? Et on ne levait pas le nez sur ces emplois... [et] on levait le nez parce qu'on ne le considérait pas comme un bel emploi. Vous sortiez d'ici à la fin de la journée, sentant mauvais, fatiguée, les vêtements tachés.

Cependant, à mesure que les services et d'autres entreprises quittent les collectivités rurales, les emplois dans le secteur de la transformation de l'agroalimentaire sont de plus en plus considérés comme idéaux.

Il n'est plus possible d'obtenir des emplois à la banque, il n'y a pas d'aides-enseignantes, le travail dans les hôpitaux est changé... alors c'est devenu réellement un bon emploi. Vous savez, un emploi à temps plein avec des avantages sociaux, où la probabilité d'être licenciée est mince, alors la perspective de la collectivité a changé, mais c'est toujours un travail pour les femmes.

Trouver de l'emploi

Dans une proportion de 50 %, les femmes employées dans l'agroalimentaire ont trouvé leur emploi grâce à des réseaux non officiels. Les gens qui étaient au courant des occasions d'emploi entraient en communication avec les femmes qui avaient besoin d'un emploi ou qui allaient vraisemblablement bien travailler. Cette stratégie se fonde sur une perception selon laquelle les réseaux non officiels fournissent des travailleuses et des travailleurs de meilleure qualité. Si une personne est recommandée,

elle sera probablement bonne, au lieu de prendre la première venue.

Trois femmes ont indiqué qu'elles avaient été recrutées par leur employeur, car elles connaissaient le genre de travail exigé. Les autres femmes ont trouvé leurs emplois par l'intermédiaire des annonces dans les journaux, d'affiches dans les entreprises locales, de stages de formation dans un établissement d'enseignement ou en distribuant leur curriculum vitae. Une femme a répondu à une annonce de formation qui lui a permis d'obtenir son emploi et une autre a trouvé son emploi grâce à une annonce de la régie régionale de développement économique. Les femmes qui travaillaient dans une usine particulière de transformation de la viande a observé que même si elles devaient remettre leur curriculum vitae à la société, la plupart des personnes savaient que celle-ci embauchait toujours et que l'emploi comportait un salaire supérieur au salaire minimum.

Deux employeurs de l'industrie porcine et leurs employées et employés ont fait remarquer que leur processus de dotation devenait plus officiel, particulièrement pour les travailleuses et les travailleurs professionnels, techniques et de bureau. Un employeur de l'industrie porcine a indiqué que la société se fiait encore au bouche-à-oreille pour recruter des journalières et des journaliers en raison du nombre limité d'employées et d'employés de qualité dans ce domaine. L'employeur a mentionné, de plus, que la société offrait une prime

de présentation de candidates et de candidats de 500 \$ aux membres du personnel qui recrutait de nouveaux membres. Les deux employeurs de l'industrie porcine ont indiqué que leurs postes de gestion sont comblés à l'interne, où ils accordent des promotions au sein de la société aux employées et aux employés de calibre supérieur. La société de conditionnement des viandes a signalé que 80 % de la dotation s'effectuait au moyen du bouche-à-oreille et le reste au moyen de méthodes publicitaires.

Dans l'industrie forestière, les processus de dotation étaient plus officiels, en raison peut-être de la présence de syndicats dans ces sociétés. Même si plusieurs femmes étaient informées par des amies, des amis ou des membres de la parenté, elles devaient suivre une démarche officielle, remplir des demandes et passer des entrevues. Plusieurs femmes ont répondu à des annonces dans les journaux, deux ont trouvé leur emploi par le truchement d'Internet, une a reçu une communication de la société et une a été recrutée alors qu'elle était en formation.

Neuf femmes de l'industrie forestière pensaient qu'elles avaient été embauchées grâce à la politique d'action positive de leur employeur.

Je pense qu'on met l'accent sur le fait de tenter d'atteindre les objectifs de diversité de la main-d'oeuvre, alors, qu'il s'agisse d'embaucher des femmes ou des Autochtones ou des personnes d'une minorité visible, ces sortes de choses sont toujours là.

Une autre femme pensait que, pour respecter les quotas relatifs aux minorités, son employeur embauchait des femmes dans les postes administratifs et de bureau et seulement quelques-unes dans des rôles non traditionnels. Trois femmes employées dans l'industrie forestière avaient l'impression que la dotation était basée sur les liens au sein de la société, comme le fait que des membres de la famille travaillaient à l'usine. Quatre autres femmes pensaient que la dotation était encore largement discriminatoire envers les femmes, particulièrement celles qui avaient des familles.

Les gens présumaient instantanément que j'étais mariée et, une fois que ces personnes présumant que vous êtes mariée, elles pensent que vous avez des enfants et l'on n'est pas entré en communication avec moi.

Comparativement à ce qui se passait dans l'industrie agroalimentaire, les sociétés forestières avaient des méthodes plus officielles pour embaucher du nouveau personnel. Un employeur a indiqué que la dotation est principalement fondée sur les méthodes officielles, comme la publicité dans le journal ou au moyen d'Internet. Pour les travailleuses et les travailleurs professionnels et techniques, l'embauche se faisait strictement au moyen de méthodes officielles, alors que la dotation des postes de gestion était fondée sur un processus de dotation interne. Seulement 20 % des travailleuses de bureau et des journalières avaient été embauchées grâce au bouche-à-oreille. Un autre employeur a signalé que personne parmi les professionnelles et les professionnels, les travailleuses et les travailleurs spécialisés ou les gestionnaires n'était embauché par des méthodes non officielles, mais que la majorité du personnel de bureau l'était à la suite du bouche-à-oreille et de curriculum vitae transmis à la

société. Le dernier employeur a indiqué que la majorité de la dotation s'effectuait au moyen du bouche-à-oreille et qu'il préférait embaucher du personnel vivant dans la collectivité. Comme il était installé dans une petite collectivité rurale, il n'était pas nécessaire de faire de la publicité, car tout le monde savait quand un poste devenait vacant.

Les sociétés forestières dans le nord de la Saskatchewan qui recherchaient des résidents de la collectivité recherchaient plus vraisemblablement des travailleuses et des travailleurs autochtones que les sociétés agroalimentaires. Un dirigeant de société a suggéré que les sociétés tentaient désormais de recruter des travailleuses et des travailleurs autochtones en rencontrant les employées et les employés possibles qui vivaient dans les réserves avoisinantes. L'employeur a exprimé une certaine frustration parce que les syndicats ne soutenaient pas les « postes pour assurer l'équité », car une telle politique irait à l'encontre d'une pratique historique de respect de l'ancienneté. En se rendant dans les réserves directement, toutefois, la société croyait qu'elle pourrait recruter une main-d'oeuvre locale plus diversifiée, ce qui serait avantageux pour les collectivités du milieu. Malgré un intérêt à embaucher des Autochtones, les sociétés forestières qui n'appartenaient pas à des Autochtones n'avaient pas de politiques particulières pour ce groupe de travailleuses et de travailleurs, que ce soit à l'étape du recrutement ou au moment de leur embauche. Les politiques portant sur des questions comme les absences autorisées et la conduite en milieu de travail étaient considérées comme s'appliquant également aux Autochtones et aux non-Autochtones.

Défis en matière de recherche d'emploi

La moitié des femmes de l'industrie forestière et plus de la moitié des femmes de l'agroalimentaire avaient l'impression de ne devoir relever aucun défi quand il s'agissait de chercher ou d'accepter un emploi. Une femme pensait que le fait de trouver un emploi dans l'industrie forestière était la solution qui lui permettait de s'occuper de son enfant, car elle payait des coûts élevés de garde d'enfant. À l'exception du fait qu'elles devaient prendre des dispositions pour la garde d'enfants et la gestion de la famille, les femmes qui travaillaient dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire présentaient des différences marquées relativement aux obstacles qu'elles rencontraient. Les femmes de l'industrie forestière ont signalé qu'elles devaient composer avec les perceptions négatives, l'installation dans une nouvelle collectivité, les aspects physiques de l'emploi et le travail dans un environnement d'hommes. Les femmes de l'industrie agroalimentaire, pour leur part, ont indiqué que la réputation de la famille, le temps passé sans travailler et l'âge constituaient leurs principaux obstacles.

Dix femmes de l'industrie forestière et quatre femmes de l'industrie agroalimentaire ont mentionné que les plus grands obstacles qu'elles devaient relever étaient associés à la gestion des responsabilités familiales, notamment les dispositions relatives à la garde d'enfants. Aucun des établissements n'avait de garderie sur les lieux. La disponibilité d'une garde d'enfants de qualité était un enjeu pour les jeunes femmes de l'industrie forestière, particulièrement pour les femmes qui travaillaient par quarts. Comme une femme l'a dit :

Actuellement, ce serait difficile de trouver une gardienne d'enfant, une bonne gardienne d'enfant qui accepte le travail par quarts, ouais, ce serait difficile.

Les quarts de travail qui terminaient à minuit rendaient la garde d'enfants régulière hors de question, même si celle-ci était disponible dans la collectivité. Certaines femmes de l'industrie forestière se sont demandé si elles auraient dû commencer à travailler alors qu'elles avaient de jeunes enfants, mais ont eu l'impression que c'était nécessaire pour elles sur les plans économique et personnel.

Si j'[avais commencé] à travailler quelques années avant d'avoir les enfants, je pense que ç'aurait été plus facile. Ce n'aurait pas été un défi aussi grand, car j'aurais été mieux établie dans mon emploi, mais, vous savez, les choses se sont bien passées jusqu'à maintenant.

Une femme qui travaillait dans l'industrie porcine a observé que sa décision de reprendre le travail a été un enjeu au début pour son mari et ses enfants.

Je ne faisais que passer... à la maison, durant 13 ans, et cela a été un choc pour tout le monde de me voir ainsi à l'extérieur.

Elle a expliqué, de plus, que c'était vraiment difficile pour ses enfants de s'adapter, car ils devaient effectuer davantage de corvées à la maison et à la ferme.

Les femmes qui arrivent dans l'industrie forestière ont souvent à composer avec le stigmate d'être une femme et doivent souvent lutter contre les normes et les idéologies traditionnelles. L'une d'entre elles a indiqué qu'elle avait dû convaincre son grand-père qu'elle était capable de travailler dans l'industrie forestière et une autre femme a mentionné que son père n'était pas certain qu'elle pouvait travailler dans cette industrie.

J'ai un père vieux jeu qui pense « pourquoi ma fille irait en foresterie? »... Il est très positif et heureux de me voir là, mais à l'époque, le fait d'avoir une fille qui entreprenait une carrière d'homme semblait étrange.

Par ailleurs, une autre femme de l'industrie forestière a dû convaincre les voisins qu'elle n'allait pas travailler avec un groupe d'hommes qui allaient

me violer en groupe.

Certaines femmes qui travaillaient dans les industries agroalimentaire et forestière ont mentionné que les petites villes présentaient des obstacles en matière d'embauche et de promotion. Les femmes craignaient de ne pas pouvoir être embauchées là où leurs maris travaillaient. Les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire ont cité des exemples de cas où la dotation semblait s'être effectuée sur la base des relations. Elles ont aussi fait état des obstacles qui se présentaient dans le cas d'un nom de famille associé à une réputation négative ou dans le fait de vivre à une adresse non recommandable.

Par ici, cela dépend de votre nom; cela dépend de votre nom de famille. C'est une mauvaise municipalité.

Le fait d'être une nouvelle personne dans une collectivité rurale peut aussi constituer un obstacle, quand les membres de cette collectivité ne savent pas qui pose sa candidature, mais aussi parce que

Il ne s'agit pas de ce que vous connaissez, mais de qui vous connaissez.

Dans l'industrie forestière, la réputation familiale n'était pas un problème aussi important, car nombre de femmes étaient venues d'autres collectivités pour travailler pour leur employeur. Cependant, le défi pour certaines de ces femmes consistait à s'installer dans une nouvelle collectivité qui offrait peu d'activités sociales, voire aucune. Pour d'autres femmes, le fait de prendre des dispositions pour se déplacer sur de longues distances et de quitter leur emploi antérieur pour passer une entrevue constituait un obstacle. Une autre femme a mentionné que son défi avait été de travailler isolée dans la forêt où elle avait peu de communications avec les autres.

Je n'avais jamais travaillé en forêt avant. Je n'avais jamais été en forêt seule pour trouver des emplacements dans le fin fond de nulle part.

Les femmes d'ascendance autochtone ont mentionné que le fait de quitter leur collectivité d'origine et leur famille avait été difficile, car elles avaient dû s'éloigner de leurs réseaux familiaux. Par exemple, une femme a dit :

Le fait de venir ici et de ne pas avoir de famille, puis de travailler durant de longues heures et par quarts, cela a été le défi le plus grand à relever.

Dans les collectivités rurales, la disponibilité du travail pour les femmes dans leur collectivité d'origine est souvent un défi et, pour une femme de l'industrie agroalimentaire, le fait de se déplacer dans une autre collectivité pour obtenir un emploi avait été difficile.

C'était [la collectivité où la répondante travaille] ou Saskatoon, mais il n'y a vraiment rien ici; il y avait cet établissement de traitement des viandes. J'avais soumis ma candidature là, mais c'est à une heure de route et je ne voulais pas.

Deux femmes de l'industrie agroalimentaire pensaient que leur âge était un facteur limitatif dans la recherche d'un emploi.

J'ai travaillé durant 33 ans, alors c'est un âge où, qui va vous employer quand vous avez plus de 50 ans.

Au sein de l'industrie porcine, toutefois, les personnes les plus âgées et les familles constituent les groupes cibles et on les considère comme plus stables que la jeune génération. Les salaires et les avantages sociaux, qui sont considérés comme concurrentiels au sein de la collectivité, sont utilisés comme des outils pour recruter ces groupes d'âge particuliers.

Trois femmes de l'industrie agroalimentaire ont aussi signalé le temps durant lequel elles n'avaient pas travaillé.

J'ai été en dehors de la population active durant sept ans pour élever ma famille et [il a été difficile] d'y revenir. Vous savez, les changements à la liste de paie, les changements comptables.

Le manque d'expérience dans la façon de s'occuper des animaux a aussi été considéré comme un défi.

C'est si différent, si différent et si nouveau pour moi, alors j'ai dû apprendre, au moins un peu... et je croyais rêver.

Au sein de l'industrie forestière, l'âge n'était pas considéré comme un obstacle pour obtenir un emploi, mais avoir la capacité d'effectuer du travail physique était un enjeu. Certaines femmes ont indiqué qu'elles travaillaient dans un monde d'hommes et qu'elles devaient s'adapter rapidement pour composer avec les aspects physiques de l'emploi.

D'abord, une femme n'a pas la force d'un homme. Elle doit apprendre à faire les choses différemment qu'eux pour pouvoir lever ou tenir, et cela a été un défi.

Elles ont aussi exprimé leur crainte de ne pas pouvoir conserver leur emploi à mesure que leur corps vieillissait. Les femmes ont indiqué que le fait de travailler dans un environnement principalement composé d'hommes était aussi un obstacle, une femme se sentant tellement intimidée qu'elle était venue près de ne pas accepter le travail.

Je me sentais tellement submergée à l'idée d'avoir un emploi avec autant d'hommes et c'était tellement écrasant pour moi au point de ne pas vouloir y aller. C'est mon mari qui m'a poussée à y aller.

Exigences liées à l'emploi

Dans les secteurs de la transformation des produits de bois et de la transformation des aliments, les femmes ont observé que la force était une exigence pour plusieurs emplois. Les femmes ont affirmé qu'il y avait des emplois particuliers qu'elles ne pourraient pas occuper en raison des exigences physiques. Au sein de l'industrie porcine, le besoin de force était considéré davantage comme une exigence dans les porcheries de finition que dans la pouponnière et la maternité. Par ailleurs, le besoin de compassion et le désir de s'occuper des porcelets étaient considérés comme une exigence dans les pouponnières. Les femmes ont observé que, dans les deux industries, le fait d'être moins fortes signifiait qu'elles devaient travailler plus dur que les hommes dans des situations semblables et qu'elles ont dû apprendre à faire les choses différemment pour compenser. Les femmes ont aussi remarqué qu'avec la mécanisation, la force n'était plus considérée comme une contrainte et qu'elle n'était pas un facteur dans les postes de gestion.

Une foule d'aspects physiques d'un emploi qu'une femme ne peut faire, comme pour un poste de gestion, il s'agit de choisir les femmes qui conviennent et elles peuvent le faire.

Les différences entre les sexes ont été décrites comme un facteur positif et négatif dans le fait d'obtenir un emploi et d'obtenir une promotion. Comme nous l'avons observé antérieurement, certaines qualités « féminines » étaient considérées souhaitables au sein de l'industrie porcine. Dans l'industrie forestière, le fait d'être une femme était considéré comme un avantage quand les sociétés tentaient de respecter les normes d'équité et une femme prévoyait une promotion plus rapide dans sa profession du fait qu'elle était une femme. D'autres ont mentionné des cas où elles n'avaient pas obtenu un emploi particulier, car elles étaient des femmes, et ont observé que les femmes étaient désavantagées quand elles travaillaient dans des domaines de l'industrie où les attitudes étaient moins en concordance avec les droits des femmes.

Les femmes qui travaillaient dans le secteur de la transformation de l'industrie agroalimentaire avaient l'impression que l'expérience et l'éthique du travail étaient des exigences plus importantes pour être embauchées et accomplir leur travail. Certaines considéraient que l'expérience était plus importante que l'instruction. Plusieurs femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine avaient acquis de l'expérience, en raison de leurs antécédents agricoles dans une région où, traditionnellement, on élevait des porcs dans les exploitations agricoles.

Choisir un emploi

Pour les femmes des industries forestière et agroalimentaire, l'argent était la raison la plus importante pour choisir un emploi. Dans l'industrie forestière, les bons salaires étaient une considération plus importante. Toutefois, pour les femmes qui travaillaient dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire, les raisons étaient plutôt variées. Les femmes ont choisi leur emploi particulier dans l'industrie agroalimentaire pour plusieurs raisons : financières, la réputation de la société, l'emplacement, la disponibilité du travail, aimer travailler avec les animaux, un changement de rythme et de bons avantages sociaux. Les femmes de l'industrie forestière avaient choisi leurs emplois pour des raisons semblables, notamment l'emplacement, les possibilités de carrière, la disponibilité, les bons salaires, le changement de rythme, la réputation de la société, la satisfaction et la possibilité de travailler à l'extérieur.

Une différence importante entre les femmes de l'industrie forestière et celles de l'industrie agroalimentaire était que plusieurs des premières considéraient leurs emplois comme un défi souhaité et une possibilité de carrière, alors que celles qui travaillaient dans le secteur de la transformation de l'industrie agroalimentaire ne considéraient pas leurs emplois comme des carrières, mais pensaient qu'elles devraient les quitter et s'instruire davantage si elles voulaient faire carrière.

Les salaires, les avantages sociaux et les programmes de primes étaient considérés comme des incitatifs importants pour les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire. Les femmes qui travaillaient dans les porcheries ont observé que leurs employeurs payaient

plus que ce qu'offrait un emploi rural moyen, particulièrement pour quelqu'un qui n'avait qu'une douzième année de scolarité, comparativement à d'autres options qui n'offraient que des emplois payés au salaire minimum. Certaines sociétés avaient aussi un programme de primes auxquelles les femmes avaient accès. Les femmes étaient attirées par les avantages sociaux que les sociétés offraient; une femme a indiqué qu'elle n'avait jamais eu droit à des avantages sociaux auparavant.

Les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire et la foresterie ont signalé qu'il était important pour elles d'avoir de l'argent en propre, particulièrement parce que certaines d'entre elles étaient des chefs de famille monoparentale qui devaient subvenir aux besoins de leurs enfants. Deux femmes de l'industrie agroalimentaire et une femme de l'industrie forestière ont aussi signalé qu'elles étaient en voie de divorcer et avaient l'impression qu'elles avaient besoin d'un emploi pour être autonomes. Les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire ont aussi indiqué qu'elles recherchaient un changement au fait de rester à la maison ou de travailler avec le public, préférant « parler avec les porcs » plutôt qu'avec les personnes.

Treize femmes de l'industrie agroalimentaire qui ont été interrogées provenaient d'une exploitation agricole familiale. Elles ont signalé qu'elles travaillaient à l'extérieur de la ferme pour obtenir un revenu supplémentaire en vue d'aider à répondre aux besoins du ménage. Pour les femmes qui avaient des antécédents agricoles, le fait de travailler dans les porcheries leur permettait d'utiliser des compétences qu'elles avaient déjà développées, alors que d'autres femmes considéraient cela comme une possibilité de travailler avec les animaux. Comme une femme qui travaillait dans une pouponnière l'a décrit :

Comment ne pas avoir de plaisir à surveiller les porcelets. C'est comme ces... publicités de Noël, avec ces petits cochons noir et blanc. Ils sont simplement adorables. Comment ne pas les aimer?

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière ont mentionné que leur travail leur offrait des possibilités d'utiliser les compétences qu'elles avaient acquises à l'école, pour accroître leurs connaissances et pour travailler dans un domaine d'intérêt.

C'était mon intérêt...Je suis allée à l'université en foresterie et je voulais travailler.

Une autre femme se réjouissait à l'idée de travailler à l'extérieur plutôt que d'occuper un emploi dans un bureau à la journée longue.

Je voulais être à l'extérieur... J'aime cette interaction avec l'extérieur et je ne veux pas dire la nature qui semble si « artificielle », mais pouvoir me retrouver en forêt.

L'emplacement était aussi une considération importante pour les femmes de ces deux industries. Quand c'était possible, les femmes choisissaient des emplois près de la maison pour diminuer les déplacements et pour se retrouver à la maison avec les enfants après

l'école. Une femme a choisi un emploi plus près de la maison lorsque sa fille est devenue adolescente, car elle pensait qu'il était important d'être plus disponible à cette période de sa vie. Le lieu était particulièrement important pour les femmes autochtones, pour être plus près de leur famille et de leurs amies et amis. Pour certaines femmes, le travail par quarts s'adaptait bien à leurs horaires quand elles pouvaient accomplir une semaine complète de travail durant la fin de semaine, ce qui leur laissait la semaine pour d'autres activités et tâches. Pour d'autres femmes, le travail par quarts et la distance à parcourir pour travailler rendaient difficile d'être à la maison quand on y avait besoin d'elles.

Expériences d'emploi

Prendre les dispositions pour travailler

Distance

L'isolement géographique et social a été considéré fréquemment comme un obstacle aux occasions d'emploi pour les femmes des régions rurales. Cependant, pour la majorité des femmes qui ont participé à cette étude, la distance ne semblait pas être un problème, malgré le fait que certaines femmes devaient se déplacer sur des routes en gravier ou affronter les camions grumiers et les remorques agraires. En moyenne, les femmes des industries agricole et forestière se déplaçaient durant 10 à 30 minutes pour se rendre au travail. Certaines femmes ont indiqué que si les déplacements n'étaient pas un problème, le mauvais temps augmentait souvent le temps consacré aux déplacements.

Quand il fait beau temps, cela prend environ 30 minutes. S'il pleut ou fait mauvais temps, cela peut prendre entre une heure et une heure et demie.

La distance était aussi un obstacle pour une répondante quand elle devait la combiner aux besoins de garde d'enfants. Elle a indiqué que même si le lieu de son travail était seulement à cinq milles,

Je parcours environ 40 milles de ma ferme jusqu'à la gardienne, puis jusqu'aux porcheries et revenir... Cela ne m'embête pas du tout à ce temps-ci de l'année, mais durant l'hiver, c'est plutôt merdique.

Deux femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière ont observé que les déplacements étaient un élément important de leur emploi, qui les amenait à se déplacer dans un rayon pouvant atteindre 300 kilomètres. Cependant, cela n'était pas considéré comme un obstacle, mais comme faisant partie de la description d'emploi.

En général, les femmes ne trouvaient pas que la distance était un obstacle important, car les déplacements étaient considérés comme faisant partie du mode de vie rural. Par exemple, les agricultrices doivent se déplacer pour se rendre à leur travail à l'extérieur et, avec le déclin des services ruraux, les femmes se déplacent fréquemment pour obtenir les biens et les services de base.

Garde d'enfants

Les femmes qui vivent dans les régions rurales et dans les centres urbains soulignent fréquemment que la disponibilité limitée de services de garde d'enfants est un problème majeur qui doit être réglé aux paliers fédéral et provincial. Dans les collectivités rurales, ce problème est exacerbé par le peu de services disponibles. Les femmes peuvent avoir à couvrir de longues distances pour se rendre au service de garde d'enfants le plus près. Dans certains cas, les services locaux travaillent déjà au maximum de leur capacité. Plusieurs femmes qui vivent dans les collectivités rurales recourent à différentes options pour s'assurer qu'on s'occupe de leurs enfants quand elles sont à l'extérieur. Parmi les femmes qui ont participé à la présente étude, neuf qui travaillaient dans l'agroalimentaire et 12 qui travaillaient dans l'industrie forestière avaient besoin de services de garde d'enfants au moment de l'étude. Les femmes dépendaient des membres de leurs familles respectives pour les aider à s'occuper de leurs enfants, notamment leurs mères, leurs grands-parents, leurs frères et soeurs, leurs enfants plus âgés et leurs maris. Une des répondantes pensait que c'était le seul moyen à prendre, car :

Alors, ce n'est pas un très grand choc pour elle; elle se trouve avec des visages connus et je sais qu'avec ma mère je partage la même morale et autre choses du genre ainsi que les habiletés en matière de discipline et toutes ces choses. Donc, il n'y a pas de différence entre ceci, cela et le reste.

D'autres femmes avaient des amis et des voisins qui acceptaient de surveiller leurs enfants. Peu recouraient aux moyens « officiels » de garde d'enfants, comme les garderies et les services privés de garde en milieu familial, vraisemblablement en raison de la pénurie de ces derniers dans les petites collectivités et du manque de souplesse de ces organisations en matière d'horaires.

En majorité, les femmes soulignaient tout de go le manque d'options de garde d'enfants. Une femme pensait que les possibilités de garde d'enfants de qualité étaient limitées. Elle a souligné ses préoccupations au sujet des incidences du service de garde d'enfants antérieur sur le bien-être de ses enfants :

En réalité, j'avais un problème avec mes enfants avant qu'ils aillent à la garderie. Je les laissais chez une femme. Ils n'y sont pas allés très longtemps. Ma fille la plus âgée m'avait dit « Je suis une p'tite garce » et des choses comme ça.

De plus, elle a mentionné que même si, au départ, son employeur s'était montré sympathique, il en était venu à être impatient à son égard.

J'ai pu prendre congé le mercredi durant un certain temps, puis la situation en est venue à, vous savez, dépêchez-vous, trouvez d'autres options et cessez de vous servir de vos enfants comme excuse.

L'éventail limité des heures qu'offrent les services de garde d'enfants était clairement un problème pour les femmes qui travaillaient dans les industries agricole et forestière et qui

ont mentionné fréquemment ces horaires inflexibles. Les femmes qui travaillaient dans les porcheries ont fait part des options limitées quand il s'agissait des heures de travail matinales. Comme une répondante l'a souligné :

L'amie de mon supérieur a un enfant de trois ans. Elle travaille à l'une des porcheries aussi et elle doit recourir à une femme [d'une ville voisine] pour le faire garder. Elle était la seule qu'elle a pu trouver pour le garder le matin, car nous commençons à six heures. Il faut donc être chez la gardienne à cinq heures. Et je sais de façon certaine qu'ils ne sont pas vraiment impressionnés par elle, mais il n'y a aucun autre service. À tous les autres endroits, on commence à environ huit ou neuf heures le matin.

D'autres femmes qui travaillaient dans l'industrie agricole ont parlé de la façon dont elles organisaient leurs horaires en fonction de leur mari ou de leurs enfants plus âgés pour répondre à leurs besoins en matière de garde d'enfants.

J'ai dit [à l'employeur] que je travaillerais les fins de semaine et les soirs seulement pour ne pas avoir une gardienne. Et c'était la question la plus importante au sujet des enfants... il était à la maison les fins de semaine pour s'occuper des enfants.

D'autres femmes ont discuté de la façon dont elles ont attendu pour retourner dans la population active que leurs enfants soient assez âgés, simplement parce qu'elles ne pouvaient pas se permettre le coût de la garde d'enfants et des frais de subsistance.

Les femmes de l'industrie forestière qui avaient de jeunes enfants ont exprimé des préoccupations sérieuses au sujet du travail par quarts et de la garde d'enfants. Une femme qui avait quitté le travail a dit :

Il faut presque avoir une bonne d'enfants à la maison. Le travail par quarts, faire prendre l'autobus aux enfants, être à la campagne...c'est vraiment très très dur.

Tenter de concilier garde d'enfants et quarts de travail était un défi particulier quand il n'y avait pas de famille élargie ou d'amis proches qui pouvaient s'occuper de la garde d'enfants à des heures étranges.

Aller chercher les enfants à une heure n'est pas tout à fait une caractéristique offerte par la plupart des établissements de garde d'enfants.

Dans certains cas, les partenaires des femmes travaillaient aussi par quarts; parfois, il était possible de travailler à des quarts différents pour concilier les responsabilités de la garde d'enfants. D'autres fois, cette stratégie n'était pas possible. Les femmes qui étaient des chefs de famille monoparentale avaient moins d'options. Néanmoins, il était clair que l'organisation de la garde d'enfants et des horaires scolaires ainsi que d'autres responsabilités pouvaient être considérées comme une tâche herculéenne. Une femme

interrogée avait quitté son emploi principalement parce qu'elle ne pouvait plus concilier tous ces éléments.

Il est clair que le peu de possibilités de garde d'enfants continue d'être un enjeu important pour les femmes, car cela réduit leurs options d'emploi et affecte leurs heures de travail, leur vie familiale et leur sentiment de bien-être. Une femme de l'industrie forestière et une femme qui travaillait dans le conditionnement des viandes ont parlé des besoins de meilleures options de garde d'enfants dans leurs collectivités. La deuxième pensait que son employeur devrait offrir la garde d'enfants au sein de la société pour que les femmes avec de jeunes enfants aient un endroit où les laisser en raison des options limitées tôt le matin et tard le soir. Les femmes de l'industrie forestière ont indiqué que les services de garde d'enfants devraient être mieux payés pour assurer des soins de qualité.

Si les sociétés étaient sérieuses au sujet de l'augmentation du nombre de femmes à leur emploi, elles devraient travailler avec les syndicats à négocier les horaires des femmes (et des hommes) qui ont des responsabilités domestiques et envisager des options pour offrir la garde d'enfants de jour sur les lieux du travail ou près du lieu de travail, dont d'autres personnes des régions rurales pourraient aussi profiter.

Satisfaction au travail

La socialisation avec les compagnes et compagnons de travail était la raison principale pour laquelle plusieurs femmes des deux industries étaient satisfaites de leurs emplois. Elles appréciaient leurs collègues ainsi que le travail en équipe et, en général, aimaient se retrouver au travail. Une femme de l'industrie forestière s'est même plainte des périodes de repos parce qu'elle ne pouvait pas passer ce temps avec ses amies. D'autres femmes des industries de la forêt et de l'agroalimentaire aimaient leurs emplois, parce que leur travail était physique et leur permettait de garder la forme. Une femme employée dans l'agroalimentaire a indiqué qu'elle aimait son travail, car il l'habilitait physiquement, mentalement et spirituellement. Elle pensait que le fait de faire partie de la main-d'oeuvre lui donnait confiance. Certaines femmes de l'industrie forestière ont aussi observé comment leur emploi les habilitait, car elles pouvaient contrôler le travail qu'elles faisaient, avaient un sentiment de fierté à bien faire les choses et appréciaient la responsabilité.

Certaines femmes qui travaillaient dans les porcheries appréciaient l'indépendance. Elles ont indiqué qu'elles n'avaient pas à composer avec les gens et ne devaient pas socialiser. Une femme a mentionné qu'elle aimait travailler avec les porcs, parce qu'ils « ne répondent pas ». Une autre femme, qui travaillait dans le conditionnement des viandes, aimait son emploi, car elle avait le sentiment qu'il était moins stressant comparativement à un emploi dans la vente au détail. Les femmes employées dans une société de conditionnement des viandes ont signalé qu'elles appréciaient les salaires et les avantages sociaux, plutôt que le climat de travail ou leurs compagnes et compagnons de travail. Une femme appréciait ses collègues aussi longtemps que personne ne se plaignait de son emploi. Les femmes employées dans une autre usine de transformation des viandes a eu de la difficulté à trouver des raisons de ne pas aimer leur emploi, disant qu'elles appréciaient le travail, la souplesse de la société, les heures et le fait de travailler avec les clients et leurs compagnes et compagnons de travail.

De plus, en majorité, les femmes employées dans l'industrie porcine aimaient leurs emplois, car elles pouvaient travailler avec les animaux. Une femme a mentionné tout le plaisir qu'elle avait à travailler avec les porcs.

Vous pouvez aller travailler et subir une crevaision à 50 degrés sous zéro et être de mauvaise humeur et grincheuse. Mais, quand vous entrez là et que vous voyez ces petits se bousculer et jouer, puis que vous en prenez un qui vous donne une bise, vous savez que votre journée est comblée. Certains jours, je pense : « Je suis payée pour cela? » C'est donc très bien.

Les femmes de l'industrie forestière aimaient leurs emplois pour des raisons semblables, mais aussi parce qu'elles considéraient que leur travail était intéressant et valorisant. Elles avaient l'impression d'avoir des possibilités de changement, des salaires et des avantages sociaux excellents ainsi qu'un climat de travail positif. Une femme a signalé qu'elle appréciait la diversité de la main-d'oeuvre et le goût de débattre et de parler. Une autre femme aimait que son travail soit « pratique ».

Je ne suis pas une personne de bureau ou d'université. J'aime simplement faire fonctionner du matériel et il y a tant de choses que je peux faire là... Je suis travaillante et je préfère utiliser mes mains et faire quelque chose.

Subsidiairement, une employée de bureau a mentionné qu'elle appréciait son emploi, car elle pouvait être en interaction avec le public et exécuter des calculs et car elle n'était aucunement intéressée à travailler dans l'usine.

En petit nombre, des femmes de l'industrie forestière appréciaient le travail par quarts.

Cela me convient. Je travaille quatre jours et suis en congé quatre jours. Je travaille quatre nuits et suis en congé quatre nuits. J'apprécie vraiment cela...et mes enfants sont assez âgés pour que la garde d'enfants ne soit pas une préoccupation.

Les femmes qui aimaient travailler par quarts ont dit que le fait de travailler à des heures étranges leur donnait plus de liberté durant la semaine quand elles étaient en congé et que cela leur offrait des possibilités d'obtenir plus de temps de vacances. Elles ont aussi dit qu'elles appréciaient travailler dans les périodes paisibles de la soirée ou de la nuit. Les femmes qui travaillaient dans le bureau, par ailleurs, ont signalé à quel point elles appréciaient les heures de travail régulières et la souplesse de la société qui leur permettait d'arriver plus tard le jour ou de quitter tôt si c'était nécessaire pour des motifs liés à la garde d'enfants.

Même si plusieurs femmes considéraient leurs compagnes et compagnons de travail comme un aspect positif de leur travail, certaines de celles qui travaillaient dans l'industrie agroalimentaire ont aussi indiqué qu'elles n'aimaient pas travailler avec certaines personnes, citant une série de conflits qu'elles pouvaient avoir avec leurs compagnes et compagnons de

travail. Une femme a indiqué que même si elle aimait ses compagnes et compagnons de travail, elle n'aimait pas être enfermée dans la porcherie toute la journée.

Les périodes de repos et de repas se prennent avec les mêmes huit ou vingt personnes ou plusieurs personnes travaillent avec vous et cela est fatigant mentalement, entre autres...il est impossible de prendre de la distance par rapport à son emploi. Nous travaillons des quarts de 11 jours, puis nous avons trois jours de congé, puis cinq jours et deux jours, alors quand vous arrivez au neuvième de ces 11 jours, chacun est monté sur ses ergots.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont mentionné qu'elles n'aimaient pas l'odeur dans les porcheries. Ces femmes ont souvent émis des commentaires sur cette odeur qui les suivait durant des heures après le travail.

Bien, j'utilise du savon à vaisselle dans mes cheveux et cela m'aide, l'odeur s'en va. Quand l'été arrive, ça va bien, mais si je ne fais pas cela, quand je me mouille les cheveux, c'est comme si je gardais l'enfer loin de moi.

Les femmes qui travaillaient dans les porcheries et dans le conditionnement des viandes ont indiqué à quel point elles n'aimaient pas être constamment sous pression ni le stress de garder le rythme pour conserver le degré de productivité souhaité par l'employeur. Les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes ont, de plus, signalé qu'elles n'aimaient pas l'automatisation et le travail à la chaîne, répétant souvent à quel point leur travail était répétitif, exigeant physiquement et ennuyeux. Elles avaient l'impression que cela ne leur permettait pas de penser ou d'avoir le contrôle sur leurs conditions de travail.

C'est simplement beaucoup, beaucoup trop exigeant physiquement. C'est nuisible, C'est répétitif. C'est ennuyeux. Il y a trop de contrôle sur le travail. Nous n'avons aucun pouvoir de décision dans l'usine. Courir après la machinerie.

Quand on a demandé aux femmes du secteur forestier ce qu'elles n'aimaient pas dans leur emploi, le travail par quarts a été la réponse la plus fréquente. En majorité, les femmes ont parlé de l'hypothèque que le travail par quarts représentait pour leur corps, leur famille et la vie communautaire. Une femme, qui ne travaillait plus par quarts, a avoué ceci après fait un quart de 12 heures :

Je ne me rappelle pas avoir été aussi fatiguée qu'après avoir travaillé un quart de nuit... quand j'y pense maintenant, [on] sort pour revenir à la maison complètement épuisée...J'ai vieilli, physiquement, je ne pense pas que je le referais.

Les femmes qui étaient à la fin de la quarantaine et dans la cinquantaine, en particulier, ont décrit le travail par quarts :

Je suis [dans la cinquantaine] et j'ai de l'arthrite au genou, alors, vous savez... c'est difficile physiquement pour moi... puis il y a le travail par quarts qui... n'est pas réellement idéal, mais vous savez, c'est un bon emploi et le salaire est vraiment bon... vous savez, il faut l'apprécier.

Décrivant un quart alternatif, une femme a dit :

J'aimais le travail, mais après 18 mois, je ne pouvais plus dormir, en raison de ce quart particulier. J'ai présenté une demande [pour retourner] au bureau.

Un gestionnaire des ressources humaines a déclaré qu'à mesure que la main-d'oeuvre vieillit, le travail par quarts devient plus difficile et la société reçoit plus de certificats des médecins pour exempter les travailleuses et les travailleurs qui travaillent par quarts. Il peut y avoir des incidences sur le plan des politiques à cette préoccupation à mesure que la main-d'oeuvre vieillit.

Les femmes ont aussi indiqué que le travail par quarts augmentait leur isolement dans de petites villes.

J'ai trouvé difficile de me joindre à la chorale de l'église ou à tout ce qui exige un engagement hebdomadaire ou une présence hebdomadaire, alors il faut chercher d'autres moyens de se sentir davantage partie intégrante de la collectivité.

Une autre femme qui a quitté l'industrie a mentionné ce qui suit :

Cela causait réellement un isolement... parce que mes amies ne travaillaient pas par quarts et je n'avais pas d'amies dans mon équipe... alors cela cause un grand isolement chez les femmes seules.

En ce sens, le travail par quarts peut causer plus d'isolement que la vie dans de petites villes ou que la distance entre la maison et le travail. Les femmes du secteur forestier avaient aussi l'impression qu'elles n'avaient pas beaucoup de contrôle sur leur milieu de travail.

Le manque de tout sentiment de contrôle sur, vous savez, votre vie et ce que vous faites, qui est un rouage important, alors... c'est un emploi, ça reste un bon emploi, mais seulement un emploi. Ça ne donne pas l'impression, je n'ai pas de passion pour mon emploi.

Cinq femmes ont aussi exprimé comment elles n'aimaient pas leurs gestionnaires et avaient l'impression que leur opinion n'était pas valorisée au travail. Certaines femmes ont aussi indiqué qu'elles pensaient que leur emploi n'était pas assuré, en raison de la restructuration, et qu'elles ne savaient pas vraiment où elles se situaient dans ce mouvement.

Salaires et avantages sociaux

Salaires

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont observé que leurs employeurs offraient des salaires supérieurs à ceux qui étaient associés aux occasions d'emploi dans la collectivité.

L'argent est l'argument décisif, ici; le salaire est bon.

Comme nous en avons déjà discuté, les femmes ont signalé qu'il y avait peu d'autres options d'emploi dans leurs collectivités rurales. Les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont aussi souligné que pour le degré d'instruction qu'elles avaient, les salaires qu'elles recevaient étaient aussi élevés que ce qu'elles pouvaient espérer. Elles pensaient que si elles voulaient plus d'argent, elles devraient s'instruire davantage et déménager dans un grand centre.

Les salaires plus élevés offerts par les producteurs de porcs étaient considérés comme une mesure incitative par plusieurs des femmes pour travailler dans les porcheries. Une femme a souligné à quel point elle appréciait son salaire.

Chaque cent est apprécié et, comme c'était difficile lorsque j'étais seule avec les enfants et que l'argent était rare, quand j'ai eu la chance d'être mieux payée, je l'ai saisie.

La structure salariale de l'industrie porcine n'était pas cohérente. Certaines sociétés payaient à l'heure alors qu'une autre offrait un salaire. Une femme salariée a indiqué que même si elle recevait un salaire décent, si elle travaillait chez un autre employeur, elle recevrait un meilleur salaire en raison du salaire horaire. Cependant, comme l'employeur pour lequel elle travaillait offrait de bons avantages sociaux et un système de primes, elle était satisfaite de son revenu.

Selon la société de production de porcs pour laquelle les femmes travaillaient, celles-ci avaient la possibilité de tirer un revenu additionnel au moyen du temps supplémentaire ou des primes. Celles qui recevaient un salaire horaire avaient la possibilité de faire des heures supplémentaires, mais seulement après approbation de l'employeur. Les femmes salariées n'avaient pas droit au temps supplémentaire, mais elles pouvaient prendre des congés au lieu d'être payées. Ces femmes pouvaient aussi obtenir des primes mensuelles selon la productivité de leur porcherie et la façon dont elles travaillaient en équipe. Certaines femmes ont parlé d'un revenu additionnel de 1 000 \$ par mois sous forme de primes.

Même si les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine avaient l'impression que leurs salaires étaient suffisants, elles étaient souvent insatisfaites du fait que leurs salaires stagnaient. Les femmes ont indiqué qu'une fois qu'elles avaient reçu toute la formation et les cours nécessaires, elles n'avaient aucune autre option d'augmentation salariale que l'équivalent de l'augmentation annuelle normale du coût de la vie. Une femme a mentionné comment celles qui avaient une grande expérience n'étaient pas rémunérées adéquatement.

J'y suis depuis six ans et quelqu'un qui a commencé il y a à peine trois mois reçoit 120 \$ de moins que moi. Et pour ma part, c'est la seule chose avec laquelle je ne suis pas d'accord, car j'y suis depuis plus longtemps et j'ai plus d'expérience.

Le fait que les femmes soient satisfaites ou non de leurs salaires dans l'industrie du conditionnement des viandes dépendait de l'employeur. Certaines femmes étaient généralement insatisfaites de leurs salaires. Une femme a mentionné :

Si on me payait davantage, je travaillerais avec plus d'ardeur.

Elle a ajouté :

Je gagne seulement 13 000 \$. C'est tout ce que j'ai gagné l'an passé, 13 500 \$ avant les déductions. Je dois retirer quelques REER pour arriver à vivre.

Les femmes employées dans d'autres sociétés de conditionnement des viandes étaient plus satisfaites. Une femme a observé que le syndicat jouait un rôle déterminant pour que son salaire soit plus élevé, mais ne pensait toujours pas que les salaires étaient comparables à ceux d'autres usines au Canada. Trois femmes qui travaillaient dans l'industrie du conditionnement des viandes ont fait part d'une différence dans les salaires des hommes et des femmes.

Ils font faire aux femmes le même travail qu'aux hommes, mais ils ne nous paient que le salaire minimum.

Elles ont souligné que si elles exécutaient le même travail que les hommes, il serait tout à fait équitable qu'on leur accorde le même salaire.

L'argent était la motivation principale des femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière. Les femmes étaient presque unanimes à dire que leurs emplois étaient bien payés, certaines femmes suggérant même qu'elles étaient trop payées. Les salaires des journalières, entre 20 \$ et 30 \$ l'heure, étaient considérés « difficiles à égaler ». De plus, une femme a documenté ses avantages sociaux qui comprenaient :

Les soins dentaires, les lunettes, le congé de maladie... ils paient si je vois un chiropraticien, si j'ai un massage... Mon fils a une protection. Il est impossible d'avoir mieux que cela, vous savez, c'est très bon. La paie de vacances.

Certaines femmes se sont décrites comme

menant la bonne vie [capable] d'acheter tous les jouets, comme les embarcations, les motoquads et les motoneiges [et capable de me déplacer].

Je peux aller en voyage ailleurs qu'à North Battleford, je peux quitter le pays.

Les femmes ont aussi commenté les avantages de leurs bons salaires pour leurs familles et leurs collectivités. Comme une femme l'a expliqué :

Je peux prendre des congés, partir en vacances, aider mes enfants qui sont à l'université. Je connais la différence, je sais comment on se sent d'aller de chèque de paie en chèque de paie et d'avoir, pas plus que ce qui est nécessaire, mais assez pour être à l'aise, ce qui est bien. Je souhaite que plus de femmes profitent de la même chose.

Une autre femme a expliqué qu'elle pouvait faire du travail bénévole, car son emploi lui fournissait le nécessaire. Dans ses mots, un bon salaire

donne à mon travail bénévole plus d'importance, car je suis bien payée et le fait d'avoir des avantages sociaux fait en sorte que je veux conserver un emploi qui n'est peut-être pas aussi stimulant mentalement, peut-être pas aussi gratifiant personnellement qu'un autre travail que je pourrais faire, alors je tire ma récompense personnelle et [ma] stimulation mentale d'autres sources.

Même si les femmes de l'industrie forestière ont indiqué que leurs salaires, en général, étaient élevés, elles ont émis des commentaires sur les écarts entre les travailleuses et les travailleurs de bureau et de la chaîne de production ainsi qu'entre les professionnelles et les professionnels salariés et les travailleuses et les travailleurs salariés. Les travailleuses et les travailleurs de bureau gagnaient environ 10 000 \$ par année de moins que les travailleuses et les travailleurs de la chaîne de production. Cet écart s'est creusé quand les augmentations salariales ont été appliquées sous forme de pourcentage du taux de base. En outre, les travailleuses et les travailleurs de bureau n'obtenaient normalement pas de temps supplémentaire ou de possibilités d'avancement contrairement à leurs collègues de la production. Certaines femmes qui travaillaient dans de grandes usines de pâtes et papiers rajustaient le tout en alternant les emplois dans la production et les emplois de bureau, car cette stratégie leur donnait un revenu plus élevé qu'un emploi de bureau et moins de travail par quarts qu'un emploi dans la production. Cette stratégie donne un temps d'arrêt pour étudier des stratégies pour en arriver à une plus grande équité de manière à ce que les femmes n'aient pas à faire de tels choix.

Il y a un grand écart entre les salaires de l'industrie forestière et ceux de l'industrie agroalimentaire. En Saskatchewan, en 2000, les femmes de l'industrie forestière gagnaient en moyenne 50 000 \$ par année, alors que les femmes de l'industrie agricole gagnaient en moyenne moins de 10 000 \$ par année⁴. Cet écart entre les salaires apparaît évident dans les commentaires que les femmes ont faits. Une femme de l'industrie forestière a indiqué :

La banque reconnaît 50 000 \$ par année, mais en raison des heures supplémentaires, nous visons 70 000 \$.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont fait état de revenus s'élevant à 30 000 \$ par année en moyenne. Toutefois, il y avait aussi une variabilité dans les salaires que les femmes recevaient dans les porcheries, selon la taille de la société, la structure des salaires (salaire de base ou salaire horaire) et les avantages accessoires, comme les primes. À l'échelon le plus bas de l'échelle des revenus, une femme qui travaillait dans le conditionnement des viandes a indiqué qu'elle ne gagnait que 13 000 \$ par année.

Avantages sociaux

Les femmes qui travaillaient à temps plein dans les industries agroalimentaire et forestière étaient très satisfaites de leurs ensembles d'avantages sociaux. En général, les femmes avaient droit à un régime de retraite complémentaire, à des journées familiales-personnelles, à un congé pour décès, à une assurance-maladie et dentaire complémentaire ainsi qu'à un congé de maternité-paternité.

Au sein de l'industrie porcine, il y avait des variations dans les avantages sociaux auxquels les femmes avaient droit. Deux producteurs de porcs offraient des congés de maladie alors que l'autre n'en offrait pas. Une femme a soulevé le problème qu'il y avait à ne pas avoir de congé de maladie.

J'ai été malade sans arrêt durant environ quatre heures. Je vomissais et je ne pouvais pas me rendre au travail. On se sent mal, car c'est un congé et mon chèque était moins élevé, mais que faire d'autre. Avec un congé de maladie, on est protégé. Certaines personnes ne peuvent pas se permettre d'être malades.

Une autre femme a indiqué que le congé de maladie avait déjà été offert, mais que le programme avait été annulé, car les employées et les employés en avaient abusé. Les travailleuses et les travailleurs par quarts dans l'industrie forestière et les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes ont aussi indiqué qu'elles n'avaient pas droit à des journées de maladie. Les femmes des deux industries ont émis la remarque qu'elles devaient utiliser leurs vacances pour compenser les journées où elles ne travaillaient pas. Presque toutes les femmes qui n'avaient pas droit au congé de maladie ont indiqué que de tels congés seraient précieux.

L'ensemble d'avantages sociaux offert par un des employeurs de l'industrie porcine avait des avantages additionnels qui pouvaient être considérés comme tenant compte des besoins de la famille. Les avantages additionnels offerts par cet employeur comprenaient un porc complet chaque année (un demi-porc tous les six mois), une allocation pour vêtements de 75 \$ (pour le travail), des visites d'entreprises locales, une possibilité d'acheter des actions de la société et le paiement d'une prime mensuelle. Dans l'industrie forestière, parmi les avantages additionnels, il y avait les cartes de membres d'un gymnase, le paiement de frais de scolarité pour des programmes d'éducation et des certificats professionnels.

Les femmes de l'industrie forestière aimeraient avoir des avantages sociaux additionnels, notamment un congé de maternité offrant 55 % de leur salaire, une augmentation du régime de pension pour ajustement au coût de la vie, une protection dentaire de 100 % et une

meilleure protection pour les soins de la vue. Les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes ont signalé qu'elles aimeraient avoir un régime d'invalidité à court terme en raison des blessures qui peuvent survenir au travail. Une femme de l'industrie forestière et une femme de l'industrie du conditionnement des viandes ont indiqué qu'elles aimeraient voir une garderie de jour parrainée ou détenue par la société pour les femmes qui avaient des enfants.

Avancement

En grand nombre, les femmes qui travaillaient dans les porcheries ont émis le commentaire que si elles étaient intéressées à obtenir un poste de gestionnaire de porcherie, elles en avaient la possibilité pourvu qu'elles suivent les cours de gestion pertinents. Les employeurs dans les porcheries ont aussi indiqué que, pour pouvoir avancer, il fallait une certaine somme d'expérience et une formation. En général, les femmes avaient l'impression qu'elles avaient des possibilités égales à celles des hommes, citant fréquemment le nombre des femmes qui avaient des promotions dans plusieurs porcheries. Les femmes ont mentionné que si elles voulaient devenir des gestionnaires, elles devaient être prêtes à déménager.

Le problème, c'est qu'il faut être mobile; il faut être capable de déménager.

Une autre répondante a indiqué que l'échelon le plus élevé qu'elle pouvait atteindre était un poste de gestion de porcherie; après, il n'y avait plus d'avancement possible.

Certaines répondantes de l'agroalimentaire avaient confiance qu'elles seraient en mesure d'être promues à des postes de bureau, particulièrement si elles demeuraient au travail assez longtemps ou si elles détenaient une éducation suffisante. Une répondante était employée dans l'industrie porcine depuis 10 ans. Elle a discuté de la façon dont elle avait été promue à différents échelons, ayant commencé comme journalière dans les porcheries et se retrouvant gestionnaire. Une autre femme a mentionné avoir été promue à un certain degré, tenant le rôle de chef comptable, sans nécessairement en prendre le titre. Il est intéressant de constater que les femmes qui travaillaient dans l'industrie agroalimentaire émettaient souvent le commentaire que le fait de passer à des postes administratifs était une forme d'avancement. Toutefois, les femmes de l'industrie forestière pensaient que le fait de passer des postes administratifs à ceux de journalières était un avancement, en raison de la paie plus élevée.

Dans l'industrie forestière et dans celle du conditionnement des viandes, les femmes avaient des sentiments mêlés au sujet des possibilités d'être promues à des postes de gestion ou supérieurs. Certaines femmes ont signalé que l'avancement dépendait du degré d'ancienneté et que si elles étaient intéressées à un poste particulier, elles devaient poser leur candidature. Les femmes de l'industrie forestière ont aussi indiqué fréquemment qu'elles avaient à attendre que les gens prennent leur retraite ou quittent pour être promues à un autre poste. L'avancement était aussi basé sur leur volonté de déménager.

Ouais, j'aurais pu [avancer]. J'aurais pu poser ma candidature, mais ce n'aurait pas été pour ici. Le directeur de...la santé et la sécurité m'a envoyé un courriel pour savoir si je voulais poser ma candidature à un poste de coordonnatrice de la santé et la sécurité [aux États-Unis].

Quelques autres femmes ont indiqué que, souvent, elles n'ont pas posé leur candidature à des postes, car elles pensaient qu'elles n'avaient pas la capacité physique nécessaire pour exécuter le travail.

Une femme qui travaillait dans les porcheries et trois femmes qui travaillaient en foresterie ont émis le commentaire qu'elles avaient des possibilités de promotion, mais pensaient que leur famille et leurs jeunes enfants limitaient leur disponibilité pour le travail qui se présentait.

Non, je pense qu'ils veulent vraiment que les femmes passent à des rôles de gestion ou aux rôles les plus élevés, mais le point est que, je suppose... ayant de jeunes enfants et si je dois travailler une longue journée, ce n'est pas mon mari qui réfléchit à qui ira chercher les enfants.

Bien des femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire et dans l'industrie forestière ont dit qu'elles n'étaient pas intéressées aux promotions, soit parce qu'elles ne voulaient pas prendre les responsabilités qui y étaient associées, soit qu'elles ne voulaient pas travailler avec certaines personnes. Une femme de l'industrie du conditionnement des viandes a indiqué qu'elle pouvait être promue à un poste d'homme, mais qu'elle n'était pas intéressée.

J'ai actuellement la possibilité de passer de l'autre côté, si je le veux. Mais le fait d'être la seule femme, il n'y a pas d'autres femmes qui effectuent le désossage, alors je serais la seule qui travaillerait avec ces gars. Je connais déjà ces gars, alors je ne suis pas vraiment intéressée à travailler avec eux.

Une autre femme employée dans l'industrie du conditionnement des viandes pensait que si elle acceptait un poste de gestion, elle n'aurait plus de sécurité d'emploi, car elle perdrait la protection du syndicat. Certaines des femmes de l'industrie forestière n'étaient pas intéressées par l'avancement en raison de la crainte ou de problèmes de confiance en soi, croyant ne pas être capables d'occuper ces emplois particuliers.

Je ne me sens pas aussi compétente ici que je l'étais là-bas, car je n'y suis que depuis un an. De plus, je vieillis et ne suis probablement plus aussi forte qu'il y a cinq ans; [cela] m'a en quelque sorte mis sur la voie d'évitement en ce qui concerne le travail de mécanicienne d'entretien d'établissement.

Dans l'industrie forestière, l'ancienneté aide à l'avancement, car les employées et les employés qui ont de l'ancienneté peuvent poser leur candidature à des postes supérieurs. Certaines femmes ont émis le commentaire que nombre d'hommes étaient promus à des postes supérieurs contrairement aux femmes, car ils travaillaient à l'usine depuis plus longtemps.

Il y a le facteur de l'ancienneté, alors une personne qui a 55 ans et qui prend sa retraite à 60 ans... et plusieurs gars font cela... ils s'appuient sur leur ancienneté.

Qui plus est, les jeunes femmes qui étaient à la fin de la vingtaine et au début de la trentaine se sont senties incapables d'avancer, particulièrement dans les métiers spécialisés, même si elles étaient plus qualifiées pour les postes.

Les femmes qui travaillaient dans les industries forestière et de l'agroalimentaire ont émis la remarque que la discrimination fondée sur le sexe était la raison principale pour laquelle elles étaient incapables d'avoir de l'avancement au sein de la société. Une femme qui travaillait dans les porcheries a eu ce commentaire :

J'ai toujours l'impression que [la société] préférerait avoir un homme au sommet dans un poste de gestion ou un poste de gestionnaire adjoint plutôt qu'une femme. Il y avait une femme dans notre porcherie avant que ce gars prenne sa place et elle n'est pas partie en bons termes.

Cependant, les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire avaient plus souvent l'impression qu'elles avaient des possibilités égales à celles des hommes en matière d'avancement.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière ont fait part de préoccupations semblables, suggérant que la direction ne voulait pas de femmes dans la haute direction, dans les postes de supervision ou dans les emplois décrits comme exigeant un « travail d'homme », car les femmes n'étaient pas adaptées physiquement à l'emploi ou simplement parce que la direction préférait les hommes. Comme une répondante l'a indiqué :

Dites ce que vous voulez, je sais qu'un gars qui était ici, il était le deuxième en titre et il a dit, en toute honnêteté : « Je ne suis pas habitué aux femmes dans les usines. »

Les femmes de l'industrie forestière avaient particulièrement l'impression qu'elles devaient se prouver à elles-mêmes quotidiennement dans le milieu de travail pour mettre fin aux perceptions des femmes au sujet du « pouvoir ».

Il y a un livre merveilleux que j'aime et je ne cesse de dire aux hommes qui entrent dans ma vie que je vais leur en envoyer une copie. Le titre est comment réussir en affaires sans pénis. On s'attend à ce que les hommes grimpent dans l'échelle... soient braves et audacieux et toutes ces choses, alors que les femmes, si une femme est brave et audacieuse, elle est considérée comme une sorcière... et c'est une perception, et les femmes lèvent lentement cet obstacle, prouvant, vous savez, ... que nous pouvons nous tenir debout.

Possibilités en matière d'éducation

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie agroalimentaire ont fréquemment signalé le nombre de programmes d'éducation auxquels elles pouvaient avoir accès si elles étaient intéressées. Les possibilités étaient même plus immédiatement accessibles aux femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine. Les changements étant rapides dans l'industrie des

productions animales intensives, l'industrie porcine s'est engagée davantage dans la formation du personnel. Les sociétés se concentrent sur les besoins des animaux d'élevage, notamment en matière de nutrition, de reproduction, de santé et, même, de médecine vétérinaire mineure. Un employeur de l'industrie porcine engagé dans la recherche a élaboré un cours de technicienne–technicien en production porcine en collaboration avec le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) et l'a rendu obligatoire pour l'ensemble de ses employées et employés. Le programme est constitué de quatre niveaux, dont deux sont obligatoires. Le premier niveau est une formation de base sur les porcheries; le deuxième niveau est constitué de travaux de cours et sur l'apprentissage des raisons de faire les choses; le troisième niveau s'adresse aux personnes qui souhaitent se spécialiser dans un domaine particulier (c.-à-d. la reproduction); le quatrième niveau est constitué de cours de gestion.

Plusieurs des femmes engagées dans ce programme d'éducation en ont noté les avantages.

J'ai commencé comme technicienne responsable de la mise bas, alors quand j'ai commencé dans la pouponnière, je ne savais vraiment rien. Alors, cela a été un moyen fabuleux pour apprendre et cela a été très facile aussi.

Cependant, toutes les femmes n'étaient pas intéressées au programme et certaines étaient réticentes à suivre les cours.

Je ne suis aucunement intéressée par des cours de gestion ou de niveau 1, 2 ou 3 ou quoi que ce soit. Moi et les femmes avons dit non. S'ils veulent que nous fassions cela, nous partirons. Et j'ai dit, je ne peux pas partir, mais je ne veux pas m'engager là-dedans, ma vie étant ce qu'elle est en ce moment, aller étudier et savoir que je peux avoir un échec... ou peut-être pas.

D'autres femmes ont signalé qu'elles n'avaient pas toujours le temps d'assister à des cours pour des motifs de garde d'enfants et d'engagements à la ferme familiale. Certaines d'entre elles pensaient même que les coûts de déplacement à l'école auraient été prohibitifs. Pour encourager les employées et les employés, la société a offert des mesures incitatives, comme une augmentation salariale de 100 \$ à la réussite de chaque niveau. Même avec la mesure incitative, certaines femmes demeuraient désintéressées.

Les autres sociétés de production porcine qui ont participé à l'étude offraient à leurs employées et employés la possibilité de suivre des cours si celles-ci et ceux-ci étaient intéressés.

Si je voulais suivre un cours en informatique ou autre. Ils sont vraiment en faveur de l'éducation [pour] tout le personnel, il y a beaucoup de programmes de formation. Ils sont disponibles.

Une femme a indiqué qu'elle avait trop peur de profiter des occasions d'éducation disponibles.

Tout ce que je peux dire, c'est que je veux y aller. Le plus gros problème, c'est que je ne le veux pas toujours. C'est toujours plus loin et je deviens craintive quand il s'agit de me déplacer par mes propres moyens.

Les femmes employées dans les entreprises de conditionnement des viandes ont aussi souligné qu'elles avaient des possibilités de suivre des cours.

Je gage qu'une découpeuse de viande pourrait probablement aller à l'école, prendre un cours de découpage de viande, puis revenir et être une découpeuse de viande.

Toutefois, les programmes et la formation étaient en majorité offerts à l'interne, par exemple en matière d'assainissement ainsi que de santé et sécurité.

Les travailleuses et les travailleurs de bureau se sont fait offrir des cours de formation en informatique. Les femmes qui occupaient des postes en comptabilité ont aussi signalé qu'elles pouvaient obtenir plus de formation pour améliorer leurs compétences en ce domaine. Une femme qui travaillait dans le conditionnement des viandes a émis le commentaire que son employeur avait une politique pour payer l'éducation postsecondaire à l'université ou au SIAST, pourvu que les personnes qui saisissaient cette occasion s'engagent à travailler à l'usine. Il est intéressant de constater que deux femmes de l'industrie forestière ont mentionné que leur syndicat offrait un cours élaboré particulièrement pour les femmes, mais qu'elles ne connaissaient pas vraiment le programme ainsi offert. Quelques femmes ne savaient pas si leur employeur offrait des possibilités d'éducation ou de formation alors que d'autres ont indiqué que la formation se donnait en cours d'emploi.

La formation, la promotion et l'avancement étaient des questions complexes pour les femmes de l'industrie forestière. Les femmes voulaient voir d'autres femmes dans une plus grande variété de postes où elles pourraient agir comme modèles de rôles, favorisant ainsi une plus grande diversité.

La plupart de nos gestionnaires sont toujours des hommes... je ne peux pas dire [qu'une superviseure] ferait beaucoup mieux, mais on aurait l'impression que la possibilité existe, car on le verrait, ce serait visible.

Cependant, les femmes qui avaient accès à la formation et qui pouvaient devenir des modèles de rôles avaient des sentiments partagés. Elles sentaient des pressions de la part de la société pour occuper des postes supérieurs, mais elles ne voulaient pas s'engager en raison des demandes qui pourraient en résulter ou de la logistique trop complexe qu'imposait la formation.

En général, les sociétés forestières étaient supérieures d'un cran en ce qui concernait les possibilités de formation offertes aux travailleuses et aux travailleurs. Ces possibilités variaient de l'école secondaire de base aux compétences en travail de bureau, aux métiers spécialisés et techniques; il était aussi possible d'obtenir un congé autorisé et des subventions pour s'inscrire à des programmes universitaires. Cependant, pour certaines

femmes, il était difficile d'entreprendre ces cours, particulièrement s'ils exigeaient des déplacements. Cette situation s'est présentée pour une femme dont le partenaire travaillait aussi par quarts. Elle a considéré qu'entre ses quarts de travail, les besoins en matière de garde d'enfants et les horaires scolaires, il était très difficile de prendre les dispositions nécessaires, même pour de courtes périodes de deux ou trois jours. Si les sociétés souhaitaient que les femmes occupent de nouveaux postes, elles pourraient devoir envisager des mesures incitatives pour la formation qui incluraient aussi la garde d'enfants ou, si les partenaires travaillaient dans la même entreprise, offrir un congé autorisé aux partenaires pour qu'ils puissent accorder des soins.

Santé et sécurité

Sécurité

Le secteur primaire n'offre pas toujours des milieux de travail sécuritaires. Si de bonnes pratiques et politiques de formation existent, le nombre des accidents en milieu de travail peut diminuer considérablement. Au sein de l'industrie porcine, les femmes travaillent quotidiennement avec des porcs qui peuvent peser jusqu'à 270 kilogrammes. Elles travaillent dans des endroits fermés et doivent toujours vérifier les niveaux de sulfure d'hydrogène dans les porcheries. Les femmes de l'industrie du conditionnement des viandes travaillent avec des carcasses d'animaux, des couteaux et d'autres objets tranchants alors que celles de l'industrie forestière travaillent près de la grande machinerie, du matériel lourd et de produits chimiques dangereux.

Presque toutes les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière et dans l'industrie porcine pensaient que leur milieu de travail était relativement sécuritaire. Les femmes de ces deux industries ont aussi indiqué que même si leur travail était sécuritaire, elles étaient aussi employées dans des industries où les dangers en milieu de travail étaient communs. Comme une femme de l'industrie forestière l'a mentionné :

Toute usine dans laquelle on travaille est un environnement dangereux.

Au sein de l'industrie forestière, les syndicats ont joué un rôle déterminant en matière de réglementation et d'exigences de formation pour aider à y assurer des pratiques de travail sécuritaires. Le degré de sécurité dans l'industrie forestière ressort clairement des statistiques de la Workers Compensation Board de la Saskatchewan (2003). En 2003, seulement 1 % des employées et des employés des usines de pâtes et papiers et 4 % de celles et de ceux qui travaillaient dans le dégauchissage, les scieries et les usines de panneaux de grandes particules ont eu besoin de congés en raison de blessures. Au sein de l'industrie porcine, de nouvelles lois du travail, la perception publique et le désir de trouver des employées et des employés ont influé sur les progrès en matière de santé et de sécurité dans les porcheries.

Quelques femmes de l'industrie porcine ont émis des commentaires sur les problèmes d'infrastructure qui étaient des sources de préoccupation.

Bien, il y a des choses qui devraient être réglées, mais qui ne le sont pas.

Les autres préoccupations soulevées par les femmes qui travaillaient dans les porcheries comprenaient le fait de soulever des objets lourds, de se trouver près du sulfure d'hydrogène, de s'occuper des animaux d'élevage, de travailler sous pression et d'avoir un personnel insuffisant.

Les femmes de l'industrie forestière ont aussi décrit un éventail de problèmes de sécurité : les dangers associés à la chaleur, à la poussière, aux odeurs, aux produits chimiques, à la perte de l'ouïe et aux blessures (p. ex. les coupures, la perte de parties du corps, les blessures au dos et aux genoux), aux tendinites, aux microtraumatismes répétés ainsi qu'aux blessures ergonomiques les plus communément (mais pas exclusivement) associées aux emplois dans les bureaux. Certaines ont aussi fait part de leurs préoccupations au sujet de la réduction des effectifs et du travail sous pression.

Ils parlent de sécurité... mais ils n'y pensent certainement pas quand ils tentent de réduire le personnel et de n'avoir qu'une seule personne dans le domaine de l'opération des machines. Tout peut arriver et qui va trouver cette personne.

Les femmes employées dans deux sociétés de conditionnement des viandes ne se sentaient pas toujours en sécurité dans leur environnement de travail.

Il y a trop d'objets dangereux. Ce lieu est fait pour une course à obstacles. Ce sont des... immeubles qui ont été réunis. Il y a des marches là où il ne devrait pas y en avoir. Et pour prendre les choses, il faut grimper sur un escabeau. Ce n'est pas sécuritaire, ils ne sont pas réunis, ils ne sont pas solides. Tout est dangereux.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a indiqué que l'industrie du conditionnement des viandes est la plus dangereuse au monde en raison de la nature du travail et de la façon dont les employeurs s'occupent des problèmes de sécurité (Tomoda, 2000). Les statistiques de la Workers Compensation Board de la Saskatchewan (2004) sur les taux de blessures chez les travailleuses et les travailleurs ont confirmé cette constatation : en 2003, 30,05 % des travailleuses et des travailleurs ont été blessés et ont dû prendre des congés, au deuxième rang derrière l'exploitation forestière traditionnelle, où les taux de blessures signalés étaient de 30,89 %. Les employées et les employés sont exposés au froid pour réduire la contamination bactérienne des aliments, aux planchers rendus glissants par le gras animal et l'eau du matériel de lavage, aux couteaux tranchants qui peuvent transpercer le corps, aux planchers de ciment qui sont durs pour les pieds et les jambes ainsi qu'aux microtraumatismes répétés causés par le fait d'accomplir la même tâche sans arrêt (Tomoda, 2000). La pression croissante pour travailler plus vite et pour garder le rythme des taux de la chaîne de production entraîne des taux plus élevés de blessures et de microtraumatismes répétés. Les femmes qui travaillaient dans certaines sociétés du conditionnement des viandes ont signalé qu'il y avait des problèmes dans leur milieu de travail, parlant souvent des conditions de travail froides et humides, de la pression pour suivre le rythme de la chaîne de production et des blessures, comme les coupures aux mains ou aux doigts. Une femme a parlé candidement de la façon dont son ancien employeur s'occupait des blessures et des microtraumatismes

répétés. Elle a indiqué que son employeur disposait d'un personnel médical, mais elle pensait que les soins n'étaient pas adéquats.

À certains moments, ils m'ont donné [du Tylenol 3] et m'ont renvoyée dans l'usine. Or, d'après la politique, une personne n'est pas supposée se trouver dans l'usine si elle a [du Tylenol 3]. Mais ils m'en ont donné et m'ont renvoyée dans l'usine. C'est quand j'ai eu vraiment vraiment mal à l'épaule.

Ces constatations ne sont pas une surprise, puisque d'autres chercheuses et chercheurs ont observé des problèmes de sécurité semblables et que la santé et la sécurité ne sont pas une grande priorité pour les sociétés du conditionnement des viandes en raison des préoccupations que sont pour elles la productivité et les profits (MacLachlan, 2001; Griffith *et al.*, 1995). Ce problème est aggravé par le fait que les employées et les employés continuent de travailler dans des conditions non sécuritaires et d'enfreindre les règles de la politique en raison des menaces ou des craintes de perdre leur emploi parce que les taux de productivité sont bas ou qu'il y a trop de journées d'absence.

Politique relative à la sécurité

En majorité, les femmes des industries forestière et agroalimentaire ont indiqué que leurs employeurs avaient des politiques relatives à la sécurité. La plupart des femmes de l'industrie forestière et de l'industrie porcine étaient satisfaites des politiques. Cependant certaines journalières de ces deux industries ont discuté de leurs préoccupations au sujet de politiques et de procédures particulières. Dans le conditionnement des viandes, les femmes ont indiqué qu'il y avait des politiques, que l'une d'entre elles a décrites comme « de jolies politiques » qui, fréquemment, n'étaient pas suivies.

Toutes les sociétés forestières avaient des politiques relatives à la santé et à la sécurité sur lesquelles elles insistaient au moyen de séances de formation payées; d'agents, d'agentes, d'inspectrices et d'inspecteurs de la sécurité; et de rencontres régulières. Une femme a dit ceci :

Nous avons des réunions qui sont... comme le SIMDUT [Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail], l'ergonomie, les espaces fermés, les procédures d'urgence, la préservation de l'ouïe... la formation en matière de scie à chaîne. Les gens n'avaient qu'à s'inscrire pour y aller. Et [la société] paie pour la formation et nous sommes payées pour notre temps ou nos heures supplémentaires.

Quoi qu'il en soit, les femmes ont fait état de tension entre les normes et les politiques de sécurité, d'une part, et les demandes pour atteindre les objectifs de production, d'autre part.

Beaucoup de personnes prennent de grands risques, des risques personnels dont la société aurait été horrifiée si elle avait été mise au courant.

Elles ont dit se sentir sous pression dans les équipes de production pour atteindre les cibles ou pour dépasser les niveaux de production atteints par les équipes qui travaillaient à

d'autres quarts. Souvent, cela signifiait que les personnes prenaient des risques qui n'étaient pas cohérents avec les politiques établies pour la santé et la sécurité. L'éducation et l'application des mesures de sécurité semblent nécessaires en permanence.

Au sein de l'industrie porcine, les changements qui ont été apportés récemment à la sécurité des travailleuses et des travailleurs comprenaient l'obligation de porter l'équipement de sécurité (masques protecteurs contre la poussière, lunettes à coques et protecteurs d'oreilles) et la nomination de représentantes et de représentants de la santé et de la sécurité dans chaque porcherie. Dans les industries forestière et de l'agroalimentaire, les représentantes et les représentants de la santé et de la sécurité au travail ont la tâche d'assurer que les préoccupations des travailleuses et des travailleurs sont transmises à la société. Des rencontres régulières ont lieu et les employées et les employés peuvent y exprimer leurs préoccupations, discuter des questions d'entretien, obtenir des cours de formation et avoir des discussions sur les politiques et les procédures nouvelles. Certaines femmes qui travaillaient dans les porcheries ont résisté à la nouvelle politique qui exigeait de porter des masques protecteurs contre la poussière. Elles étaient d'avis que ces masques étaient même plus nuisibles que le fait de ne pas en porter.

Les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes ont observé que les politiques relatives à la sécurité n'étaient pas toujours suivies, et ce, pour accroître les taux de productivité ou en raison d'un personnel insuffisant. Les femmes ont aussi signalé des violations des règles de sécurité et la façon dont les superviseuses et les superviseurs les encourageaient parfois à accroître la productivité. Les taux élevés de blessures en milieu de travail dans l'industrie agroalimentaire et les préoccupations des femmes qui travaillaient dans cette industrie suggèrent que des programmes plus audacieux des sociétés sont nécessaires et que les gouvernements doivent réglementer pour assurer le respect des normes de sécurité.

Formation en sécurité

Les femmes qui travaillaient dans les industries forestière et porcine étaient bien au courant des différents cours de formation en sécurité disponibles. Au sein de l'industrie porcine, les employées qui travaillaient dans les porcheries et les laboratoires ont dit avoir reçu une formation sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), sur le Programme d'assurance de la qualité canadienne® (AQC), sur le sulfure d'hydrogène et sur les premiers soins. La formation en sécurité dans l'industrie forestière portait sur le SIMDUT, l'ergonomie, les procédures d'urgence, la préservation de l'ouïe, les premiers soins, les espaces fermés, le matériel, le verrouillage des machines, la santé et le bien-être et l'hygiène industrielle. Plusieurs femmes de l'industrie forestière ont indiqué que de très bons programmes de formation étaient disponibles. Toutefois, certaines pensaient qu'elles n'avaient pas eu assez de formation quand elles avaient été embauchées. Trois femmes employées dans les porcheries ont déclaré qu'elles voulaient des mises à jour sur des programmes de formation particuliers, notamment sur les protocoles en cas d'urgence et les procédures relatives au sulfure d'hydrogène, prétendant que le fait de ne recevoir une formation qu'une fois n'était pas suffisant pour se rappeler des renseignements obtenus durant plus d'un an.

Cependant, les femmes employées dans une des sociétés du conditionnement des viandes n'étaient au courant d'aucun cours de formation en sécurité qui serait disponible pour elles. Elles ont indiqué qu'on ne leur avait pas offert une formation adéquate ou la formation en sécurité nécessaire pour qu'elles puissent exécuter des tâches particulières. Une femme a fait part de sa préoccupation au sujet des moyens de formation inadéquats.

La directrice... elle venait de montrer comment découper un porc et de montrer aux jeunes ce qu'il ne fallait pas faire. Elle a été transportée et s'était coupée complètement [elle montre son ongle] le ligament là... elle aurait dû être mieux informée.

Les femmes employées dans les autres sociétés de transformation ont affirmé avoir reçu une semaine de formation avant de commencer à travailler. On leur avait aussi offert des possibilités de formation mise à jour sur le SIMDUT et sur la façon de s'occuper de la sécurité alimentaire en plus d'avoir de fréquentes réunions sur la santé et la sécurité au travail.

Santé

Les employées considéraient ou non que leur milieu de travail était sain selon qu'elles travaillaient dans le secteur agroalimentaire et ou dans l'industrie forestière. Cette différence était également marquée entre les employées de bureau et les journalières.

Les femmes qui travaillaient dans le secteur porcin ont parlé fréquemment de la piètre qualité de l'air.

Je ne dirais pas extrêmement sain, non, à cause de toute la poussière et des gaz et de toutes ces choses.

Une femme a remarqué comment ses allergies étaient exacerbées par le travail dans les porcheries.

Dans chaque porcherie où j'ai travaillé... J'avais des éruptions cutanées, mes mains étaient couvertes d'éruptions... je suis allergique aux porcs, aux aliments et à la poussière.

Trois autres femmes ont parlé de la façon dont les gens devaient quitter le travail en raison de problèmes respiratoires, comme l'asthme. Certaines de ces femmes ont aussi parlé de la qualité de l'air qui variait selon les saisons.

L'été, c'est bien, mais l'hiver, cela sent beaucoup l'ammoniaque. L'hiver, il n'y a pas autant de ventilateurs qui fonctionnent, car il faut garder une certaine chaleur, mais c'est très mauvais du côté de l'ammoniaque.

Une autre a parlé de la chaleur dans les porcheries qui devient quasi intolérable durant l'été. D'autres études qui portent sur la santé des travailleuses et des travailleurs dans les porcheries ont entraîné des constatations semblables, les employées et les employés

expérimentant un taux élevé de maladies respiratoires, en raison de l'exposition à la poussière et aux gaz des porcs dans un espace fermé. Les études observent aussi que les travailleuses et les travailleurs qui ont des systèmes immunitaires plus faibles seront « éliminés » en raison du développement de l'asthme et d'allergies aux porcs et aux aliments (Hurley *et al.*, 2000). En raison de ces préoccupations, les porcheries ont rendu obligatoire le port des masques protecteurs contre la poussière. Toutefois, comme nous l'avons mentionné plus tôt, certaines femmes n'étaient pas convaincues que ces masques étaient nécessaires, indiquant que la discussion était encore nécessaire au sujet des risques pour la santé.

Trois femmes ont aussi fait part de leurs préoccupations au sujet de l'injection de certains médicaments aux porcs. Au sein de l'industrie porcine, les médicaments sont utilisés pour élever la température, stimuler le travail, prévenir la diarrhée et autres. Une femme a exprimé comment elle avait l'impression que ces médicaments hormonaux ne devraient être manipulés que par les hommes.

Une femme enceinte pourrait avorter, une femme qui, disons, serait ménopausée pourrait soudainement être de nouveau menstruée... et quiconque travaille avec les porcs s'est probablement piqué accidentellement, alors il devrait y avoir une législation pour que ces médicaments ne soient administrés que par les hommes.

Une autre femme a souligné que si une femme était enceinte, elle ne devrait pas avoir la permission de pratiquer des injections. Cependant, il arrive souvent que les femmes ne savent pas qu'elles sont enceintes, particulièrement durant les premières semaines. De plus, elle a indiqué qu'elle ne savait pas entièrement ce qui lui arriverait si elle se piquait accidentellement ni ce qu'il lui faudrait faire dans ce cas. Elle pensait que les employeurs devraient prévoir plus de discussions au sujet des médicaments utilisés et insister sur les précautions à prendre au moment de les administrer.

Les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes ont souvent parlé du fait qu'elles travaillaient toujours dans des conditions d'humidité et de chaleur ou de froid. Dans toutes les industries de la viande, le service de l'emballage est tenu froid pour prévenir le développement de maladies en vue d'assurer la sécurité du public. Les personnes qui travaillent dans la chaîne d'abattage sont exposées à la chaleur et à l'humidité. L'eau coule pour garder la machinerie, les mains et les couteaux propres. Cependant, ces conditions hypothèquent les employées et les employés qui occupent ces emplois. Deux femmes ont mentionné qu'elles étaient toujours malades au travail, parce qu'elles travaillaient toujours dans le froid et l'humidité.

Je n'ai jamais été aussi malade que je le suis depuis que j'ai commencé là. Mais c'est parce que je travaille tout le temps dans l'humidité, la chaleur et le froid.

L'Organisation internationale du travail a aussi observé que les employées et les employés qui travaillent dans les sociétés de conditionnement des viandes sont aussi exposés à une variété d'inquiétudes sur le plan de la santé (Tomoda, 2000). Comme nous l'avons indiqué

plus tôt, les employées et les employés sont exposés à nombre de maladies. Une femme a confirmé cette constatation en discutant des types de maladies auxquelles s'exposent quotidiennement les travailleuses et les travailleurs.

Nous avons beaucoup de problèmes avec les personnes que nous venons de recruter... elles attrapent des maladies comme la lystéria, l'infection à campylobacter, la salmonelle... habituellement, ils ont ce qui est connu sous le nom de grippe des recrues.

Dans l'industrie forestière, seulement trois femmes pensaient que leur milieu de travail était malsain. Elles ont cité des conditions semblables à celles des femmes qui travaillaient dans les porcheries, notamment la poussière et les gaz dans l'air ainsi que les microtraumatismes répétés. Les employées et les employés de bureau dans cette industrie pensaient aussi que leur milieu de travail était sain, déclarant que leurs employeurs fournissaient des chaises et du matériel informatique ergonomiques pour prévenir le syndrome du canal carpien. Une femme qui avait été employée dans l'industrie porcine pensait que son employeur aurait dû faire plus pour prévenir le syndrome du canal carpien dans ses bureaux et a déclaré qu'elle avait quitté son emploi en raison de claquages au dos et au cou.

Relations en milieu de travail

Les sociétés qui ont participé à l'étude avaient des politiques et de la formation qui traitaient du harcèlement et de la discrimination. Même si ces politiques existaient, certaines femmes ont décrit des cas de harcèlement et de discrimination. Les types de harcèlement mentionnés comprenaient la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement verbal et le fait d'être traitées sans égards par la direction. En petit nombre, des femmes des industries forestière et agroalimentaire ont mentionné des cas de discrimination fondée sur le sexe. Les femmes de l'industrie forestière ont souvent eu l'impression que ces commentaires étaient faits par des hommes qui se sentaient menacés par leur présence.

Je pense qu'ils se sentaient en quelque sorte menacés par le fait que les femmes arrivent là et travaillent avec les gars.

Les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire ont fait part de commentaires qui impliquaient que parce qu'elles étaient des femmes, elles ne pouvaient pas faire le travail.

Un de mes compagnons de travail est une personne âgée et il fait des remarques tout le temps. Hier était le jour 10 et j'en avais assez et je lui ai demandé sans mettre les gants blancs pourquoi il était si ignorant. Il a dit : « Je ne suis pas ignorant, vous êtes une femme. »

Le harcèlement sexuel n'a pas été divulgué largement par les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire. Toutefois, certaines femmes ont relevé des cas qui méritaient d'être connus. Le harcèlement sexuel que les femmes ont expérimenté était constitué de relations sexuelles avec des membres de la direction, de propositions inappropriées et de questions au sujet de leurs activités sexuelles. Malheureusement, dans chaque cas, les femmes étaient réticentes à soulever la question auprès d'une ou d'un gestionnaire ou d'une superviseure

ou d'un superviseur. Bien que des efforts soient faits pour prévenir le harcèlement sexuel dans le milieu de travail, il faut insister davantage sur la nécessité d'assurer une place où les femmes se sentent à l'aise d'aborder une personne de laquelle elles relèvent au sujet de leur expérience sans craindre pour leur sécurité d'emploi.

Le harcèlement par des membres de la direction a aussi été signalé par les femmes de l'industrie agroalimentaire. Certaines femmes avaient l'impression d'être ciblées par leurs gestionnaires et se sentaient menacées de perdre leur emploi. Une femme a parlé de son gestionnaire qui l'avait appelée à la maison et accusée de fuir le travail quand elle prenait congé pour des raisons de santé. Une autre femme a parlé de son gestionnaire qui avait tenté de la forcer à quitter son emploi en exigeant d'elle trop de travail.

Quand le patron a commencé... j'étais comme de la poussière. C'est vraiment ce que j'étais et je ne sais pas si c'était à cause de mon sexe, ou de mon âge ou de mon nom de famille. Je ne sais pas lequel, ou peut-être est-ce simplement qu'il ne m'aimait pas. Je ne sais pas... Je me rappelle... il était très très près de me licencier simplement parce qu'il me donnait une telle charge de travail à moi particulièrement qu'il m'était impossible de m'en acquitter en une journée de huit heures.

Quand le harcèlement dans le milieu de travail se produisait, les femmes composaient habituellement elles-mêmes avec la situation, soit en l'ignorant, soit en s'attaquant au problème. Certaines femmes ont signalé qu'elles étaient entrées en communication avec leur gestionnaire ou leur agente ou agent des ressources humaines au sujet du problème. Toutefois, dans les cas où elles se sentaient harcelées par le directeur, elles cherchaient à ignorer la situation.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont indiqué que leur employeur appliquait une tolérance zéro pour les cas sérieux de harcèlement. Elles ont mentionné que leur gestionnaire des ressources humaines venait fréquemment dans les porcheries pour discuter de harcèlement et de discrimination et fournissait des exemples de harcèlement et signalait les conséquences d'un tel comportement. Les femmes de l'industrie forestière ont aussi indiqué qu'elles avaient une bonne formation au sujet du harcèlement et qu'on leur fournissait des manuels sur ce comportement. Au sein de l'industrie agroalimentaire, particulièrement dans l'industrie porcine, les politiques sur le harcèlement sont plus récentes en raison de la nouveauté, de la plus petite taille et de la propriété familiale de plusieurs entreprises.

Pour la plupart, les femmes de l'industrie agroalimentaire ont affirmé qu'elles avaient un bon rapport de travail avec leurs compagnes et compagnons de travail. Cependant, plusieurs des femmes ont aussi signalé qu'à certains moments, elles avaient de très mauvaises relations avec les autres. Elles avaient souvent des conflits dus à des personnalités et à des styles de vie différents, à des perceptions que les gens ne partageaient pas leur charge de travail, au stress en milieu de travail et au travail en groupe dans un espace fermé. Quelques femmes ont mentionné qu'elles détestaient les ragots et une craignait beaucoup qu'ils soient dirigés à son endroit.

Cela n'a jamais été dirigé vers moi, [mais] je pense que je n'ai aucune idée de ce qui se passait quand je quittais les lieux.

Les femmes ont aussi observé des formes de compétition qui existaient à leur travail. Parfois, la compétition était amicale et favorisait des taux plus élevés de productivité.

C'est une saine compétition. Vous savez... le directeur a fait des inscriptions sur les gros tableaux blancs, seulement nos chiffres, comme un taux de conception ou un taux de mise bas... alors vous voyez comment performant les autres porcheries et cela a vraiment des effets sur les gens.

À d'autres moments, la compétition n'était pas aussi amicale et était source de mauvais sentiments entre les gens. Dans une société de conditionnement des viandes, la couleur des chapeaux des personnes indiquait où ces personnes se situaient dans la « chaîne de commandement ». Cela visait souvent des groupes particuliers, comme les chefs syndicaux et la direction. Quelques femmes ont mentionné comment cela instaurait un climat stressant dans le milieu de travail en raison de l'animosité qui existait entre le syndicat et la direction.

Plusieurs femmes de l'industrie forestière ont dit apprécier le travail avec leurs collègues. Néanmoins, il y a plusieurs éléments du climat de travail qui posent un défi aux femmes. Les femmes de toutes les professions ont décrit leur climat de travail comme dominé largement par les hommes. Les travailleuses salariées, de bureau et professionnelles ont décrit l'industrie comme comprenant un grand nombre de travailleurs âgés qui ne se sentaient pas toujours à l'aise avec « les femmes sur la chaîne de production ». Les travailleurs forestiers ont été décrits comme des membres d'un club de vieux copains alors que les journaliers étaient décrits comme des dinosaures. Un manque de climat accueillant pour les femmes renforçait, pour certaines, leurs sentiments d'inadaptation et, pour d'autres, une détermination de faire leurs preuves vis-à-vis d'elles-mêmes.

Le harcèlement incontestable semble rare au sein de la main-d'oeuvre forestière aujourd'hui. Bien qu'elles aient signalé des incidents historiques, les femmes ont indiqué que les entreprises ont désormais des politiques pour s'occuper du harcèlement.

C'est affiché partout et si vous vous plaignez à une personne, qui est parmi les chefs de file, elle s'en occupe immédiatement... tout le monde le sait.

Nous ne tolérons pas le harcèlement; nous ne tolérons aucune forme d'abus; nous ne voulons pas que les personnes y soient soumises; nous ne voulons pas que les personnes en soumettent d'autres à des abus.

Un homme a été licencié parce qu'il portait préjudice aux femmes et aux Autochtones.

Ainsi, le harcèlement incontestable a été mentionné comme étant une chose du passé dans l'industrie forestière. Certaines femmes se rappelaient s'être présentées pour la première fois à leur emploi et s'être retrouvées devant des images pornographiques à leurs postes de travail ou dans les lieux d'usage public, comme le coin-repas. Ces activités patentes ont été

largement réglées. Néanmoins, les femmes devaient toujours faire face à des critiques ouvertes sur leur travail qui, à leur avis, se fondaient sur leur sexe, étaient des histoires ou des farces sexistes sur les lieux de l'emploi et relevaient d'un langage inapproprié de la part de leurs collègues masculins. La plupart de ces préoccupations visaient des hommes décrits comme « les plus vieux ». Certaines femmes ont réagi en « leur remettant la monnaie de leur pièce » et en « tenant leur bout ». D'autres ont tenté de gagner le respect en réglant les problèmes un à un de manière paisible et respectueuse. D'autres ont simplement accepté ces activités comme faisant partie du travail dans un environnement de travail dominé par les hommes.

On peut prétendre qu'il y a eu des situations plus difficiles à régler, notamment celles où, de façon plus subtile, les femmes ont continué de devoir faire leurs preuves vis-à-vis d'elles-mêmes ou de travailler plus fort pour justifier leur présence dans un environnement de travail dominé par les hommes. Les femmes qui travaillaient dans les bureaux et avec le public ont constaté qu'elles rencontraient parfois plus d'obstacles avec leurs clients masculins qu'avec leurs co-travailleurs. Plus d'une femme a mentionné n'avoir pas été prise au sérieux par les clients. Il est intéressant de noter que, dans ces cas, les femmes étaient appuyées publiquement par les hommes qui les supervisaient. Dans un cas, cependant, la femme s'est demandé :

Je ne sais pas si c'était parce que j'étais une femme ou parce que j'étais une Autochtone ou simplement une commis.

Les femmes ont fait état de sentiments de ne pas être prises au sérieux dans le milieu de travail. Par exemple, une femme a dit :

Vous appelez un raboteur et personne ne répond.

Une autre a avoué ceci :

C'est un défi, vous pensez que parce que vous êtes une femme, on ne vous comprend pas, on peut vous écouter mais on ne vous entend pas.

Une troisième a affirmé :

Certaines personnes ne sont vraiment pas à l'aise de travailler avec des femmes dans un établissement de ce genre.

Quand nous lui avons demandé comment ils lui faisaient savoir qu'ils étaient mal à l'aise, elle a dit :

Oh, ils vous ignorent, vous savez, ou ne vous font pas participer au [travail]... comme ils le feraient avec un homme.

Le problème de ne pas être comprise est subtil, mais il a des effets importants sur les possibilités que les femmes ont en matière de formation et d'avancement et sur leurs

perspectives d'améliorer la qualité de leur expérience de travail. Les femmes interrogées ont exprimé leur préoccupation que les hommes obtiennent les possibilités de formation et les promotions au lieu des femmes en se fondant sur leurs relations sociales positives avec leurs compagnons de travail. Nous abordons cette question dans la partie qui suit.

Travailler avec les animaux d'élevage

Les femmes qui travaillaient dans les porcheries étaient responsables de la vie des animaux et trouvaient ce travail enrichissant et exigeant sur le plan émotionnel. Certaines des femmes ont affirmé que le travail dans les porcheries était une solution de remplacement à la fréquentation de l'université ou d'une école technique.

J'ai toujours aimé les animaux et je pense, l'autre chose que je voulais devenir, c'était être vétérinaire, mais je ne voulais pas aller à l'école aussi longtemps, alors [cela] était la chose qui s'en rapprochait le plus.

Les femmes ont parlé avec animation des personnalités des porcs.

Ils savent quelle heure il est et se tiennent debout, et sortent leur groin à travers les barreaux et veulent qu'on leur gratte le nez, ou vous leur mettez les doigts dans la bouche et ils les sucent et vous parlent.

Les femmes qui travaillaient dans les porcheries tiraient une grande satisfaction à travailler avec les animaux et à les garder en santé.

On tire une véritable satisfaction à voir qu'on a gardé une grosse portée en vie... même à prendre les bébés maigrichons dans différentes cases et à les mettre tous dans une seule et voir si on peut les sauver au lieu d'avoir à les tuer, car ils sont plutôt insistants là-dessus... J'aime prendre ces [porcelets] et leur donner beaucoup de soins dévoués et voir si je peux les sauver. Et, habituellement, c'est possible et c'est plutôt bien. J'apprécie cela. Environ un mois plus tard, il est impossible de savoir que ces petites bêtes étaient malades. Ils étaient maigres et ils ont grossi, mais il faut bien faire les choses. J'apprécie cela.

Quelques femmes ont parlé de s'occuper des animaux comme dans un hôpital, soulignant leur désir de protéger les animaux et de les entourer de soins. Cependant, le fait de s'occuper des animaux était aussi exigeant pour certaines femmes quand elles devaient mettre fin à la vie des animaux s'ils étaient malades ou blessés gravement.

Je le fais chaque jour, car certains ne s'en tirent pas ou la mère les écrase et les blesse et il n'y a plus d'espoir ... Je veux dire, il faut que j'éteigne une partie de mon cerveau... c'est quelque chose que je préférerais ne pas avoir à faire.

Une femme a même parlé de kidnapper des porcs et de les placer dans les incubateurs pour empêcher que ses compagnes et compagnons de travail mettent fin à leurs jours.

Le bien-être des animaux a peut-être été l'aspect des porcheries le plus controversé. Réagissant à la perception et à la pression publiques, les producteurs de porcs ont adopté des politiques de tolérance zéro au sujet de la violence contre les animaux. Un employeur a émis ce commentaire :

Nous n'avons aucune tolérance pour la violence à l'endroit des animaux; c'est notre gagne-pain, alors nous ne la tolérons pas. Nous avons des codes disciplinaires. C'est le code disciplinaire D. Après une enquête et selon ce qui s'est passé, on peut être suspendu sans salaire ou licencié.

Malgré l'existence de ces politiques, quelques femmes ont noté la présence de violence contre les animaux.

J'ai travaillé avec des personnes qui avaient souvent été cruelles avec les porcs et, heureusement, j'ai toujours été en mesure d'aller voir une autre personne... pour faire connaître mes préoccupations.

Quelques femmes ont même parlé de leurs préoccupations à l'égard de la piètre infrastructure et de ses effets sur les animaux. Les soins apportés aux porcs et l'entretien des porcheries sont la responsabilité de chaque directrice-directeur et les conditions dans les porcheries varient de l'une à l'autre. Un employeur de l'industrie porcine a signalé que le siège social avait créé un comité de protection des animaux pour effectuer des visites impromptues et veiller à ce que l'infrastructure et le comportement respectent le code. Cependant, cela ne prévient pas toujours la violence et de piètres conditions, car les directrices, les directeurs, les employées et les employés ne font pas toujours part de leurs préoccupations.

Bien que cela n'ait pas été mentionné particulièrement par les employeurs, les femmes avaient souvent l'impression que ces derniers embauchaient de plus en plus de femmes dans les pouponnières et les maternités, car ils les percevaient comme moins susceptibles d'être violentes envers les animaux. Cependant, une femme a remarqué rapidement qu'une collègue ne correspondait pas à l'image traditionnelle de la femme qui prodigue des soins, mais était très violente avec les animaux.

Incidences du travail sur la vie personnelle des femmes

Au sein de l'industrie forestière, le travail par quarts était un problème pour plusieurs femmes, particulièrement celles qui avaient des enfants. Les femmes constataient qu'elles avaient à organiser leur vie en fonction de leurs quarts de travail quand elles travaillaient des quarts de 12 heures. Certaines femmes seules trouvaient que cela leur offrait beaucoup de temps de congé qu'elles pouvaient prendre pour voyager ou visiter la famille; cependant, d'autres ont indiqué que leurs amies et amis n'étaient habituellement pas en congé en même temps et que cela provoquait l'isolement, particulièrement pour une femme seule. Plusieurs femmes ont mentionné la difficulté de participer à des activités organisées, comme les sports, les groupes religieux et les activités communautaires qui ont un calendrier régulier. Le travail par quarts était très difficile pour les femmes qui avaient de jeunes enfants et qui ont indiqué la difficulté, soit de travailler, soit de dormir quand leurs enfants cherchaient leur attention. Elles ont aussi mentionné qu'elles ne pouvaient pas faire des choses avec la

famille ni participer aux activités scolaires ni aider en classe, outre la difficulté d'organiser la garde d'enfants et de concilier le travail et les activités des enfants. Une femme

ne pouvait se rappeler avoir été aussi fatiguée [qu'] après avoir travaillé un quart de nuit.

Les femmes ont affirmé que la vie du travail est fondée sur un horaire et qu'il faut vraiment concilier les choses.

Au sein de l'industrie forestière, plusieurs femmes ont noté l'effet positif qu'ont les bons salaires. Ceux-ci leur donnaient la possibilité de voyager, de connaître plus d'expériences, d'amener la famille en vacances, de payer l'éducation de leurs enfants et d'avoir

tous les jouets, comme les embarcations, les motoquads et les motoneiges.

Elles reconnaissent qu'il y a un compromis à faire entre le fait de gagner un bon salaire et de ne pas être capable de faire ce qu'on veut avec la famille.

Une femme qui occupait un poste professionnel a observé que dans une petite ville, sa vie sociale était affectée, car il y a une distinction entre le syndicat et la direction, ce qui limite les personnes avec qui elle passe du temps et engendre des situations ambiguës.

Plusieurs femmes de l'industrie porcine ont raconté que certaines de leurs journées étaient épuisantes. C'était particulièrement le cas quand elles étaient plus âgées, avaient de jeunes enfants ou faisaient partie de familles agricoles.

Tout est écrasant, avec la ferme, le travail à temps plein et le fait d'avoir de jeunes enfants, c'est comme trois emplois à temps plein en même temps.

C'est dur quand on a de jeunes enfants, c'est un emploi très dur, qui draine physiquement, quand vous avez une famille au retour à la maison, car la journée ne cesse jamais.

Beaucoup de femmes ont affirmé que leur emploi passait en premier et que tout le reste était organisé en fonction de lui. Il y a une variété de quarts de travail dans différents milieux de travail au sein de l'industrie agroalimentaire et les femmes qui avaient des quarts tôt aimaient terminer le travail assez tôt pour passer du temps avec leurs enfants, leur maris ou pour avoir des activités, même s'il leur fallait se lever à quatre heures.

Les femmes qui travaillaient le soir se plaignaient qu'elles n'avaient pas de vie sociale et qu'elles ne pouvaient participer à des équipes sportives, bien que deux femmes aient apprécié que cela leur ait donné des fins de semaine de trois jours qui leur permettaient d'aller voir leur famille, de faire du camping ou de participer à des événements. Les femmes qui travaillaient les fins de semaine trouvaient que cela nuisait à leur vie de famille. Les femmes ont aussi parlé du fait que les travaux domestiques devaient attendre jusqu'à la fin

de la journée ou de la semaine ou qu'elles devaient les esquiver pour prendre du temps avec les enfants.

Comme c'était le cas dans l'industrie forestière, les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont indiqué qu'elles faisaient de bons salaires. Quelques femmes seules ont mentionné qu'elles pouvaient économiser de l'argent et l'une d'entre elles pensait qu'elle pouvait bien vivre même si elle était seule. Au sein de l'industrie porcine, une femme a affirmé que si son conjoint travaillait, elle ne pourrait pas travailler car ils n'avaient qu'une automobile et

une gardienne coûterait trop cher.

Les membres d'un couple travaillaient dans la même porcherie; la femme a expliqué que pour des motifs de biosécurité, ils ne pouvaient pas travailler dans des porcheries différentes. Toutes les femmes ont indiqué qu'elles avaient le soutien de leurs partenaires en ce qui concernait leur emploi. Même si un partenaire n'avait pas accordé son soutien dans un premier temps, il l'avait fait après avoir mieux connu le travail de sa partenaire.

Obstacles à la conservation de son travail

Les femmes de l'industrie forestière avaient l'impression de rencontrer plus d'obstacles à conserver leur emploi que les femmes de l'industrie agroalimentaire. Les obstacles étaient le vieillissement, les soucis au plan de la santé, les responsabilités familiales ainsi que le fait de s'adapter au changement dans l'industrie et d'apprendre de nouvelles choses. Les femmes de l'industrie forestière ont signalé, de plus, le stress engendré par le travail par quarts, les questions de confiance en soi et les compressions au sein de l'industrie.

L'âge était une préoccupation pour les femmes de 40 à 60 ans, car elles n'étaient pas certaines de pouvoir continuer de composer avec les aspects physique de l'emploi.

En vieillissant, je sais... probablement que je ne pourrai pas garder le rythme. Je ne pourrais pas faire cela à 60 ans... c'est un travail très dur.

Une femme de l'industrie forestière a signalé que le travail par quarts devenait de plus en plus difficile.

Le travail par quarts, des quarts de 12 heures, je ne me rappelle pas avoir été aussi fatiguée qu'après avoir travaillé un quart de nuit.

Deux femmes qui travaillaient dans les porcheries pensaient que les conditions de travail combinées à leur âge et à leur capacité physique affectaient leur capacité de conserver leur emploi.

Tant que mes genoux ne m'abandonneront pas, ou autre chose, car on est constamment sur des planchers de ciment et je ne suis plus jeune. Je pense que si je fais encore cinq ou dix ans, j'aurai bien fait.

Une femme de l'industrie forestière a dit qu'elle souhaitait que la société pour laquelle elle travaillait ait plus de souplesse pour qu'elle n'ait pas à travailler aussi dur jusqu'à sa retraite.

Je souhaiterais qu'ils aient des emplois à temps partiel, particulièrement pour cette période où mes capacités diminuent.

La santé était aussi un enjeu important pour les femmes des deux industries. Les femmes de l'industrie forestière ont signalé que leur santé physique était une préoccupation à mesure qu'elles vieillissaient. Une femme a exprimé comment les blessures affectaient son travail et son désir de poursuivre.

Parfois, mes mains suent et s'ankylosent, mes coudes enflent et mon dos est endolori. Je vois la thérapeute et elle vient et elle travaille une fois par semaine durant cinq minutes... il y a des jours où la douleur est telle, vous savez. Je ne cesse de penser, oh je ne peux plus faire cela, je dois partir.

Les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes ont indiqué comment les conditions de froid, d'humidité et de répétition rendaient difficile de conserver leur capacité de travail.

Se trouver là, mouillée toute la journée, les planchers de ciment. Des microtraumatismes répétitifs, l'arthrite commence à vous visiter. Alors, si votre arthrite agit, il y aura encore plus de problèmes de santé [avec lesquels composer].

Les personnes dont les fonctions pulmonaires étaient déficitaires et les systèmes immunitaires étaient affaiblis restaient moins vraisemblablement au travail dans une porcherie, en raison de la présence de gaz et de poussière de porc. Les engagements familiaux peuvent être un obstacle important pour les femmes quand il s'agit de conserver leur travail, soit parce qu'elles se sentent exténuées et stressées du fait qu'elles ont plusieurs engagements, soit qu'elles se sentent coupables, parce qu'elle ne passent pas assez de temps avec leurs enfants. Comme une femme l'a indiqué :

Je pense que, dans les familles, les femmes s'occupent le plus de la maison, des enfants, des travaux domestiques, des activités en soirée, de faire marcher les choses au jour le jour. Si elles font la majorité de cela, que ce soit 50 %, 75 % ou quoi que ce soit, il faut l'inclure.

Les femmes plus jeunes qui travaillaient dans l'industrie forestière soulevaient souvent la famille et les besoins de garde d'enfants comme des obstacles possibles au fait de conserver leur travail. Les femmes faisaient souvent part de préoccupations au sujet du fait de travailler à temps plein, de composer avec le travail par quarts et de ne pas être à la maison avec les enfants. Une femme avait l'impression que si elle ne gagnait pas un aussi bon revenu, elle aurait quitté :

après avoir eu ma deuxième fille alors que je travaillais là, cela m'a brisé le cœur de retourner au travail et de laisser le bébé avec la gardienne et tout cela. À ce moment, si j'avais pu quitter, je l'aurais fait.

Le travail par quarts et sur appel est particulièrement difficile pour les femmes qui tentent de concilier emploi et jeunes enfants.

Parfois, on m'appelait à minuit et je devais le réveiller, l'habiller et l'entendre pleurer et beugler pour l'amener en ville.

Une autre femme a exprimé avoir eu un sentiment de culpabilité à apprécier son emploi et à ne pas être à la maison pour les enfants.

Je suis presque déchirée, je pense, entre ma famille et mon travail. J'apprécie mon travail, mais je veux aussi être à la maison pour mes enfants quand ils grandissent, alors ça me déchire.

En petit nombre, les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière ont aussi indiqué comment le fait de vivre dans une petite collectivité rurale était un obstacle, car elles ne pouvaient pas apprécier la vie sociale de la ville. Une professionnelle a expliqué qu'elle restait à son emploi jusqu'à ce qu'elle ait assez d'expérience pour en obtenir un dans un grand centre. Cela peut être un obstacle important pour les industries agroalimentaires quand il s'agit d'attirer et de conserver des professionnelles dans les régions rurales.

Les femmes qui travaillaient dans les industries du porc et de la forêt ont mentionné que les changements dans les procédures et le matériel posaient des défis.

Vous savez, les défis que pose le fait de suivre le changement. Nous sommes bombardés sans cesse par les changements. Qu'il s'agisse seulement, vous savez, de tenter de répondre aux besoins de l'usine ou simplement... règles, règlements, lignes directrices, politiques, procédures, nouveaux systèmes sur la façon dont nous faisons les choses, nous passons des heures à apprendre de nouveaux programmes, ce type de choses.

Au sein de l'industrie du conditionnement des viandes, la pression des employeurs pour se conformer aux demandes de produire plus rapidement a été un enjeu.

C'est parce qu'on exige plus de nous, maintenant. Il faut produire et sortir le produit maintenant. Il fallait le faire de plus en plus vite, vous savez... pour demeurer concurrentiel, il faut travailler plus vite.

Les mises en disponibilité de la société et la restructuration de l'industrie étaient dans l'esprit de presque toutes les femmes de l'industrie forestière qui ont été interrogées. Une société forestière se restructurait pour devenir plus efficace. La société a indiqué qu'elle avait réduit récemment le nombre de ses employées et employés de 800 à 600 au moyen de la retraite anticipée. Cependant, d'autres mises en disponibilité surviendront

vraisemblablement et cette réduction des effectifs aura probablement des répercussions sur les femmes qui travaillaient dans les usines. On a mentionné ceci :

Il y a environ cinq ans, il y avait quelque 1 000 employées et employés là et, quand tout aura été dit et fait, à la fin de 2005, il y aura quelque 500 personnes.

Les mises en disponibilité se feront sur la base de l'ancienneté, les personnes ayant le plus d'ancienneté étant protégées alors que celles en ayant le moins partiront.

En mars dernier, il y a eu d'énormes compressions gouvernementales et j'entends dire qu'il y en aura d'autres. J'ai deux ans et demi d'ancienneté dans un ministère où la plupart des personnes en ont 20 ou 30. Heureusement, je suis à un niveau assez élevé et il n'y a que quelques personnes qui peuvent me supplanter.

Cependant, la plupart des femmes et des membres des groupes minoritaires n'ont pas une grande ancienneté comparativement à plusieurs hommes, alors les probabilités qu'elles restent sont réduites.

Trouver un autre emploi

En majorité, les femmes qui travaillaient dans les industries forestière et agroalimentaire ont indiqué qu'elles iraient se trouver un autre emploi si elles perdaient leur emploi actuel. Toutes les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire et certaines femmes de l'industrie forestière ont indiqué qu'elles prendraient n'importe lequel type d'emploi pour survivre.

Je ferais n'importe quoi... si quelqu'un avait besoin d'une personne pour nettoyer un immeuble, pour le faire s'écraser et le démolir, je le ferais. Si quelqu'un avait besoin de moi pour prendre soin de son bébé, de sa mère, de son grand-père, je prendrais soin de cette personne. Si on avait besoin de faire quelque chose, n'importe quoi, je le ferais.

Les femmes de l'industrie forestière ont indiqué qu'elles trouveraient un emploi dans le domaine de leurs études, même si elles avaient à subir une diminution de leur salaire.

La plupart des femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine étaient optimistes et pensaient qu'elles n'auraient aucun problème à trouver un autre emploi.

J'irais simplement chercher un autre emploi, car il y en a toujours un quelque part qui ne pose pas de problème. Et si je ne l'aimais pas, je veux dire, je peux avoir un emploi et demi seulement pour gagner le même revenu.

Alors que les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes et nombre de femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière n'étaient pas aussi optimistes, indiquant que la collectivité avait peu à offrir en termes d'emploi et que la société pour laquelle elles travaillaient était un employeur capital pour la collectivité.

Si cette usine fermait, il n'y aurait plus de travail ici et je pense que c'est pour cela que nous tolérons beaucoup de choses qui se produisent, car nous avons besoin de travailler.

Certaines femmes de l'industrie forestière ont indiqué qu'elles chercheraient à créer leur propre emploi dans un domaine qu'elles apprécieraient.

S'il y avait une entreprise dans laquelle j'aimerais me retrouver, à mon compte... si je perdais mon emploi demain, j'irais travailler pour certains des entrepreneurs et je serais leur gestionnaire de la sécurité, gèrerais le travail de bureau, les politiques, les procédures. Gèrer leurs camions, aller dans ce domaine, j'aimerais vraiment cela.

Elle ont aussi indiqué qu'elles pourraient s'inscrire à l'assurance-emploi, prendre des cours pour obtenir un autre emploi ou vivre à même le revenu de leur mari.

Les femmes de l'industrie forestière étaient plus disposées à déménager dans une autre collectivité pour trouver un emploi semblable que les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire.

En dernier ressort, je quitterais cette ville. J'irais probablement chez ma soeur dans [une autre ville]. Il y a toujours du travail là-bas.

Les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire étaient moins enclines à déménager, car elles avaient des exploitations agricoles familiales ou disposaient d'un réseau dans la collectivité. Certaines femmes de l'industrie forestière ont exprimé des sentiments semblables. Une femme a indiqué que l'exploitation agricole familiale de son père était dans les environs, qu'elle n'était pas prête à quitter la collectivité et qu'elle trouverait un autre emploi pour subvenir à ses besoins.

C'est ma ville d'origine et je vais hériter. Voyez-vous, mon père a une terre et toutes sortes de choses ici. C'est un fermier et il a travaillé à l'usine durant 30 ans. Alors, je ferais n'importe quoi, n'importe quel type de travail, journalière ou autre.

Pourquoi les femmes quittaient leur emploi

Quatre femmes qui avaient quitté la foresterie et neuf femmes qui avaient quitté l'agroalimentaire ont été interrogées pour obtenir leur point de vue sur leurs expériences en milieu de travail et sur les raisons pour lesquelles elles avaient quitté leur emploi. Trois femmes de l'industrie forestière ont indiqué qu'elles avaient été licenciées en raison de la réduction des effectifs dans l'industrie, alors que la quatrième avait été en stage d'été.

Les raisons pour lesquelles les femmes avaient quitté l'agroalimentaire variaient davantage. Toutefois, la raison la plus commune était qu'elles détestaient leur travail. Les femmes qui avaient travaillé dans le conditionnement des viandes avaient trouvé le travail dur et peu gratifiant.

Cela m'a pris quatre mois pour quitter et, même à ce moment-là, je ne voulais pas, je suis simplement partie. Je savais avant même que cela se produise que ce n'était pas la façon dont je voulais passer le reste de ma vie et je commençais déjà à avoir des problèmes aux bras, comme une douleur et tout ça et après cela... plus jamais, j'en ai eu ras le bol.

Une femme qui avait travaillé dans des porcheries a indiqué qu'elle avait laissé son travail parce qu'elle n'aimait pas les conditions de travail.

Beaucoup à cause des personnes avec qui je travaillais et du climat de travail dans la porcherie. Alors, comme c'était la première porcherie, j'étais sur le point de m'effondrer.

Trois femmes ont indiqué avoir quitté leur emploi parce qu'elles voulaient poursuivre leurs études pour obtenir un meilleur emploi.

J'ai pris un cours de recyclage en secrétariat ou en administration. Je n'avais pris aucun cours en informatique. Une des femmes au... collègue m'a demandé si je serais intéressée à prendre un cours de recyclage et je l'ai fait, et oui, elle m'a ramené à cela.

Une autre femme a indiqué qu'elle avait décidé de prendre un emploi différent plus au nord, car son salaire à la porcherie n'était pas suffisant pour rembourser ses prêts étudiants.

Une seule répondante a indiqué qu'elle avait été licenciée et qu'elle pensait que cela avait été fait injustement. Elle avait l'impression que son licenciement était dû à des désaccords entre elle et son employeur sur la façon dont ce dernier voulait qu'elle traite les travailleuses et les travailleurs, une façon avec laquelle elle n'était pas d'accord.

Autres expériences en milieu de travail

Structure des sociétés

Au total, les femmes avaient été recrutées chez six sociétés agroalimentaires, trois qui étaient des exploitations porcines et trois qui s'occupaient du conditionnement des viandes. Quatre des sociétés agroalimentaires qui ont participé à l'étude étaient des propriétés familiales et deux d'entre elles étaient de petites entreprises (une du conditionnement des viandes et une exploitation porcine) et les deux autres étaient de grandes exploitations porcines. La cinquième société était une société du conditionnement des viandes qui appartenait principalement au gouvernement, qui en détenait 94 % des actions. La dernière société agricole était une grande société nord-américaine du conditionnement des viandes.

Les femmes qui ont participé à l'étude dans l'industrie forestière étaient employées dans une des cinq sociétés : une grande société multinationale; une grande société privée de produits forestiers; les trois autres étant des coentreprises de bandes indiennes de la Saskatchewan et de grandes sociétés situées en Saskatchewan.

En majorité, les femmes employées dans les porcheries pensaient que le fait de travailler pour une société familiale avait une influence positive sur leurs conditions de travail; la société était compréhensive à l'égard des besoins et des engagements familiaux et offrait des heures flexibles, au besoin, pour répondre aux urgences familiales.

Ils sont très bons et, autre chose qu'ils font, comme la plupart des personnes qui travaillent ont des enfants, s'il y a un problème à l'école, à la maison ou si un enfant est blessé ou autre chose...[vous pouvez] y aller, [c'est] très axé sur la famille.

Les femmes pensaient aussi que la société traitait l'ensemble de ses employées et employés également.

Tout ce que je sais, toutes les personnes au siège social, je sais que ça appartient à une famille [les membres de la famille] ne vous traitent pas comme si vous étiez au-dessous d'eux et [le patron] connaît tous les noms de ses employées et employés. Il se souvient, par exemple si vous êtes à une activité, il s'assoit et vous parle, il vient et vous serre la main et vous complimente, pour se rappeler mon nom après m'avoir rencontré seulement une minute... ils vous traitent comme si vous faisiez partie d'eux; nous sommes tous sur un pied d'égalité.

Les femmes ont aussi mentionné que, parce que la société les traite comme des membres de la famille et est consciente des conditions de travail et des salaires, le climat était toujours enjoué et agréable.

D'un autre côté, certaines femmes employées dans les porcheries pensaient que dans une société familiale, les enfants des propriétaires avaient un traitement préférentiel sous forme de meilleures conditions de travail ou possibilités d'avancement.

Il semble que les membres de la famille qui dirigent les autres porcheries, ces porcheries semblent être priorisées... avec de meilleures conditions de travail, des substances différentes et tout cela.

Cependant, les membres de la famille ont souvent l'impression qu'ils doivent travailler plus dur pour prouver leur valeur à leur famille et aux autres employées et employés, en raison du stigmate selon lequel ils obtiennent toujours tout ce qu'ils veulent. Deux autres femmes ont observé que, parce qu'elles travaillaient pour une société familiale, on les exploitait souvent en raison de la perception que tout le monde formait une famille.

Je pense que, dans une petite société, on présume beaucoup de choses quand on connaît les personnes qui travaillent pour soi. Et peut-être les travailleuses et les travailleurs n'en demandent pas autant non plus, parce tout le monde se connaît et c'est exploité par une famille.

Une femme qui travaillait pour une petite société du conditionnement des viandes avait l'impression que la structure familiale influait négativement sur les conditions de travail, compte tenu des faibles salaires et des piètres conditions en matière de santé et sécurité. Elle pensait que puisque la société était de petite taille, elle ne pouvait pas toujours offrir des salaires plus élevés ou des conditions de travail plus sécuritaires.

Les femmes qui travaillaient pour la société détenue par le gouvernement avaient une bonne impression de celle-ci, citant souvent que c'était comme si elles travaillaient pour une entreprise familiale. Les femmes ont mentionné qu'on leur donnait des possibilités d'avancement qui les faisaient passer de l'usine à des postes administratifs et qu'elles avaient l'impression qu'elles pourraient ne pas avoir des possibilités semblables dans d'autres sociétés. Les femmes qui travaillaient pour cette société ont aussi fait remarquer que bon nombre des employées et des employés y travaillaient depuis très longtemps. Par ailleurs, les femmes qui travaillaient pour le grand abattoir étaient moins positives au sujet de la structure de la société. Elles avaient l'impression d'être des numéros et non pas des personnes, ce qui se traduisait par de piètres salaires et conditions de travail, un traitement inéquitable, une faible sécurité d'emploi et des avantages sociaux inadéquats.

Ils présument tant de choses au sujet de leurs employées et employés et élaborent et mettent en oeuvre des programmes et peut-être des politiques en matière de discipline et autres en se fondant sur leur postulat au sujet d'une personne plutôt que sur la connaissance de ce qui se passe.

Les employées pensaient aussi que quand la société a été rachetée par la coopérative, elles ont dû travailler plus vite et être plus productives.

Et maintenant, si vous avez du bon temps, vous aurez de la merde, parce que tout vient d'en haut, vous savez, le gars plus haut et il y a toujours un autre gars plus haut et ils ne pensent qu'au saint dollar, à produire et ne pensent plus du tout aux personnes, et ça c'est dur pour moi.

En majorité, les femmes employées dans l'industrie forestière avaient l'impression que la structure de la société influait très peu sur leurs conditions de travail. Cependant, certaines femmes pensaient que la structure avait influé sur leur milieu de travail. En majorité, ces femmes ont indiqué que, parce que l'employeur pour lequel elles travaillaient n'était pas canadien, plusieurs des politiques de la société n'étaient pas fondées sur les politiques et les idéaux canadiens. Les femmes ont mentionné comment les travailleuses et les travailleurs et la société étaient entrés en conflit en raison de ces différences.

Bien, la haute direction n'est pas [canadienne]. Ils viennent ici et, récemment, avec les compressions et la négociation d'un nouvel accord contractuel, les gens ont tenu tête et ont mis plusieurs drapeaux canadiens dans le milieu de travail, ce qui a envoyé un signal disant, vous savez, nous sommes des Canadiennes et des Canadiens... nous avons des normes du travail différentes.

Les femmes pensaient que la société était moins axée sur les personnes qu'une entreprise familiale et avaient l'impression que leurs emplois étaient en danger, car la société ne se préoccupait pas des personnes. Une autre femme a indiqué que, bien que son employeur était une co-entreprise avec des bandes indiennes, elle avait l'impression que les femmes n'avaient aucun rôle réel dans la prise de décisions de la société.

Ils sont en partenariat, mais tout le temps que j'ai été là, je n'ai vu de [participation] de ma bande qu'à la grande inauguration... alors j'aimerais voir un plus grand intérêt de notre bande à l'égard de cette place. Je ne sais pas, il semble que même quand nous avons ces réunions et autres choses du genre, je ne sais pas si les membres de notre bande y sont.

Relations entre la direction et les employées et employés

En majorité, les femmes de l'industrie forestière avaient de bons rapports avec leurs superviseuses et superviseurs. La plupart avaient l'impression qu'on leur demandait leur opinion sur les questions liées au travail et qu'elles étaient libres d'être en désaccord. Même si les rapports personnels étaient souvent positifs, plusieurs femmes ont décrit un sentiment d'animosité à l'égard de l'ensemble de la direction. Cela était souvent associé à la dynamique syndicale-patronale entourant les négociations contractuelles. Le repli de l'industrie a accru la tension dans des relations déjà tendues entre le syndicat et la direction, quand cette dernière a tenté d'appliquer des mises en disponibilité et de nouveaux systèmes de travail pour contrecarrer les faibles prix. Une femme a qualifié la direction de l'usine où elle travaillait de chicaneuse. Quand on lui a demandé d'élaborer, elle a décrit comment les travailleuses et les travailleurs avaient fait de plus en plus de concessions et comment cela avait affecté leurs heures de travail.

Bien, de petites choses. Par exemple, quand nous sommes arrivés ici, nos combinaisons étaient payées et maintenant, nous devons payer... nous n'en avons eu que trois, cette fois, alors que nous en avions six avant, maintenant nous en avons trois et nous devons les laver, vous savez, des salopettes comme ça alors qu'il en coûte 1,05 \$ pour laver une combinaison. Si nous devons faire le travail sale pour eux, ils pourraient payer pour nettoyer les taches. Maintenant, nous devons aller mettre nos combinaisons sales dans la laveuse. Et avant, nous travaillions des quarts de 12 heures et nous nous étions battus pour une demie-heure, pour que notre temps de dîner soit payé, alors nous avons gagné cela, mais maintenant, on nous ramène à huit heures et demie sans dîner payé. Vous savez, pourquoi tenter et de se battre pour des choses si on est pour nous les enlever plus tard.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie agroalimentaire ont aussi indiqué qu'elles avaient de bonnes relations de travail avec leurs gestionnaires. Les gestionnaires des porcheries ont beaucoup de latitude quant à la façon de s'occuper des porcheries et des employées et employés. Ces gestionnaires ont la responsabilité de gérer l'absentéisme, la discipline, l'embauche et la conservation des employées et des employés. Cela donne aux gestionnaires la possibilité de composer avec des situations qui peuvent être uniques, comme la productivité, les conditions de travail et les relations de travail. Certaines femmes ont fait

part de leur appréciation pour leurs gestionnaires, notant comment ils participaient aux activités quotidiennes comme les employées et les employés le faisaient.

Notre gestionnaire est très, elle est bonne, elle est intelligente, elle maîtrise bien la situation.

Cependant, cela peut aussi entraîner des incohérences dans la façon de faire les choses en raison des différences entre les styles des gestionnaires. Trois femmes ont indiqué avoir eu affaire à des styles de gestion différents et ont suggéré que les conditions de travail étaient excellentes dans une porcherie, mais moins bonnes dans une autre.

Chaque porcherie est différente, car les gestionnaires appliquent les politiques, certains plus rigoureusement que les autres. Quand je travaillais à la porcherie deux, la gestionnaire me [faisait] porter les protecteurs d'oreille. Il n'y avait aucun choix. Maintenant, mon gestionnaire, quand nous apposons les étiquettes sur les oreilles des porcs, ils crient très fort et c'est à ce moment qu'il demande de porter les protecteurs d'oreille, mais autrement, non... je pense que cela diffère d'un gestionnaire à l'autre.

Certaines femmes ont fait part de cas de piètre gestion et de problèmes qui survenaient dans les porcheries où elles travaillaient, comme un entretien et des soins aux animaux d'élevage déficients.

Dès que la haute direction arrivait, tout le monde devait nettoyer très rapidement les corridors et vider toutes les fosses pour que les grands patrons ne voient pas à quel point la porcherie était en mauvais état.

D'autres femmes ont indiqué comment elles entraient parfois en conflit avec leurs gestionnaires au sujet de la façon dont les choses devaient être faites.

Actuellement, le gestionnaire de la porcherie, je m'entends avec lui, mais je ne suis pas d'accord avec plusieurs pratiques, il est ce que je déteste dans mon emploi actuellement.

Une femme avait l'impression d'être la cible d'un gestionnaire qui ne l'aimait pas, mais s'entendait bien avec une autre gestionnaire quand elle a été mutée dans une autre porcherie.

Dans l'industrie du conditionnement des viandes, les femmes avaient généralement l'impression qu'elles avaient une bonne relation de travail avec leurs gestionnaires, mais ressentaient aussi la pression pour accroître la productivité. Une femme pensait que pour améliorer les conditions de travail à l'abattoir, il fallait changer les gestionnaires.

Recrutement et conservation du personnel

Le recrutement du personnel pose un défi pour les sociétés agroalimentaires. Un employeur de l'industrie porcine a observé qu'il rencontrait des obstacles particuliers dans le recrutement de gestionnaires supérieurs, de professionnelles et de professionnels ainsi

que de techniciennes et de techniciens en raison des services limités au sein de la collectivité, du faible engagement à l'égard de l'agroalimentaire, des idées négatives au sujet de la production de porcs et du faible désir de déménager dans une collectivité rurale.

Dans la partie rurale de la Saskatchewan, cela devient de plus en plus un enjeu. Nous avons été très chanceux, la plupart de nos lieux ont de petites épiceries ou ont un restaurant, mais pour certains, c'est plus difficile et plusieurs de nos gestionnaires qui ont des enfants et autres, demandent, ils veulent savoir ce qui arrivera aux écoles... alors nous disons je vais vous donner le numéro des écoles et vous pourrez savoir ce qui se passe et quand vous aurez des enfants, quelles activités parascolaires seront disponibles.

Une autre question pour l'un des employeurs de l'industrie porcine était le degré de concurrence qui existait dans la région rurale où la société était installée. Il lui faut concurrencer d'autres grands acteurs de l'industrie porcine et d'autres industries de transformation des produits agricoles. Un employeur de l'industrie du conditionnement des viandes a indiqué qu'il avait de la difficulté à trouver des employées et des employés, parce que la société n'était pas en mesure d'offrir les salaires les plus alléchants.

Non seulement les sociétés font face à des obstacles dans le recrutement des employées et des employés, mais il leur est encore plus difficile de trouver du personnel de bonne qualité. Les deux employeurs de l'industrie porcine ont mentionné qu'ils cherchent leurs employées et employés de qualité au moyen des journaux, d'Internet et, même, des salons de l'emploi. Cependant, un employeur de l'industrie porcine va aussi loin que de recruter à l'extérieur de la société pour obtenir des idées fraîches.

Mais une partie de cela est que nous sommes juste derrière en Saskatchewan en ce qui concerne les facteurs éducatifs pour l'industrie porcine, alors nous voulons trouver des personnes qui ont, vous savez, plus d'expérience ou des attitudes différentes, alors nous cherchons à en trouver même dans d'autres pays. Vous savez, pour les gestionnaires, nous avons trois ou quatre gestionnaires, certains d'Angleterre, dans un cas, du Mexique, nous apportons donc des réflexions différentes au sein de l'industrie porcine.

Parmi les autres stratégies que les employeurs de l'industrie porcine ont utilisées pour recruter des employées et des employés, il y a les salaires concurrentiels dans les collectivités rurales, les ensembles d'avantages sociaux, les possibilités de primes (offertes chez un producteur de porcs) et les avantages accessoires de la société. Un producteur de porcs est allé aussi loin que d'acheter entre 10 à 15 maisons comme stratégie pour encourager les professionnels et les cadres supérieurs à déménager dans la région. Un employeur de l'industrie porcine recrute aussi les personnes qui ont une famille, car celles-ci sont considérées comme plus stables que la plus jeune génération. Aucun des employeurs de l'agroalimentaire interrogés n'avait des stratégies particulières pour employer des femmes, des groupes minoritaires, des Autochtones ou des personnes handicapées.

Une stratégie adoptée par un employeur de l'industrie porcine et une usine de transformation de la viande pour combler les postes de gestion était d'embaucher parmi les rangs des employées et des employés. De cette manière, il est possible de former les gestionnaires en fonction des normes de l'usine et de connaître les employées et les employés qu'on embauche à ces postes. Aucun des employeurs interrogés n'avait l'impression d'avoir des difficultés à recruter du personnel administratif ou des journalières. Toutefois, le fait de trouver du personnel de qualité dans ces domaines, particulièrement dans le cas des journalières, était un enjeu différent. Une femme employée dans les porcheries a signalé l'importance d'avoir du personnel de bonne qualité pour que les porcheries soient prospères.

Je pense qu'ils ont vraiment de bonnes personnes qui travaillent avec eux. La société est bonne dans la mesure où toutes les personnes qui y travaillent le sont et si elle n'avait personne qui s'investissait moins qu'à 100 %, alors celle-ci ne serait pas aussi bonne.

Un employeur a émis le commentaire que la société avait tendance à embaucher plus de femmes dans la maternité et la pouponnière, non pas que c'était leur intention, mais parce que plus de femmes posaient leurs candidatures et voulaient travailler dans ces services particuliers.

Les employeurs de l'agroalimentaire ont observé qu'il arrive parfois d'avoir un grand roulement du personnel dans une année, car il est difficile de trouver quelqu'un qui veut rester et faire les efforts nécessaires. Les femmes et les employeurs ont remarqué que les travailleuses et les travailleurs plus jeunes sont difficiles à conserver et ne travaillent que jusqu'à ce qu'ils aient assez d'argent pour retourner à l'école ou pour passer à autre chose. Une femme qui travaillait dans les porcheries a émis le commentaire que les personnes posent leur candidature dans les porcheries en se fondant sur une fausse perception et quand ils y obtiennent un emploi, trouvent cela plus difficile que prévu.

Les personnes de l'extérieur de l'industrie la voient comme quelque chose de très différent, ne savent pas ce que c'est. Elles voient souvent les porcs comme de belles petites bêtes gentilles, roses, dodues, mignonnes et ce n'est pas cela. Elles n'ont pas d'éthique du travail, c'est un travail dur, dur.

Un employeur de l'industrie porcine a remarqué qu'il perdait des hommes et des femmes qui n'aimaient pas le travail, l'odeur, les douches en entrant et en sortant des porcheries ni piquer les animaux. Un autre employeur de l'industrie porcine a indiqué que le personnel quittait parce qu'il déménageait ailleurs ou avait décidé que le travail les empêchait d'avoir une vie sociale. Les deux employeurs de l'industrie porcine ont remarqué que les femmes partaient aussi en raison de la maternité et que certaines ne revenaient pas, car elles trouvaient un autre emploi ou décidaient de poursuivre leurs études. L'employeur qui représentait l'industrie du conditionnement des viandes était unique du fait que la société avait un taux de roulement très bas, la majorité du personnel étant au sein de la société depuis une moyenne de six ans. Les personnes qui avaient quitté en cours de période de probation l'avaient fait parce qu'elles n'aimaient pas l'emploi, celui-ci entravait leur vie

personnelle et sociale et l'employeur pensait qu'elles n'avaient pas une bonne éthique du travail. Pour cet employeur, le taux de roulement, bien que faible, était inacceptable, car il en coûtait très cher à la société de former constamment du nouveau personnel. L'usine de transformation de la viande de plus grande taille avait toutefois des taux de transition extrêmement élevés. Selon des membres du personnel, cela était dû à de piètres conditions de travail.

Les stratégies auxquelles recouraient les employeurs de l'industrie porcine pour conserver leur personnel étaient semblables aux stratégies de recrutement et comprenaient de bons salaires et avantages sociaux, des régimes de retraite et des programmes de primes (pour un employeur de l'industrie porcine seulement). L'usine de transformation de la viande a indiqué que sa stratégie était de choisir les meilleurs curriculum vitae possibles pour éviter « les travailleuses et les travailleurs inconstants ».

La plupart des employeurs de l'industrie forestière ont indiqué que le recrutement du personnel n'était pas un obstacle, car ils offraient des salaires concurrentiels et de bons ensembles d'avantages sociaux. Le fait d'encourager le personnel à déménager dans une collectivité rurale n'était pas non plus un problème, particulièrement dans les postes professionnels ou de gestion, car les personnes étaient mutées au sein de la société dans le cadre d'un « plan de relève » ou car il était possible de les trouver facilement au moyen d'annonces dans les journaux ou dans les salons de l'emploi dans les universités. Les journalières et le personnel de bureau n'étaient pas non plus considérés comme difficiles à trouver, car les personnes savaient généralement si un emploi était vacant et disponible dans la collectivité au moyen du bouche-à-oreille.

Une part de l'embauche effectuée par les employeurs de l'industrie forestière se fondait sur les politiques d'action positive, les sociétés étant axées sur l'embauche des femmes, des Autochtones et des personnes des minorités visibles. Cependant, les sociétés forestières n'avaient pas fait beaucoup d'effort pour embaucher des personnes handicapées. Cela peut être une limite évidente quant à la chaîne de production. Toutefois, même dans les emplois de bureau, les installations ne permettaient pas de répondre aux besoins des personnes handicapées. Une stagiaire d'été a indiqué qu'il n'était pas possible de faire un stage d'été, car rien de ce qui aurait pu faciliter son travail n'était disponible. Cela peut être un domaine qui exige des changements si les employeurs veulent prendre sérieusement en compte les besoins des personnes handicapées physiquement.

Les employeurs qui cherchaient à embaucher des Autochtones se rendaient directement dans les bandes pour trouver des hommes et des femmes autochtones désireux de travailler dans les usines. Cependant, un employeur a émis le commentaire qu'il avait des difficultés à recruter des femmes autochtones en raison de la perception négative à l'égard des femmes qui travaillaient dans un « emploi d'homme » par opposition à d'autres endroits. Pour encourager les Autochtones à travailler dans les usines, un employeur offrait des bourses d'études pour suivre un programme au SIAST ou à l'université. Ce programme était aussi offert aux groupes de minorités visibles et aux femmes.

La conservation du personnel est aussi considérée comme un défi dans l'industrie forestière, où un employeur a observé ce qui suit :

Les personnes disent que le fait d'aller au travail pour [cette société] c'est comme gagner à la loterie.

Quoi qu'il en soit, les femmes et les travailleuses et les travailleurs autochtones quittent leur emploi pour des raisons importantes. Les employeurs pensaient que les femmes quittaient surtout en raison de leurs engagements familiaux et en matière de garde d'enfants. Elles quittaient aussi parce qu'elles étaient incapables d'accepter les remarques discriminatoires faites par d'autres membres du personnel, ce qui indique que plus d'efforts sont nécessaires pour rendre le milieu de travail libre de harcèlement. Les Autochtones quittent surtout pour retourner dans leur collectivité d'origine ou parce qu'ils sont l'objet de commentaires raciaux dans le milieu de travail. Un employeur n'a relevé aucun problème à conserver les groupes des minorités visibles, car les Canadiennes et les Canadiens sont très tolérants et les acceptent plus que [les gens d'autres nationalités], mais leur tolérance est moindre envers les Autochtones.

Syndicats et travail

Seulement cinq femmes employées dans l'industrie du conditionnement des viandes étaient syndiquées et, à part celles qui faisaient déjà partie d'un syndicat, pour la majorité, les femmes de l'industrie agroalimentaire n'étaient pas intéressées à avoir des syndicats à leur lieu de travail. Certaines femmes ont expliqué qu'elles avaient entendu des commentaires négatifs au sujet des syndicats, alors que d'autres pensaient que les syndicats protégeaient les personnes qui avaient une piètre éthique du travail.

D'après ce que j'ai vu, un syndicat... fait croire aux personnes qu'elles peuvent faire ce qu'elles veulent, parce qu'un syndicat les appuie.

Une femme avait l'impression que les descriptions d'emploi seraient si rigides que le travail en équipe en souffrirait et que les personnes se plaindraient quand on leur demanderait de faire quelque chose qui ne ferait pas partie de leur emploi. Deux femmes qui travaillaient dans les porcheries ont expliqué qu'un syndicat serait nuisible non seulement pour la société, mais aussi pour les animaux, car si une grève survenait, personne ne pourrait s'en occuper.

Nous travaillons avec des animaux vivants. Qu'une grève survienne, Dieu nous en protège. Je ne pourrais même pas l'imaginer. Quiconque travaille dans ces porcheries doit aimer les animaux. Alors, pour sortir et abandonner les animaux... Qu'est-ce qui pourrait pousser ces personnes à faire cela?

Les femmes qui travaillaient dans les porcheries avaient l'impression que leurs employeurs se préoccupaient de leurs employées et employés, les traitaient équitablement, payaient de bons salaires et travaillaient à rendre les porcheries plus sécuritaires. Ils prévoyaient des négociations annuelles pour que les employées et les employés fassent connaître leurs préoccupations au sujet de l'infrastructure, des salaires, des avantages sociaux et des

conditions de travail générales. Les producteurs de porcs qui ont participé à la présente étude tentent de plus en plus d'améliorer les conditions de travail comme stratégie pour prévenir l'entrée des syndicats dans la société et pour favoriser la productivité. Une femme qui travaillait dans les porcheries était certaine que si un syndicat entraînait un jour au sein de la société, les femmes perdraient leurs primes et leurs augmentations en fonction du coût de la vie, car les employeurs n'avaient aucune autre mesure incitative pour garder les employées et les employés heureux, à l'exception de suivre strictement les lignes directrices syndicales.

Seulement quelques femmes étaient en faveur des syndicats dans les industries agroalimentaires. Ces femmes ont affirmé que les syndicats étaient importants pour protéger les employées et les employés contre les décisions de la direction, pour assurer le contrôle sur le travail d'une personne, pour les protéger contre les licenciements et pour représenter les employées et les employés pour leur faire obtenir de bons salaires et avantages sociaux ainsi que des conditions de travail sécuritaires et saines. Une femme qui était employée dans une grande société de conditionnement des viandes pensait que si le syndicat n'était pas présent dans la société où elle travaillait, les conditions de travail seraient sérieusement réduites.

Cela fait une grande différence et je suis très certaine que nos salaires, si la société pouvait s'en débarrasser, serait la moitié de ce que nous gagnons actuellement. Beaucoup de ces avantages sociaux seraient éliminés, car ils coûtent cher à l'employeur. Il y aurait, très certainement... des conditions de travail, il n'y aurait pas de comité de la santé et sécurité au travail actif, car il n'y aurait pas cette foule de temps d'arrêt quand les personnes sont en réunion.

Selon une femme, les sentiments confus au sujet du syndicat entraînaient parfois de mauvaises relations de travail employées-employés-direction.

Vous étiez toujours consciente de la présence du syndicat, je pense, et cela semblait diviser réellement plusieurs personnes. Vous aimiez le syndicat ou vous ne l'aimiez pas.

En majorité, les femmes employées dans l'industrie forestière faisaient partie d'un syndicat. Comme pour les femmes employées dans l'agroalimentaire, la plupart de ces femmes avaient l'impression que le syndicat influait positivement sur leur emploi, leur offrant la sécurité d'emploi, le soutien, la protection, de bons salaires, de bons avantages sociaux et de meilleures conditions de travail.

Un traitement équitable, des normes de travail, des avantages sociaux... les conditions sont très favorables quand vous faites partie d'un syndicat.

En majorité, les femmes ont indiqué que le syndicat est vraiment important pour protéger les employées et les employés contre le licenciement.

Nous savons tous qu'il y a certaines personnes qui ne s'entendent pas. Alors, si l'une d'elles est votre contremaître et que celui-ci ne vous aime pas, si vous n'aviez pas le syndicat, combien de temps resteriez-vous, vous pensez?

Cependant, certaines femmes pensaient que le syndicat n'avait aucun effet sur leurs conditions de travail.

Je payais mes cotisations syndicales chaque mois et ils ne faisaient réellement rien pour moi.

Quelques femmes pensaient que le syndicat n'offrait pas un climat de travail positif, mentionnant souvent que celui-ci protégeait les employées et les employés pauvres, ce qui entraînait des attitudes négatives à l'égard d'employées et d'employés particuliers.

La seule chose, je pense, que le syndicat fait, c'est de protéger les personnes qui ne font pas leur part et dans ce domaine, ce n'est pas bon, car il y a des personnes qui ont une invalidité qui ne leur permet d'exécuter que des travaux légers et cela ajoute un fardeau beaucoup plus lourd sur les épaules de toutes les autres.

Certaines femmes étaient insatisfaites de ce que leur syndicat avait fait pour elles, notant qu'il n'avait pas aidé les personnes qui avaient communiqué avec lui et que les syndicats n'avaient pas pu arrêter les mises en disponibilité. D'autres femmes avaient l'impression que les syndicats avaient un bilan ambigu, étant parfois avantageux et, d'autres fois, négatifs, car ils pouvaient paralyser une société. Une femme a décrit comment elle croyait que les syndicats entraînaient une foule de contraintes, de règles et de procédures, alors qu'une autre pensait que les sociétés sans syndicat payaient de meilleurs salaires, car les sociétés aimaient la souplesse et faisaient plus de tentatives pour assurer la satisfaction de leurs employées et employés. Une autre femme avait l'impression que le syndicat qui la représentait limitait les options en ce qui concernait la souplesse et ne reconnaissait pas les besoins des femmes, particulièrement les femmes avec des familles qui avaient besoin d'heures flexibles pour s'occuper de leurs jeunes enfants ou des membres de leur famille qui étaient malades. Elle pensait que c'était dû en grande partie au plus grand nombre de membres masculins qui pouvaient considérer que ce n'était pas un enjeu.

C'est rarement le père qui quitte le travail pour aller chercher l'enfant. Il y a certains hommes qui participent plus et c'est merveilleux, mais en général, ce n'est pas l'homme, vrai, qui travaille à l'usine, c'est la secrétaire qui dit, bien, mon travail de bureau peut attendre... Je pense que dans une foule de cas, il semble que le travail des femmes est considéré comme superflu. C'est une belle chose; c'est un luxe qui apporte ce salaire additionnel quand, en réalité, ce n'est pas cela. Il y a nombre de femmes qui sont le principal soutien de famille, le seul soutien de famille ou un chef de famille monoparentale, et je pense que le syndicat ne le reconnaît pas.

En général, les femmes employées dans l'industrie agroalimentaire étaient beaucoup moins intéressées au syndicat que les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière. En fait, une petite société de conditionnement des viandes qui a participé à l'étude avait eu un syndicat, mais les employées et les employés avaient voté pour le rejeter, car ils avaient l'impression de ne pas être représentés adéquatement. Une autre femme qui avait été employée dans une grande société de conditionnement des viandes en Alberta a affirmé que les employées et les employés étaient fermement contre le syndicat.

Ils ont refusé le syndicat. Les travailleuses et les travailleurs sont très inflexibles sur le fait de ne pas avoir de syndicat. Ils ont produit des T-shirts pour dire « dites non » et c'était pour le syndicat, car le syndicat avait tenté de s'implanter plusieurs fois. Et quand j'ai travaillé là, une fois le syndicat avait tenté et ils ont organisé des véhicules à la fin de... car il y a une voie qui va jusque dans l'usine et ils ont organisé des automobiles et ils donnaient des T-shirts, des chapeaux et autres choses seulement pour tenter de trouver des personnes qui voulaient le syndicat.

Elle a poursuivi en expliquant qu'un syndicat aurait été très avantageux pour assurer une meilleure sécurité et de meilleures conditions de travail pour les personnes qui travaillaient là, particulièrement pour les groupes minoritaires. Au sein de l'industrie porcine, les syndicats ne sont pas les bienvenus, une employée ayant expliqué ce qui arriverait si un syndicat frappait à la porte de son employeur.

Je me rappelle la fois où il a dit que si quelqu'un entraînait ici et voulait un syndicat, il a dit, grosso modo, je pense qu'il aurait fermé parce qu'il n'en voulait pas.

Rôle de la société dans la collectivité

Les collectivités rurales sont souvent dépendantes économiquement de quelques employeurs. Les femmes employées dans l'industrie forestière et quelques femmes employées dans une société de conditionnement des viandes ont indiqué que la survie de leur collectivité dépendait entièrement de leurs employeurs. Elles pensaient que si leur employeur fermait ses portes, leur collectivité deviendrait une ville fantôme.

Si cette usine fermait, il n'y aurait plus de travail ici et je pense que c'est pourquoi nous tolérons beaucoup de choses qui se produisent actuellement, car il faut du travail. La collectivité se replierait. Pour la plupart, s'ils ne travaillent pas à l'usine, ils travaillent dans la forêt, à couper des grumes ou à conduire des camions qui transportent les grumes, alors ça permet à notre collectivité de continuer d'exister.

Les employeurs de l'industrie agroalimentaire ont aussi reconnu leur importance dans la collectivité, particulièrement dans les petites collectivités isolées où ils peuvent être le seul employeur de la région. Une femme a commenté comment son employeur était fier de continuer à offrir de l'emploi aux familles agricoles.

Quand j'ai commencé à travailler pour lui, il a dit qu'il avait tout ce dont il avait besoin, mais qu'il aimerait voir les autres autour de lui, la collectivité avoir des emplois près de la maison et pouvoir continuer d'exploiter leur ferme si leur femme ou leurs enfants voulaient travailler. Vous savez, je pense que c'est une préoccupation authentique pour la collectivité et la famille.

Pour obtenir le soutien de la collectivité, un employeur de l'industrie porcine offre un barbecue communautaire annuel pour marquer son appréciation d'en faire partie.

C'est une collectivité de personnes âgées et les gens aiment les choses gratuites, alors [l'employeur] organise un barbecue gratuit, en guise d'appréciation, des côtelettes de porc et toutes ces choses.

D'autres femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont remarqué que leurs employeurs n'avaient pas toujours une bonne réputation dans la collectivité en raison des préoccupations au sujet des odeurs, des conditions de travail, de la pollution de l'environnement et du piètre traitement accordé aux animaux d'élevage.

Elle nous veut tous morts, à cause du gaz et toutes les personnes dans le secteur sont empoisonnées, à cause de l'odeur de fumier, car elles luttent contre l'expansion.

Une femme de l'industrie forestière a fait part de préoccupations semblables au sujet de la dégradation de l'environnement.

Je sais qu'ils causent des dommages environnementaux et que leurs pattes sont probablement affamées d'argent dans plusieurs entreprises partout dans le monde.

Une autre femme a émis le commentaire que son employeur avait très peu d'intérêt pour la collectivité et soutenait très rarement les entreprises locales. En revanche, les employeurs de l'industrie forestière avaient l'impression d'avoir produit un effet positif dans les collectivités rurales sous forme d'occasions d'emploi, de soutien aux entreprises locales, de dons à de nombreux programmes et de bourses d'études.

Influences externes

Politiques gouvernementales

En 2002, le gouvernement de la Saskatchewan a adopté une réglementation du travail normalisée pour les travailleuses et les travailleurs dans les porcheries commerciales (CBC, 2002) et a étendu la réglementation à toute porcherie qui comptait six employées et employés ou plus. Avant ce changement, les travailleuses et les travailleurs de l'industrie porcine étaient exemptés des lois du travail normalisées de la Saskatchewan, car ils étaient classifiés comme des travailleuses et des travailleurs agricoles. Les nouvelles normes ont d'abord rencontré la résistance des producteurs de porcs et des organisations porcines, qui ont prétendu que cela allait être nuisible aux petites exploitations familiales. Cependant, la

législation a été présentée pour toucher les grandes exploitations porcines dans la province et pour améliorer et normaliser les conditions de travail. Trois femmes qui travaillaient dans les porcheries ont commenté les changements en matière de travail et pensaient qu'ils avaient amélioré leurs salaires et leurs horaires.

À l'époque où j'ai été embauchée, c'était pour un salaire « de singe ». Il fallait travailler autant d'heures que nécessaires pour exécuter le travail et maintenant, nous sommes assujetties aux lois normalisées du travail et la journée est de huit heures.

Une autre femme a dit qu'elle n'aurait pas été licenciée de son emploi aussi facilement si les nouvelles lois du travail avaient été en vigueur à l'époque.

Il n'avait vraiment à suivre aucun code du travail défini, car il était considéré comme de la main-d'oeuvre agricole et cela me plaçait dans un tout nouveau spectre sur le plan juridique. Et il le savait, il le savait. Il a mis les points sur les i et les barres sur les t.

Dans l'industrie forestière, l'ensemble des employées et des employés sont assujettis à la législation du travail de la Saskatchewan et du Canada qui stipule les exigences minimales pour les travailleuses et les travailleurs. Les usines de l'industrie forestière sont pour la plupart syndiquées. Il en résulte que plusieurs des dispositions des employeurs, des avantages sociaux et des protections du travail excèdent de beaucoup les normes du travail minimales. Contrairement à ce qui s'est passé pour l'industrie agroalimentaire, les changements apportés à la législation du travail n'ont pas affecté directement l'industrie forestière.

Restructuration économique

Il y a de grands efforts en Saskatchewan pour favoriser le développement de grandes exploitations porcines. Cela a été retenu comme solution à l'effondrement rural et à l'avenir de l'agriculture au sein de l'industrie des productions animales. Certaines femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont signalé que leurs employeurs envisageaient ou étaient en voie de donner de l'expansion à leur société. Une société porcine a récemment acheté un concurrent, ce qui a entraîné une augmentation des possibilités d'emploi au siège social et la poursuite de l'emploi dans les collectivités rurales qui s'attendaient à en perdre en raison de fermetures de porcheries. Une autre femme a suggéré que son employeur envisageait de prendre de l'expansion et de passer au niveau suivant, ce qui pourrait offrir des possibilités d'emploi diversifiées.

Ils envisagent de prendre de l'expansion et d'avoir un abattoir, d'obtenir une étiquette et autres et la croissance se fait dans toutes sortes de domaines. Alors, même si vous partez vous instruire et si vous ne voulez pas toucher les porcs de vos mains, vous pouvez faire toutes sortes d'autres choses. Vous savez qu'il y a des postes de bureau ici aussi.

Les fluctuations des prix des produits de base ont des répercussions importantes sur les industries primaires. Plus récemment, l'industrie des productions animales a connu d'énormes fluctuations des prix, ce qui a entraîné le départ d'exploitants agricoles de l'industrie et la fermeture d'entreprises de l'agro-industrie. Au cours de la dernière année, l'un des quatre plus grands producteurs de porcs de la Saskatchewan a vendu sa société en raison du faible rendement économique. Les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine reconnaissent l'influence des fluctuations du marché sur leur sécurité d'emploi.

Tout dépend des prix du porc. Actuellement, c'est bon, mais l'an dernier, ça ne semblait pas aussi bon, alors, ça dépend. Ils vont conserver les grosses porcheries, mais les petites pourraient disparaître.

Certaines femmes se demandaient comment leurs employeurs étaient capables de maintenir leur profit, compte tenu des faibles prix du porc.

Il semble que les petits perdent tout le temps et que les gros grossissent toujours, mais nous ne comprenons pas comment ils peuvent continuer avec ces prix. Les prix de tous les intrants ont augmenté et, à l'autre bout, il faut vendre et si les prix sont trop bas, il n'y a pas de profit à faire.

Une autre femme préférerait que les grands producteurs de porcs s'occupent de l'insécurité de l'industrie agricole alors qu'elle travaillait pour obtenir son chèque de paie.

Je travaille pour une porcherie, mais elle ne m'appartient pas. Je ne les vends pas. Je ne subis pas les pertes, je viens chercher un chèque.

Les faibles prix des produits de la viande ont été considérés comme la source des faibles salaires dans l'industrie du conditionnement des viandes par les grandes sociétés de transformation (Griffith *et al.*, 1995). Les usines de transformation de la viande prétendent que pour demeurer profitables, elles doivent réduire le coût de la production et poursuivre leurs opérations. Une femme a observé un tel exemple de réduction des salaires dans une société de conditionnement des viandes de la Saskatchewan.

Actuellement, leurs salaires sont beaucoup plus bas qu'il y a 20 ans. Le salaire de départ, tel qu'on l'annonce, est de 8,50 \$... et je sais, mon mari travaillait là durant ses études universitaires en 1977, et il gagnait 13 \$ l'heure... il ne faisait qu'emballer les saucisses de Francfort et des choses comme cela.

D'autres femmes ont mentionné comment l'ESB et la grippe aviaire ont eu des incidences sur les occasions d'emploi et sur la sécurité d'emploi. Une femme a exprimé combien d'autres secteurs agricoles étaient touchés.

Actuellement, avec l'ESB, ce sera très dur de rester dans l'agriculture. Je sais que les parcs d'engraissement n'embauchent pas autant. Le parc d'engraissement le long de la route embauche encore, mais le travail est

tellement... actuellement, le porc est le type d'industrie qui survit, avec l'affaire des poulets et tout cela, c'est plutôt épouvantable aussi.

Les employeurs de l'industrie porcine, en revanche, ont indiqué que le seul effet que l'ESB a eu sur leurs sociétés a été une augmentation des ventes de porc en raison des préoccupations en matière de santé pour ce qui est du boeuf et du poulet.

Cependant, la restructuration de l'industrie et la diminution des effectifs des sociétés ont eu des incidences négatives sur les possibilités d'emploi pour les femmes de l'industrie forestière. Le différend sur les tarifs appliqués au bois d'oeuvre et la nécessité que les sociétés deviennent plus efficaces ont entraîné des licenciements massifs dans plusieurs sociétés. Le personnel licencié part volontairement au moyen de régimes de retraite anticipée à mesure que les sociétés tentent de faire plus avec moins. Comme nous l'avons mentionné antérieurement, quand le personnel ne part plus volontairement, les licenciements se fondent sur l'ancienneté plutôt que sur le statut de minorité en raison des règles syndicales et des règlements.

6. DIVERSITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les sociétés forestières de la Saskatchewan sont actives principalement au nord où les Autochtones forment la plus grande part de la population. L'embauche de personnes qui vivent dans la région aide les sociétés à compter sur des employées et des employés qui souhaitent y vivre. Dans le nord de la Saskatchewan, l'embauche de personnes qui vivent dans la région signifie l'embauche d'Autochtones. Les sociétés qui recherchent des travailleuses et des travailleurs Autochtones commencent à élaborer des stratégies de recrutement qui comportent d'aller dans les réserves directement plutôt que d'attendre que les Autochtones viennent au-devant des sociétés. Elles revoient aussi leurs examens d'entrée et leurs entrevues pour déterminer les préjugés culturels. Quoi qu'il en soit, l'action est lente. Une société a indiqué que le syndicat était réticent à produire des nominations pour les groupes désignés, car cela irait à l'encontre de la longue tradition de procéder à des nominations en fonction de l'ancienneté. Cette question peut être soulevée dans les négociations entre le syndicat et la société avec le soutien des politiques du gouvernement en matière d'équité pour trouver une solution qui reconnaisse l'ancienneté et la nécessité de favoriser une plus grande diversité de la main-d'oeuvre.

7. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Conclusions

En Saskatchewan, les femmes comptent pour seulement 30 % de la main-d'oeuvre dans le secteur agricole primaire et pour 27,9 % de la main-d'oeuvre dans le secteur de la transformation des produits agricoles. Dans les deux cas, c'est moins que la moyenne canadienne. La plupart des femmes employées dans le secteur agricole primaire travaillent à titre d'exploitantes agricoles et de journalières. Dans le secteur de la transformation des produits agricoles, les femmes occupent des postes qu'elles y ont traditionnellement occupés. Plus de 50 % des travailleuses occupent des postes propres à la transformation et à la fabrication, soit des postes d'opératrices de machine et de journalières, suivis de postes en travail de bureau, en secrétariat et en ventes et services.

Dans le secteur des produits forestiers bruts de la Saskatchewan, les femmes comptent pour 17,3 % de la main-d'oeuvre et, dans le secteur de la fabrication des produits du bois, pour 17,8 % de la main-d'oeuvre, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne canadienne. Cette représentation un peu meilleure dans l'industrie forestière est due à la croissance récente de cette industrie en Saskatchewan à un moment où les obstacles tombent et les femmes commencent à être encouragées à travailler dans l'industrie forestière. Les modèles professionnels des femmes de la Saskatchewan dans l'industrie forestière sont traditionnels et non traditionnels, les femmes travaillant surtout à titre de journalières et de travailleuses en exploitation forestière, puis, en deuxième lieu, dans des postes en affaires, finance et administration (travail de bureau et de secrétariat). Dans le secteur de la fabrication des produits du bois, les postes traditionnels en affaires, finance et administration emploient le plus important groupe de femmes, suivis de près par ceux en transformation, en fabrication et en services d'utilité publique (opératrices de machine et journalières).

La ségrégation professionnelle reste très présente dans l'industrie forestière et dans l'agroalimentaire, la foresterie affichant une plus grande inégalité dans les secteurs primaire et secondaire. Cependant, en Saskatchewan, les femmes détiennent un pourcentage plus élevé des postes traditionnels des hommes dans les catégories gestion, ventes et services, métiers, transformation et services d'utilité publique, ce qui démontre certaines avancées des femmes dans les domaines traditionnels des hommes.

Le travail des femmes continue d'être caractérisé par de faibles revenus et des taux plus élevés de travail à temps partiel. Les revenus des femmes sont inférieurs à ceux des hommes dans l'industrie forestière et dans l'industrie agricole. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel et sous-représentées dans les emplois à temps plein, toute l'année, dans ces industries. La Saskatchewan a des taux plus bas d'emplois à temps plein toute l'année que la moyenne canadienne dans le secteur agricole primaire, la transformation des produits agricoles et le secteur des produits forestiers bruts. Cependant, la Saskatchewan a des taux plus élevés d'emplois à temps plein toute l'année dans le secteur de la fabrication des produits du bois.

Beaucoup de femmes représentées dans cette recherche ont saisi certaines occasions qui commencent à se présenter pour les femmes dans les industries de l'agriculture et de la forêt. Dans le secteur agricole primaire, les femmes que nous avons interrogées travaillaient surtout à titre de journalières salariées dans les installations d'élevage intensif, ce qui leur offre une expérience très différente du travail traditionnel à la ferme familiale. Dans l'industrie forestière, une proportion beaucoup plus élevée des femmes interrogées travaillait à titre de journalières dans des postes non traditionnels. Ces femmes occupent des emplois qui offrent de meilleurs salaires, avantages sociaux et possibilités d'avancement et qui sont surtout à temps plein toute l'année, des caractéristiques qui manquent souvent aux emplois des femmes. L'agroalimentaire et la foresterie offrent certaines bonnes possibilités d'emploi aux femmes des régions rurales et les femmes ont énuméré avec enthousiasme plusieurs emplois traditionnellement masculins qui, selon elles, étaient maintenant accessibles aux femmes. Le système de l'ancienneté réduit la possibilité de gains immédiats pour les femmes des régions rurales.

Quoi qu'il en soit, la ségrégation professionnelle dans ces industries demeure très présente. Les femmes continuent donc d'y avoir des options limitées tout comme pour d'autres emplois qui offrent un revenu suffisant. Outre ces emplois, les occasions d'emploi pour les femmes dans les collectivités rurales continuent de se trouver surtout dans le secteur des services. Les emplois du secteur des services offrent souvent de faibles revenus qui ne permettent pas aux femmes ou aux familles d'en vivre, sans parler de devoir payer pour la garde d'enfants.

Même si les femmes ont la possibilité de poser leurs candidatures à différents emplois, elles se butent souvent à des obstacles qui les empêchent de les obtenir ou de les conserver, comme la vive concurrence pour les emplois, la gestion des besoins de la famille et certaines formes de discrimination. Certains obstacles proviennent du milieu de travail même. Par exemple, bien que le harcèlement incontestable soit rare et traité rapidement et clairement par les sociétés, des obstacles fondés sur des formes plus subtiles de discrimination demeurent (p. ex. ignorer les travailleuses, se faire supplanter quand il y a des occasions d'avancement). Des séances de sensibilisation peuvent être nécessaires. Toutefois, il n'est pas évident que ces efforts seraient pris au sérieux par les sociétés ou les travailleuses et les travailleurs. Dans l'industrie forestière, où les entreprises ont fait des efforts pour promouvoir et soutenir l'embauche et la conservation d'une main-d'oeuvre diversifiée au moyen de programmes d'action positive, de programmes de formation et de politiques sur la sécurité et le harcèlement appliquées rigoureusement, l'environnement de travail a été considéré positif. Les femmes qui travaillaient dans les porcheries ont aussi signalé que leur milieu de travail était positif, le tout dû aux efforts croissants des employeurs pour faire de l'industrie un endroit attirant pour le travail. L'un des plus grands défis pour les femmes des régions rurales consiste à concilier les responsabilités de la maison et de l'emploi. Dans les industries où les employées et les employés doivent travailler par quarts, les dispositions pour la garde d'enfants posent des problèmes particuliers. Les établissements officiels de garde d'enfants sont rares dans la Saskatchewan rurale et le manque d'options en matière de garde d'enfants exige une attention immédiate.

Les sociétés forestières et agroalimentaires ont fait part de certains obstacles quand il s'agit d'obtenir une main-d'oeuvre plus diversifiée et ont reconnu le besoin d'élaborer des stratégies de recrutement qui font preuve de plus de créativité. Il y a aussi des questions de nature salariale dans les deux secteurs. Ce ne sont pas tous les salaires dans l'industrie agroalimentaire qui sont assez élevés pour être considérés comme des « salaires vitaux ». Les femmes qui occupaient certaines catégories d'emploi gagnaient moins de 15 000 \$ par année, ce qui exigeait qu'elles complètent leur revenu d'emploi par d'autres sources. De plus, la différence salariale entre le personnel de bureau et les journalières persiste. Cette différence a été remarquée dans l'industrie forestière en particulier.

La réglementation du travail en Saskatchewan stipule que les heures supplémentaires ne peut pas être obligatoire. Les sociétés peuvent être intéressées à faire abroger ce règlement pour obtenir plus de souplesse avec une main-d'oeuvre réduite. Cela serait nuisible à plusieurs travailleuses, particulièrement celles qui ont de jeunes enfants et qui trouvent difficile de concilier les horaires de la famille et du travail. Toute initiative pour faire appliquer l'exigence que les travailleuses et les travailleurs fassent des heures supplémentaires devrait susciter l'opposition.

Les femmes ont aussi exprimé le souhait d'avoir accès à des horaires et à des possibilités de travail plus flexibles. Cela peut exiger de trouver des moyens de permettre le travail à temps partiel tout en assurant la sécurité d'emploi. Actuellement, les contrats négociés par les syndicats n'offrent pas beaucoup de souplesse. Le fait que les sociétés puissent répartir les emplois permanents à temps plein, bien payés et de bonne qualité en emplois à temps partiel sans avantages sociaux ou sécurité a rendu les syndicats, à bon droit, très réticents à promouvoir les options d'emplois à temps partiel dans leurs stratégies de négociation. Paradoxalement, cette réticence a réduit l'éventail des choix pour les femmes qui cherchent un emploi rémunéré dans les régions rurales. Toute initiative pour s'occuper de cette préoccupation exigera vraisemblablement des discussions et des débats parmi les travailleuses et les travailleurs, les syndicats, les décideurs gouvernementaux et toutes les sociétés à l'extérieur de la négociation de contrats particuliers pour voir s'il y aurait des moyens de trouver des possibilités de flexibilité (autres que les congés de maternité et parentaux) tout en conservant la qualité et la sécurité des emplois. Un tel effort répondrait au besoin des travailleuses et des travailleurs qui tentent de concilier les responsabilités de la maison et de l'emploi.

Les femmes des deux industries ont soulevé des préoccupations au sujet de la santé et de la sécurité. Celles qui travaillaient dans les sociétés forestières ont suggéré que des politiques relatives à la santé et à la sécurité avaient été établies et bien publicisées alors que, dans l'agroalimentaire, les femmes avaient souvent l'impression que les efforts de leurs employeurs en matière de sécurité n'étaient pas suffisants. Les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire, particulièrement dans le conditionnement des viandes, n'hésitaient pas à souligner des problèmes et des violations en matière de sécurité dans le milieu de travail, malgré l'existence de politiques relatives à la santé et à la sécurité. Les femmes des deux secteurs croyaient que la pression pour atteindre ou dépasser les cibles de production poussaient souvent les personnes et les équipes de quarts de travail à prendre des risques

personnels. Une formation, une surveillance et une application rigoureuse permanentes des normes de santé et de sécurité semblent nécessaires.

Au-delà des préoccupations normales au sujet du travail physique et de l'utilisation adéquate de la machinerie, les femmes ont exprimé des inquiétudes relatives aux milieux de travail sales et poussiéreux où des produits chimiques toxiques et des hormones sont utilisés. Les normes de soins pour le travail exécuté dans ces environnements doivent être appliquées rigoureusement. En outre, les femmes ont exprimé leur inquiétude sur les effets à long terme sur leurs corps du travail par quarts et du travail physique au moment où elles franchissent le cap de la moitié de leur vie. Cette période peut correspondre à une plus grande ancienneté au sein des sociétés et les employées et les employés demeurent alors vraisemblablement sur la liste de paie. Bien que les inquiétudes au sujet de la santé des travailleuses plus âgées puissent être difficiles à traduire en recommandations de principe particulières, les entreprises qui souhaitent conserver leurs taux de productivité pourraient examiner les meilleurs moyens d'assurer la santé à long terme de leurs employées et employés.

Les préoccupations au sujet du bien-être des animaux d'élevage étaient un enjeu pour les femmes qui travaillaient dans les porcheries. Un petit nombre d'entre elles ont parlé de ce qu'elles croyaient être des cas de violence contre les animaux. Bien que les producteurs de porcs aient des politiques strictes sur la santé et le bien-être des animaux, il est évident que les femmes et les hommes doivent avoir une tribune où faire part de leurs préoccupations, si nécessaire, sans crainte de récrimination. Il peut être nécessaire d'appliquer d'autres mesures, comme un plus grand nombre de visites sans informer la direction et plus de formation et de discussions.

La taille, la structure et l'historique de chaque industrie peuvent influencer sur la façon dont ces questions sont résolues. L'industrie agroalimentaire s'est édifiée à partir de petites sociétés familiales qui recouraient, au début, à une main-d'oeuvre issue de groupes familiaux. L'industrie agricole a un historique récent de pressions pour conserver le statut d'entreprise agricole de manière à ce que les exploitations soient exemptées des normes du travail applicables aux industries. Bien que cet effort ait été vain au palier provincial, le phénomène peut expliquer la lenteur relative de certaines entreprises de ce secteur à redresser les structures salariales et à atténuer les préoccupations relatives à la santé et à la sécurité.

À l'opposé, les sociétés forestières et certaines sociétés de transformation de l'industrie agroalimentaire font partie depuis longtemps de structures industrielles de plus grande taille, intégrées mondialement. De bons contrats négociés par les syndicats font partie de cette structure qui existe depuis longtemps et ont contribué à ce qu'on s'y concentre davantage sur de bons salaires et avantages sociaux ainsi que sur les inquiétudes en matière de santé et de sécurité. Quoi qu'il en soit, pour les femmes, la syndicalisation n'est pas une panacée. En réalité, les règles d'ancienneté établies dans les contrats négociés par les syndicats peuvent être un obstacle aux promotions et à l'avancement. Ces règles peuvent aussi être un obstacle au recrutement de personnes qui pourraient aider à constituer une main-d'oeuvre plus diversifiée. L'intégration des sociétés est aussi une situation à double tranchant. L'intégration des sociétés forestières à d'autres emplacements au Canada et

ailleurs peut servir à améliorer les salaires et les conditions de travail ou à exercer une pression à la baisse sur celles-ci ou conduire à des fermetures d'usines. Le gouvernement et les syndicats doivent être vigilants à cet égard.

Enfin, il faut remarquer que, dans les régions rurales, les emplois dans la fabrication sont en déclin alors que ceux du secteur des services sont en hausse. Depuis que cette recherche a commencé, une société forestière a annoncé qu'elle fermera en 2006, mettant ainsi à pied plusieurs centaines de travailleuses et de travailleurs. Une des grandes sociétés de conditionnement des viandes est en danger, car une usine de conditionnement concurrente ouvre ses portes dans l'un des grands centres urbains de la Saskatchewan. Bien que le pourcentage des travailleuses dans le secteur primaire puisse augmenter, le nombre des employées et des employés y est en chute et il est peu vraisemblable qu'il y aura beaucoup d'occasions dans ce secteur à l'avenir. Dans cette perspective, toute modification au droit du travail qui entraîne une augmentation des salaires ou de meilleures conditions d'emploi à l'extérieur des industries agroalimentaire et forestière améliorera de manière plus générale les options d'emploi pour les femmes des régions rurales. Ainsi, bien que ce rapport se soit concentré sur les possibilités dans ces industries, ces possibilités ne sont pas nécessairement étendues ni ouvertes continuellement. Par conséquent, nous appuyons les améliorations dans les pratiques du travail, comme l'augmentation du salaire minimum, assurer des protections aux travailleuses et aux travailleurs à temps partiel et améliorer la sécurité d'emploi. De telles mesures amélioreront les perspectives d'emploi des femmes des régions rurales de manière plus générale et particulièrement dans le secteur des services, celui qui connaît la croissance la plus rapide dans les régions rurales.

Recommandations

Offrir des possibilités d'emploi dans les régions rurales

Les femmes qui vivent dans les collectivités rurales ont besoin de plus d'emplois bien rémunérés. L'emploi des femmes devient de plus en plus une nécessité pour subvenir aux besoins de la famille, s'occuper des enfants et, dans plusieurs cas, apporter un complément au revenu agricole. Simultanément, les emplois bien rémunérés qu'occupaient traditionnellement les femmes, notamment en éducation et en santé, diminuent dans les régions rurales en raison des fermetures d'écoles et d'hôpitaux. Il faut que l'industrie, les organisations communautaires, le Department of Rural Development de la Saskatchewan et Saskatchewan Labour travaillent en collaboration pour offrir des possibilités économiques viables aux femmes pour qu'elles puissent contribuer à leurs ménages en y apportant un revenu important. Cela donnera aux familles des régions rurales la possibilité et l'assurance de vivre dans les collectivités rurales et d'y avoir une bonne qualité de vie.

Répondre aux besoins en matière de garde d'enfants en milieu rural

Une variété d'options de garde d'enfants est nécessaire dans les collectivités rurales, y compris des garderies de jour qui offrent des heures flexibles et plus d'installations. La politique nationale de services de garde, si sa mise en oeuvre se poursuivait, constituerait une occasion sans précédent pour les sociétés, les collectivités et le ministre de Community Resources and Employment de la Saskatchewan de travailler ensemble à trouver des idées novatrices qui augmenteraient les options pour la garde d'enfants dans les familles rurales.

Ces options peuvent comprendre des espaces de garde autorisés de jour dans les sociétés ou, si les coûts associés à la responsabilité civile sont trop élevés, dans une garderie de jour dans la ville, parrainée par la société-collectivité, qui offrirait une garde d'enfants flexible et de qualité à tous les membres de la collectivité. Il sera nécessaire de faire preuve de vigilance pour assurer que le financement est dirigé vers la garde d'enfants des régions rurales.

De plus, nous encourageons les syndicats, les sociétés, les collectivités et le gouvernement à travailler ensemble à élaborer des moyens flexibles et novateurs en vue de fournir des services de garde d'enfants aux travailleuses, particulièrement à celles qui travaillent par quarts. Il est possible que les syndicats et les employeurs puissent négocier des dispositions relatives à des heures étendues pour la garde d'enfants, les coûts étant partagés par l'employeur et l'employée. Subsidiairement, des allocations qui offriraient aux travailleuses des possibilités de travail flexible pour une période (p. ex. jusqu'à cinq ans) pourraient aider les personnes qui doivent concilier la garde à domicile et l'emploi.

Recruter et conserver une main-d'oeuvre diversifiée

Nous encourageons les sociétés et les syndicats à continuer de discuter d'options pour trouver des emplois pour les groupes désignés. Cette question peut être introduite dans les négociations entre le syndicat et la société avec le soutien des politiques du gouvernement en matière d'équité pour trouver une solution qui reconnaît l'ancienneté et le besoin de favoriser une plus grande diversité de la main-d'oeuvre.

Les efforts des sociétés pour élaborer des stratégies de recrutement plus novatrices devraient être soutenus par les décisionnaires de différents ministères des gouvernements fédéral et provincial et par les syndicats. Cela comprendrait les sociétés qui recrutent directement dans les réserves indiennes, quand elles y sont invitées, plutôt que d'attendre que les Autochtones posent leurs candidatures auprès des sociétés. Dans le document *Action Plan for Saskatchewan Women*, le gouvernement de la Saskatchewan s'est engagé à augmenter le nombre de partenariats qui lient les employeurs aux collectivités autochtones (Saskatchewan, 2002).

Nous encourageons les sociétés à travailler avec les bandes autochtones locales et d'autres groupes à décider quelles stratégies, le cas échéant, peuvent être utiles pour conserver les travailleuses et les travailleurs dans les groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées).

Il faut aussi que les agentes et les agents des ressources humaines soient attentifs à la façon dont l'ancienneté est attribuée au moment de l'embauche pour assurer que quand des femmes et des hommes sont embauchés en même temps, les demandes des hommes ne sont pas automatiquement traitées en premier, car autrement ces derniers ont toujours plus d'ancienneté que les femmes.

Il faudrait s'occuper de créer des possibilités de flexibilité et de sécurité d'emploi au moyen de discussions et de débats entre les travailleuses et les travailleurs, les syndicats, les décisionnaires gouvernementaux et les sociétés à l'extérieur de la négociation de contrats particuliers. Le but de ces discussions serait de voir s'il y a des moyens de trouver des

possibilités de flexibilité (autres que les congés de maternité et parentaux) tout en conservant la qualité et la sécurité des emplois.

Les décisionnaires provinciaux devraient inciter et même reconnaître les sociétés qui font des efforts particuliers pour se donner une main-d'oeuvre en santé, satisfaite et diversifiée et la conserver. Dans le document *Action Plan for Saskatchewan Women*, le gouvernement de la Saskatchewan s'est engagé à travailler avec les syndicats de la fonction publique pour s'occuper des enjeux liés à la diversité en milieu de travail et à l'équilibre travail-vie (Saskatchewan, 2002). Les résultats de ces négociations pourraient offrir des modèles aux autres syndicats et aux employeurs de la province.

Régler les questions salariales et d'avantages sociaux

L'industrie et le Department of Labour de la province devraient se pencher sur les salaires des femmes qui travaillent dans l'agroalimentaire, particulièrement dans le cas des employeurs qui n'offrent que le salaire minimum. En vertu du document *Action Plan for Saskatchewan Women*, le gouvernement de la Saskatchewan s'est donné comme objectif l'équité et la sécurité en matière de revenu pour trouver une solution à la disparité entre les salaires des femmes et des hommes (Saskatchewan, 2002). Nous réitérons l'importance de cette initiative, car un revenu annuel de 13 000 \$ n'est pas suffisant pour assurer la subsistance et exige que les femmes et les hommes complètent leur revenu d'autres façons. Il faudrait trouver une solution aux salaires qui sont de moins de 25 000 \$ par année dans l'agroalimentaire.

Les syndicats, le gouvernement et l'industrie doivent se pencher sur cette disparité dans les salaires entre les travailleuses et les travailleurs de bureau et de la production. Les travailleuses et les travailleurs de bureau ont souvent besoin d'un peu plus d'instruction que les travailleuses et les travailleurs de la production, mais sont payés beaucoup moins. Cette disparité est exacerbée par des règlements de contrats qui accordent une augmentation au salaire de base. Une législation et une politique plus fortes sur l'équité salariale dans la province pourraient envisager que les personnes qui ont une scolarité et des années d'expérience semblables soient considérées dans les formules d'équité salariale. Ainsi, ces efforts porteraient non seulement sur un salaire égal pour un travail égal, mais sur un salaire plus près de l'égalité pour les emplois qui exigent certains niveaux de qualifications, ce qui améliorerait les perspectives des travailleuses et des travailleurs de bureau par rapport aux travailleuses et aux travailleurs de la production.

La réglementation du travail de la Saskatchewan stipule que les heures supplémentaires ne peuvent pas être obligatoires. Les sociétés peuvent être intéressées à faire disparaître ce règlement pour obtenir une plus grande flexibilité avec une main-d'oeuvre réduite. Cela nuirait à plusieurs travailleuses, particulièrement celles qui ont de jeunes enfants et qui trouvent difficile d'équilibrer les horaires familiaux et du travail. Toute initiative pour appliquer l'exigence que les travailleuses et les travailleurs fassent des heures supplémentaires devrait susciter l'opposition.

Au-delà des secteurs primaires étudiés ici, il faudrait encourager le gouvernement à apporter des améliorations dans les pratiques du travail pour l'ensemble des travailleuses

et des travailleurs, comme augmenter le salaire minimum, accorder des protections aux travailleuses et aux travailleurs à temps partiel et améliorer la sécurité d'emploi. De telles mesures amélioreraient les perspectives d'emploi des femmes des régions rurales de manière plus large, notamment dans le secteur des services, celui qui connaît la croissance la plus rapide dans les régions rurales.

Alors que le congé de maladie n'est pas obligatoire, les sociétés qui n'en offrent pas devraient reconsidérer cette situation, particulièrement dans les milieux de travail où les employées et les employés sont sujets à des maladies qui peuvent être causées par les conditions de travail (p. ex. la température, la qualité de l'air, les substances dangereuses, l'humidité).

En décembre 2005, la Saskatchewan a lancé un système de récompenses pour l'équilibre travail-famille à l'intention des employeurs offrant un milieu de travail qui tient compte des besoins des familles. Ces récompenses sont parrainées par le Ministry of Labour. Elles devraient être largement publicisées dans les milieux de travail qui offrent des emplois non traditionnels pour les femmes en vue d'offrir des mesures incitatives aux employeurs pour qu'ils offrent des sites de travail sains et qui tiennent compte des besoins des familles. Le fait de publiciser les récipiendaires dans ces milieux de travail pourrait aussi inciter d'autres employeurs à chercher à atteindre des résultats semblables.

S'occuper de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs

Une application et une surveillance continues de l'usage de l'équipement de protection individuelle, de dispositifs de sécurité pour les machines et d'autres mesures de sécurité sont nécessaires pour contrôler la sécurité et les risques pour la santé dans les industries agroalimentaire et forestière. Bien que cet équipement puisse parfois être considéré comme encombrant et lourd, le nombre des blessures et des congés de maladie diminuerait.

L'équipement de protection individuelle de l'ensemble des employées et des employés pourrait comprendre, sans en exclure d'autres, des chaussures à semelle antidérapante ou des bottes à embout d'acier, des gants, des tabliers, des casques protecteurs, des masques et des bouchons d'oreille. Un examen de l'équipement devrait aussi être fait pour assurer que les normes de l'industrie en matière de qualité sont maintenues.

Des primes pour le travail dans les températures froides des abattoirs ont été offertes aux employées et aux employés qui travaillaient dans des conditions de froid en Australie et en Belgique. Une indemnisation semblable devrait être envisagée en raison du risque accru de blessures, de stress et de problèmes de santé associés au travail dans des conditions de froid.

Des cours de formation continue sur la santé et la sécurité devraient aussi être offerts aux employées et employés pour insister sur le fait que les conditions de travail sont dangereuses quand les protocoles de sécurité ne sont pas suivis. Les femmes qui travaillaient dans les porcheries pensaient que des mises à jour sur les protocoles d'urgence (c.-à-d. incendie, niveaux de sulfure d'hydrogène et vidange des fosses) étaient nécessaires sur une base annuelle pour faire appliquer les procédures adéquates. Les normes de précautions dans l'utilisation des produits chimiques toxiques et des hormones dans le milieu de travail

doivent faire l'objet d'une supervision et doivent être appliquées par les employeurs. Une formation et des discussions permanentes sont nécessaires relativement à la manutention et à l'utilisation adéquates des produits chimiques et des hormones dans le milieu de travail. Dans l'industrie forestière, plusieurs cours sur la santé et la sécurité sont fournis durant le temps payé par les sociétés et sont sans frais pour les travailleuses et les travailleurs. Ces pratiques devraient être normalisées aussi dans l'agroalimentaire. Au sein de l'industrie porcine, les sociétés peuvent vouloir envisager que seuls les hommes manipulent des hormones particulières qui peuvent avoir des effets nocifs sur la santé des femmes. Différents cours sur la législation et la santé et la sécurité au travail sont aussi disponibles par l'intermédiaire de l'Occupational Health and Safety Division de Saskatchewan Labour.

Bien que la sécurité se soit considérablement améliorée dans les industries forestière et agroalimentaire et que des mesures soient prises en permanence pour assurer la sécurité, les employeurs devraient surveiller les opérations pour veiller à ce que les protocoles et les procédures de leurs sociétés soient suivis et mis à jour de façon permanente. De plus, les gestionnaires à tous les paliers devraient insister sur le fait que les cibles de production ne devraient pas être atteintes en posant des risques à la sécurité personnelle des employées et employés. La sécurité devrait être un projet conjoint des employeurs et des employées et employés, les premiers ne devant tolérer aucune violation des normes de sécurité. Les employeurs devraient aussi insister continuellement sur le fait que les employées et les employés ne seront pas réprimandés pour avoir signalé des violations à la sécurité dans leur milieu de travail.

Les préoccupations touchant la santé des travailleuses et des travailleurs plus âgés peuvent être difficiles à traduire en recommandations de principe particulières, mais les sociétés qui souhaitent conserver leurs taux de productivité pourraient examiner comment assurer la santé à long terme de leurs employées et employés.

Les recommandations au sujet de la santé et de la sécurité au travail devraient être transmises au ministre du Travail qui pourrait envisager de les présenter sous forme de politique ou de modifier la réglementation sur la santé et la sécurité au travail qui définit les normes provinciales.

Offrir des possibilités d'éducation et d'avancement

Les possibilités d'éducation pour les travailleuses et les travailleurs devraient être soutenues par les sociétés, les syndicats et le gouvernement. Dans les industries forestière et agroalimentaire, même si une foule de possibilités étaient disponibles, certaines femmes n'ont pas été incitées à en tirer profit, car cela exigeait une garde d'enfants additionnelle. Les sociétés devraient envisager d'accorder un petit nombre de « bourses » pour la garde d'enfants quand les femmes ou les hommes choisissent des possibilités d'éducation.

En outre, les femmes refusaient parfois de l'avancement pour la même raison. Les sociétés qui veulent que les femmes soient représentées dans d'autres catégories de postes doivent réfléchir sérieusement à la façon de rendre la gestion plus intéressante pour celles-ci.

Les femmes ont aussi refusé des possibilités d'éducation et d'avancement en raison du manque de confiance à l'égard de leurs compétences. La sensibilité à cette attitude et une formation précoce dans les emplois non traditionnels peuvent améliorer l'acceptation de ces possibilités par les femmes.

**ANNEXE A – QUESTIONNAIRE POUR LES ENTREVUES AVEC LES
EMPLOYÉES DE L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE**

I – RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTICIPANTE

II – EXPÉRIENCES D'EMPLOI

III – EMPLOI ACTUEL DE LA CONJOINTE OU DU CONJOINT

IV – PERSPECTIVES SUR LE CHANGEMENT

I – RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTICIPANTE

Intervieweuse, veuillez inscrire les réponses à ces questions durant l'entrevue.

1. nom : _____
2. titre du poste (s'il y a lieu) _____
3. adresse : _____
(boîte postale, code postal) _____
4. téléphone : _____
5. année de la naissance : _____
6. À quel(s) groupe(s) ethnique(s) ou culturel(s) apparteniez-vous?

Si vous êtes d'ascendance autochtone : _____

7. Vous identifiez-vous à un groupe autochtone (Cri, Déné, Métis)?
8. Êtes-vous membre d'une bande indienne – d'une Première nation? _____
9. Êtes-vous une Indienne visée par un traité ou une Indienne inscrite au sens de la *Loi sur les Indiens* du Canada? _____
10. Quelle est votre véritable collectivité? _____
11. Depuis quand vivez-vous dans [CETTE COLLECTIVITÉ]? (ans-mois ou année d'arrivée)?
12. Vivez-vous avec une ou un conjointe-conjoint-partenaire?

(Aux fins de cette étude, conjointe-conjoint-partenaire s'entend d'une personne à laquelle vous êtes mariée légalement; une personne avec qui vous vivez en union de fait; ou une personne du même sexe avec laquelle vous vivez.)

13. Soutenez-vous financièrement des enfants ou des adultes?
14. Prenez-vous des dispositions pour la garde d'enfants ou pour des soins à des personnes âgées? [SI LA RÉPONSE EST NON, passez à la prochaine partie (Q. 19).
Autrement, choisissez selon ce qu'indique la personne interrogée.]
15. Quelles dispositions prenez-vous pour la garde d'enfants?
16. Quelle est la disponibilité de la garde d'enfants de qualité dans votre collectivité ou votre milieu de travail?
17. Quelles dispositions prenez-vous pour les soins aux personnes âgées?
18. Quelle est la disponibilité des soins de qualité pour les personnes âgées dans votre collectivité?

Remarque – Je vais vous poser des questions au sujet de vos expériences d’emploi, puis [si c’est pertinent] je vais vous poser des questions au sujet de l’emploi de votre partenaire.

PARTIE II – VOS EXPÉRIENCES D’EMPLOI

19. Travaillez-vous dans [CETTE COLLECTIVITÉ]? _____

DANS L’AFFIRMATIVE, passez à la question 22.

DANS LA NÉGATIVE,

20. Dans quelle collectivité travaillez-vous?

21. Sur quelle distance devez-vous vous déplacer pour vous rendre au travail?

22. Pour qui travaillez-vous actuellement?

23. Quel poste occupez-vous actuellement chez [la société]?

24. _____
Comme classeriez-vous ce poste selon les catégories suivantes?

Gestionnaires

Professionnelles-professionnels (p. ex. comptable, ressources humaines, scientifique, ingénieure-ingénieur, infirmière-infirmier)

Techniques et métiers

Marketing et ventes

Travail de bureau-administratif

Journalières-journaliers

Autre (Veuillez préciser) : _____

25. Comment décririez-vous votre présente situation en matière d’emploi?

Travailleuse autonome

Temps plein toute l’année [30 heures par semaine ou plus]

Temps partiel [29 heures par semaine ou moins]

Saisonnier à temps plein

Saisonnier à temps partiel

Personne au foyer à temps plein

Personne retraitée

Personne en chômage

26. Quand avez-vous commencé à occuper ce poste particulier?

27. Depuis quand travaillez-vous pour votre employeur?

28. Depuis quand travaillez-vous pour cette industrie (agroalimentaire-foresterie)?

29. Avez-vous déjà eu un emploi différent au sein de l’industrie?

DANS L’AFFIRMATIVE,

30. Veuillez préciser.

31. Êtes-vous actuellement membre d’un syndicat?

DANS L’AFFIRMATIVE,

32. Veuillez indiquer le nom du syndicat.

33. Travaillez-vous à un autre emploi que cet emploi pour lequel vous êtes payée?

DANS L’AFFIRMATIVE,

34. Veuillez préciser.

35. Quelles études avez-vous terminées?

1 Une partie du secondaire

- 2 Secondaire terminé
- 3 Une certaine formation technique et professionnelle
- 4 Formation technique ou professionnelle terminée
- 5 Une partie du collège communautaire
- 6 Collège communautaire terminé
- 7 Certaines études universitaires
- 8 Reçu un diplôme de premier cycle
- 9 Reçu un diplôme d'études supérieures
36. L'éducation que vous avez reçue a-t-elle été pertinente pour votre emploi actuel?
37. Considérez-vous que c'est un emploi ou une situation « idéale » pour vous?
38. Y a-t-il d'autres types de possibilités disponibles pour cette sorte de travail dans cette région?
- DANS L’AFFIRMATIVE,**
39. Quels autres types de possibilités sont disponibles?
40. Êtes-vous au courant d'autres possibilités de formation ou d'éducation disponibles pour vous au sein de l'industrie ou de l'entreprise pour laquelle vous travaillez?
41. Comment avez-vous trouvé votre emploi actuel?
- ___ Méthodes officielles
p. ex. annonces dans les journaux, agences d'emploi, annonces dans Internet, autres affichages, organisations professionnelles
- ___ Réseaux informels
p. ex. bouche-à-oreille, y compris des présentations d'employées
- ___ Demandes directes et visites sur les lieux
42. Quand vous avez posé votre candidature pour votre emploi dans cette industrie, avez-vous rencontré des obstacles (à la maison ou chez l'employeur éventuel)?
- p. ex. éducation ou formation*
santé
acceptation par vous-même
disponibilité
dispositions pour la garde d'enfants ou pour les soins aux personnes âgées
43. Quelles étaient vos raisons pour accepter un emploi dans cette industrie?
44. Est-ce que votre conjointe-conjoint vous apporte son soutien relativement à votre emploi actuel?
45. Qu'aimez-vous dans votre emploi?
46. Que *N'*aimez-vous *PAS* dans votre emploi?
47. Quels obstacles rencontrez-vous à rester dans cette industrie?
- p. ex. éducation ou formation*
santé
acceptation par vous-même
disponibilité
dispositions pour la garde d'enfants ou les soins aux personnes âgées
48. Je vais lire une liste d'avantages sociaux. Veuillez me dire quels avantages sociaux sont associés à votre emploi.
- ___ Régime de pensions du Canada
- ___ Régime de retraite complémentaire
- ___ Assurance-emploi

- ___ Vacances
- ___ Congé de maladie
- ___ Congés personnels (pour raison de maladie dans la famille, de rendez-vous chez la-le dentiste)
- ___ Régime d'assurance-maladie complémentaire (p. ex. médicaments sur ordonnance, physiothérapie)
- ___ Assurance des soins dentaires
- ___ Congé de maternité
- ___ Programme d'aide aux employées et employés (counseling)
- ___ Autre (Veuillez préciser)

49. Y a-t-il des avantages sociaux auxquels vous n'avez pas droit et qui vous seraient utiles?
50. Avez-vous l'impression que votre salaire de base reflète vos compétences actuelles?
51. Avez-vous des possibilités de revenu additionnel au moyen du temps supplémentaire ou d'autres sources chez [nom de la société]?
52. Votre poste actuel vous ouvre-t-il des possibilités de promotion-avancement?
53. À propos des aspects physiques de votre emploi, pensez-vous que c'est un endroit sain où travailler? [incidences du travail par quarts?]
54. La société a-t-elle des politiques visant à garder le milieu de travail sécuritaire?
55. Y a-t-il des séances de formation et de mise à jour régulières pour les employées et les employés?
56. À propos de ce que c'est que de travailler ici, une compagne ou un compagnon de travail vous a-t-elle ou vous a-t-il rendu mal à l'aise?
- DANS L’AFFIRMATIVE,**
57. Veuillez en parler. Qu'avez-vous fait?
58. Une ou un gestionnaire ou un employeur vous a-t-il déjà rendu mal à l'aise dans votre emploi?
- DANS L’AFFIRMATIVE,**
59. Veuillez en parler. Qu'avez-vous fait?
60. La société a-t-elle une politique pour conserver un milieu de travail exempt de discrimination ou de harcèlement?
61. En réfléchissant à votre expérience sur les questions liées aux possibilités et aux obstacles quand il s'agit d'obtenir du travail, une promotion, de la formation ou de conserver votre emploi, pensez-vous qu'il y a des obstacles ou des possibilités différents de ceux des hommes?
62. Le fait d'être syndiquée [une entreprise non syndiquée] influe-t-il sur vos conditions de travail?
63. J'ai appris que cette entreprise est [une propriété familiale, une coopérative, une propriété privée, une copropriété et cogérée par une organisation autochtone]. Cette structure influe-t-elle sur vos conditions de travail (taux de salaire, avantages sociaux, sexisme et autres)?
64. Comment votre travail rémunéré (cet emploi et d'autres, s'il y a lieu) influe-t-il sur les autres aspects de votre vie [p. ex. le temps passé avec les enfants ou d'autres membres de la famille, le temps consacré au travail bénévole, etc.]?
65. Comment subviendriez-vous à vos besoins si vous perdiez votre emploi [p. ex. recevoir des indemnité d'AE, déménager]?

PARTIE III – EMPLOI ACTUEL DE LA CONJOINTE OU DU CONJOINT

SI VOUS VIVEZ AVEC UNE CONJOINTE OU UN CONJOINT, RÉPONDEZ AUX PROCHAINES QUESTIONS. SI VOUS NE VIVEZ PAS AVEC UNE CONJOINTE OU UN CONJOINT, PASSEZ À LA Q. 74

66. Votre conjointe-conjoint-partenaire-mari fait-elle ou fait-il partie actuellement de la main-d'oeuvre rémunérée?
67. Quel est son emploi actuel (ou quels sont ses emplois actuels)?
68. Veuillez classer l'emploi de votre conjointe-conjoint-partenaire dans l'une des catégories ci-dessous. L'intervieweuse coche une catégorie.
- Gestionnaires
 - Professionnelles-professionnels (p. ex. comptable, ressources humaines, scientifique, ingénieure-ingénieur, infirmière-infirmier)
 - Techniques et métiers
 - Marketing et ventes
 - Travail de bureau-administratif
 - Journalières-journaliers
 - Autre (Veuillez indiquer) : _____
69. Travaille-t-elle ou travaille-t-il ici dans [CETTE COLLECTIVITÉ]?
70. Comment décririez-vous sa situation actuelle en matière d'emploi?
- Travail autonome
 - Temps plein toute l'année [30 heures par semaine ou plus]
 - Temps partiel [29 heures par semaine ou moins]
 - Saisonnier à temps plein
 - Saisonnier à temps partiel
 - Personne au foyer à temps plein
 - Personne retraitée
 - Personne en chômage
71. Quel niveau de scolarité le plus élevé a-t-elle ou a-t-il terminé?
- 1 Une partie du secondaire
 - 2 Secondaire terminé
 - 3 Une certaine formation technique et professionnelle
 - 4 Formation technique ou professionnelle terminée
 - 5 Une partie du collège communautaire
 - 6 Collège communautaire terminé
 - 7 Certaines études universitaires
 - 8 Reçu un diplôme de premier cycle
 - 9 Reçu un diplôme d'études supérieures
72. Je vais lire une liste d'avantages sociaux. Veuillez me dire quels avantages sociaux sont associés à l'emploi de votre conjointe-conjoint-partenaire.
- Régime de pensions du Canada
 - Régime de retraite complémentaire
 - Assurance-emploi
 - Vacances
 - Congé de maladie

- Congés personnels (pour raison de maladie dans la famille, de rendez-vous chez la-le dentiste)
- Régime d'assurance-maladie complémentaire (p. ex. médicaments sur ordonnance, physiothérapie)
- Assurance des soins dentaires
- Congé de maternité
- Programme d'aide aux employées et employés (counseling)
- Autre (Veuillez préciser)

73. Quel effet, LE CAS ÉCHÉANT, l'emploi de votre conjointe-conjoint a-t-il sur vos propres options d'emploi?

PARTIE IV – PERSPECTIVES SUR LE CHANGEMENT

74. Travaillez-vous plus, moins ou à peu près autant qu'en 2001? (travail rémunéré)
 Je travaille plus maintenant qu'en 2001.
 Je travaille moins maintenant qu'en 2001.
 Je travaille à peu près autant qu'en 2001.
 Je ne sais pas.
 Sans objet.
75. Avez-vous plus de sécurité d'emploi maintenant qu'en 2001?
Si la réponse est qu'il n'y a pas de partenaire, passez à la Q. 77.
76. Est-ce que votre conjointe-conjoint travaille plus, moins, à peu près autant qu'en 2001? (travail rémunéré)
 Ma conjointe - mon conjoint travaille plus maintenant qu'en 2001.
 Ma conjointe - mon conjoint travaille moins maintenant qu'en 2001.
 Ma conjointe - mon conjoint travaille à peu près autant qu'en 2001.
 Je ne sais pas.
 Sans objet.
77. Comment pensez-vous que les possibilités de participation des femmes dans l'industrie a changé depuis 2001?
78. J'ai une page séparée où il y a des questions au sujet de votre revenu personnel (individuel) et du revenu de votre ménage (avec d'autres). Les renseignements que vous donnerez resteront strictement confidentiels et ne seront pas transmis à d'autres personnes. Veuillez remplir cette page et la mettre dans cette enveloppe (fournissez une enveloppe séparée).
79. Le revenu de votre ménage a-t-il (approximativement) augmenté, diminué ou est-il resté à peu près le même qu'en 2001 (incluez tous les revenus)?
 Augmenté
 Diminué
 Resté à peu près le même
80. S'il a changé, qu'est-ce qui a occasionné ce changement?
p. ex. une personne est devenue employée, en chômage
81. Compte tenu de votre instruction, de votre expérience de travail et des changements qui surviennent autour de vous, que conseillerez-vous à vos enfants **[ou à d'autres jeunes personnes]** de faire sur le plan de l'éducation et de l'emploi?
82. Connaissez-vous des femmes qui ont quitté ce genre de travail? Avez-vous des renseignements sur la manière de les joindre?

83. Accepteriez-vous de participer à un atelier pour discuter des résultats généraux et pour étudier des suggestions de politique gouvernementale liée à l'emploi des femmes des régions rurales?
84. Avez-vous des questions ou d'autres commentaires pour nous?

MERCI D'AVOIR PARTICIPÉ À CE PROJET, *Muettes et invisibles : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire au Canada.*

Les questions ci-dessous nous aideront à comparer vos caractéristiques démographiques avec celles de l'ensemble de la population, selon le recensement. Les réponses resteront strictement confidentielles. Veuillez encercler la réponse pertinente et la placer dans l'enveloppe fournie par l'intervieweuse. Merci.

Personnel

VEUILLEZ ENCERCLER VOTRE REVENU D'EMPLOI PERSONNEL ANNUEL MOYEN (AVANT IMPÔT, VOTRE EMPLOI) (seulement vous)

< 10 000

10 000 - 29 999

30 000 - 49 999

50 000 - 69 999

70 000 - 89 999

90 000 - 109 999

110 000 - 129 999

130 000 - 149 999

> 150 000

Personnel

VEUILLEZ ENCERCLER LE REVENU ANNUEL MOYEN DE VOTRE MÉNAGE (AVANT IMPÔT, TOUTES LES SOURCES) (vous et les autres personnes qui ont un revenu dans votre ménage)

< 10 000

10 000 - 29 999

30 000 - 49 999

50 000 - 69 999

70 000 - 89 999

90 000 - 109 999

110 000 - 129 999

130 000 - 149 999

> 150 000

**ANNEXE B – QUESTIONNAIRE POUR LES ENTREVUES AVEC LES
EMPLOYÉES DE L’INDUSTRIE FORESTIÈRE**

I – RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTICIPANTE

II – EXPÉRIENCES D’EMPLOI

III – EMPLOI ACTUEL DE LA OU DU CONJOINTE-CONJOINT-PARTENAIRE

IV – POINTS DE VUE SUR LE CHANGEMENT

I : RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTICIPANTE

Intervieweuse, veuillez inscrire les réponses à ces questions durant l’entrevue.

1. nom : _____
2. titre du poste (s'il y a lieu) _____
3. adresse : _____
(boîte postale, code postal) _____
4. téléphone : _____
5. année de la naissance : _____
6. À quel(s) groupe(s) ethnique(s) ou culturel(s) appartenait vos ancêtres? _____

Si vous êtes d’ascendance autochtone : _____

7. Vous identifiez-vous à un groupe autochtone (Cri, Déné, Métis)? _____
8. Êtes-vous membre d’une bande indienne – d’une Première nation? _____
9. Êtes-vous une Indienne visée par un traité ou une Indienne inscrite au sens de la *Loi sur les Indiens* du Canada? _____
10. Quelle est votre véritable collectivité? _____
11. Depuis quand vivez vous à [CETTE COLLECTIVITÉ]? (ans-mois ou année d’arrivée) _____
12. Vivez-vous avec une ou un conjointe-conjoint-partenaire? _____

(Aux fins de cette étude, conjointe-conjoint-partenaire s’entend d’une personne avec laquelle vous êtes mariée légalement; une personne avec qui vous vivez une union de fait; ou une personne du même sexe avec qui vous vivez en union.)

13. Soutenez-vous financièrement des enfants ou des adultes?
14. Prenez-vous des dispositions pour la garde d’enfants ou pour les soins à des personnes âgées? [SI LA RÉPONSE EST NON, passez à la prochaine partie (Q. 19).
Autrement, choisissez selon ce qu’indique la personne interrogée.]
15. Quelles dispositions prenez-vous pour la garde d’enfants?
16. Quelle est la disponibilité de la garde d’enfants de qualité dans votre collectivité ou votre milieu de travail?
17. Quelles dispositions prenez-vous pour les soins aux personnes âgées?
18. Quelle est la disponibilité des soins de qualité pour les personnes âgées dans votre collectivité?

Remarque – Je vais vous poser des questions au sujet de vos expériences d’emploi, puis [si c’est pertinent] je vais vous poser des questions au sujet de l’emploi de votre partenaire.

PARTIE II – VOS EXPÉRIENCES D’EMPLOI

19. Travaillez-vous dans [CETTE COLLECTIVITÉ]? _____

DANS L’AFFIRMATIVE, passez à la question 22.

DANS LA NÉGATIVE,

20. Dans quelle collectivité travaillez-vous?

21. Sur quelle distance devez-vous vous déplacer pour vous rendre au travail?

22. Pour qui travaillez-vous actuellement?

23. Quel poste occupez-vous actuellement chez [la société]?

24. Comme classeriez-vous ce poste selon les catégories suivantes?

Gestionnaires

Professionnelles-professionnels (p. ex. comptable, ressources humaines, scientifique, ingénieure-ingénieur, infirmière-infirmier)

Techniques et métiers

Marketing et ventes

Travail de bureau-administratif

Journalières-journaliers

Autre (Veuillez préciser) : _____

25. Comment décririez-vous votre présente situation d’emploi?

Travailleuse autonome

Temps plein toute l’année [30 heures par semaine ou plus]

Temps partiel [29 heures par semaine ou moins]

Saisonnier à temps plein

Saisonnier à temps partiel

Personne au foyer à temps plein

Personne retraitée

Personne en chômage

26. Quand avez-vous commencé à occuper ce poste particulier?

27. Depuis quand travaillez-vous pour votre employeur [cette société]?

28. Depuis quand travaillez-vous dans l’industrie forestière?

29. Avez-vous déjà eu un emploi différent au sein de l’industrie forestière?

DANS L’AFFIRMATIVE,

30. Veuillez préciser.

31. Avez-vous occupé un emploi à l’extérieur de l’industrie forestière au cours des cinq dernières années?

DANS L’AFFIRMATIVE,

32. Veuillez préciser.

33. Travaillez-vous à un autre emploi que cet emploi pour lequel vous êtes payée?

DANS L’AFFIRMATIVE,

34. Veuillez préciser.

35. Quel niveau de scolarité le plus élevé avez-vous terminé?
- 1 Une partie du secondaire
 - 2 Secondaire terminé
 - 3 Une certaine formation technique et professionnelle
 - 4 Formation technique ou professionnelle terminée
 - 5 Une partie du collège communautaire
 - 6 Collège communautaire terminé
 - 7 Certaines études universitaires
 - 8 Reçu un diplôme de premier cycle
 - 9 Reçu un diplôme d'études supérieures
36. L'éducation que vous avez reçue a-t-elle été pertinente pour votre emploi actuel?
37. Êtes-vous au courant d'autres possibilités de formation ou d'éducation disponibles pour vous au sein de l'industrie ou de l'entreprise pour laquelle vous travaillez (approfondissez : pour augmenter la participation des femmes ou des Autochtones)?
38. Considérez-vous que c'est un emploi ou une situation « idéale » pour vous?
39. Y a-t-il d'autres types de possibilités disponibles pour cette sorte de travail dans [CETTE COLLECTIVITÉ]?
- DANS L’AFFIRMATIVE,**
40. Quels autres types de possibilités sont disponibles?
41. Êtes-vous actuellement membre d'un syndicat?
- DANS L’AFFIRMATIVE,**
42. Veuillez inscrire le nom du syndicat.
(Passez à la question 37.)
- DANS LA NÉGATIVE,**
43. Y a-t-il d'autres travailleuses et travailleurs syndiqués dans cette entreprise?
DANS L’AFFIRMATIVE, (DANS LA NÉGATIVE, passez à la question 45)
44. Veuillez préciser.
45. Le fait d'être syndiquée [une entreprise non syndiquée] influe-t-il sur vos conditions de travail?
46. Comment décririez-vous les relations entre le syndicat et la direction?
47. Pouvez-vous décrire une expérience que vous avez eue avec le syndicat?
48. À quelles stratégies, LE CAS ÉCHÉANT, le syndicat a-t-il recouru pour représenter les intérêts qui sont particuliers aux travailleuses et aux travailleurs autochtones?
(Développez.)
49. À quelles stratégies, LE CAS ÉCHÉANT, le syndicat a-t-il recouru pour représenter les intérêts qui sont particuliers aux travailleuses? (Développez.)
50. À quelles stratégies, LE CAS ÉCHÉANT, le syndicat a-t-il recouru pour représenter les intérêts de la collectivité de [nom de la municipalité]?
51. Qu'aimez-vous dans votre emploi?
52. Que *N'*aimez-vous *PAS* dans votre emploi?
53. Pouvez-vous décrire comment les problèmes sont résolus dans vos activités de travail quotidiennes? (Qui participe?)
54. Qui décide habituellement de ce que vous devez faire dans votre travail?
55. Comment décririez-vous la relation entre vous et votre superviseure-superviseur?
(Vous sentez-vous libre d'être en désaccord, vous demande-t-on votre opinion sur les questions liées au travail?)

56. Comment avez-vous trouvé votre emploi actuel?

Méthodes officielles

p. ex. annonces dans les journaux, agences d'emploi, annonces dans Internet, autres affichages, organisations professionnelles

Réseaux informels

p. ex. bouche-à-oreille, y compris des présentations d'employées

Demandes directes et visites sur les lieux

57. Quand vous avez posé votre candidature pour votre emploi dans cette industrie, avez-vous rencontré des obstacles (à la maison ou chez l'employeur éventuel)?

p. ex. éducation ou formation

santé

transport

acceptation par vous-même

disponibilité

dispositions pour la garde d'enfants ou les soins aux personnes âgées

58. Quelles étaient vos raisons pour accepter un emploi dans cette industrie?

59. Au sein de cette industrie, pourquoi avez-vous choisi de travailler pour cette entreprise particulière?

Expliquez. (questions incitatives : famille, amis, propriété de l'entreprise, culture)

60. Quels obstacles rencontrez-vous à rester dans cette industrie?

p. ex. éducation ou formation

santé

acceptation de vous-même

disponibilité

dispositions pour la garde d'enfants ou les soins aux personnes âgées

61. Est-ce que votre conjointe-conjoint-partenaire vous apporte son soutien relativement à votre emploi actuel?

62. Je vais lire une liste d'avantages sociaux. Veuillez me dire quels avantages sociaux sont associés à votre emploi.

Régime de pensions du Canada

Régime de retraite complémentaire

Assurance-emploi

Vacances

Congé de maladie

Congés personnels (pour raison de maladie dans la famille, de rendez-vous chez la-le dentiste)

Régime d'assurance-maladie complémentaire (p. ex. médicaments sur ordonnance, physiothérapie)

Assurance des soins dentaires

Congé de maternité

Programme d'aide aux employées et employés (counseling)

Autre (Veuillez préciser)

63. Y a-t-il des avantages sociaux auxquels vous n'avez pas droit et qui vous seraient utiles?

64. Avez-vous l'impression que votre salaire de base reflète vos compétences actuelles?

65. Avez-vous des possibilités de revenu additionnel au moyen du temps supplémentaire ou d'autres sources chez [nom de la société]?
66. Votre poste actuel vous ouvre-t-il des possibilités de promotion-avancement?
67. À propos des aspects physiques de votre emploi, pensez-vous que c'est un endroit sain où travailler? [incidences du travail par quarts?]
68. La société a-t-elle des politiques pour garder le milieu de travail sécuritaire?
69. Y a-t-il des séances de formation et de mise à jour régulières pour les employées et les employés?
70. À propos de ce que c'est que de travailler ici, une compagne ou un compagnon de travail vous a-t-elle déjà rendue mal à l'aise?

DANS L’AFFIRMATIVE,

71. Veuillez en parler. Qu'avez-vous fait?
72. Une ou un gestionnaire ou un employeur vous a-t-il déjà rendue mal à l'aise dans votre emploi?

DANS L’AFFIRMATIVE,

73. Veuillez en parler. Qu'avez-vous fait?
74. La société a-t-elle une politique pour conserver un milieu de travail libre de discrimination ou de harcèlement?
75. En réfléchissant à votre expérience sur les questions liées aux possibilités et aux obstacles quand il s'agit d'obtenir du travail, une promotion, de la formation ou de conserver votre emploi, pensez-vous qu'il y a des obstacles ou des possibilités qui sont différents pour les hommes?
76. J'ai appris que cette entreprise est [une propriété familiale, une coopérative, une propriété privée, une copropriété et cogérée par une organisation autochtone].
77. Cette structure influe-t-elle sur vos conditions de travail (taux de salaire, avantages sociaux, sexisme et autres)?
78. Comment votre travail rémunéré (cet emploi et d'autres, s'il y a lieu) influe-t-il sur les autres aspects de votre vie (p. ex. le temps passé avec les enfants ou d'autres membres de la famille, le temps pour le travail bénévole, etc.)?
79. Comment subviendriez-vous à vos besoins si vous perdiez votre emploi (p. ex. recevoir des prestations d'AE, déménagement)?
80. Si vous pouviez occuper n'importe lequel poste dans n'importe laquelle entreprise du secteur forestier, quel serait-il? (Expliquez pourquoi.)

PARTIE III – SOUTIEN AUX FEMMES ET AUX AUTOCHTONES

81. Travaillez-vous avec d'autres personnes qui ont des antécédents culturels semblables aux vôtres?
82. Avez-vous participé à des programmes de sensibilisation à la culture autochtone à titre d'employée dans cette entreprise?
83. Comment décririez-vous les relations entre les employées et les employés autochtones et non autochtones dans cette entreprise?
84. D'après vous, qu'est-ce qui pourrait soutenir les valeurs culturelles autochtones dans le milieu de travail? (Expliquez.)

85. Les travailleuses et les travailleurs de cette entreprise peuvent-ils obtenir des congés pour s'occuper des membres de leur :
- famille immédiate?
 - famille élargie ou collectivité (p. ex. tante, oncle, cousine, cousin)?
86. Est-ce que les travailleuses et les travailleurs autochtones de cette entreprise peuvent obtenir des congés pour participer à des activités culturelles ou à des activités de chasse et de pêche?
87. Quels sont les autres moyens par lesquels cette entreprise tient compte des intérêts des Autochtones au moment de prendre des décisions?
88. D'après vous, quels sont les moyens par lesquels cette entreprise tient compte des intérêts des femmes au moment de prendre des décisions?

PARTIE III : EMPLOI ACTUEL DE LA OU DU CONJOINTE-CONJOINT-PARTENAIRE

SI VOUS VIVEZ AVEC UNE OU UN CONJOINTE-CONJOINT-PARTENAIRE, RÉPONDEZ AUX PROCHAINES QUESTIONS. SI VOUS NE VIVEZ PAS AVEC UNE OU UN CONJOINTE-CONJOINT-PARTENAIRE, PASSEZ À LA Q. 91.

89. Votre conjointe-conjoint-partenaire fait-elle ou fait-il partie actuellement de la main-d'oeuvre **rétribuée**?
90. Quel est son emploi actuel (ou quels sont ses emplois actuels)?
91. Veuillez classer l'emploi de votre conjointe-conjoint-partenaire dans l'une des catégories ci-dessous. L'intervieweuse coche une catégorie.
- Gestionnaires
 - Professionnelles-professionnels (p. ex. comptable, Ressources humaines, scientifique, ingénieure-ingénieur, infirmière-infirmier)
 - Techniques et métiers
 - Marketing et ventes
 - Travail de bureau-administratif
 - Journalières-journaliers
- Autre (Veuillez indiquer) : _____
92. Travaille-t-elle ou travaille-t-il ici dans [CETTE COLLECTIVITÉ]?
93. Comment décririez-vous sa situation actuelle en matière d'emploi?
- Travail autonome
 - Temps plein toute l'année [30 heures par semaine ou plus]
 - Temps partiel [29 heures par semaine ou moins]
 - Saisonnier à temps plein
 - Saisonnier à temps partiel
 - Personne au foyer à temps plein
 - Personne retraitée
 - Personne en chômage
94. Quel niveau de scolarité le plus élevé a-t-elle ou a-t-il terminé?
- Une partie du secondaire
 - Secondaire terminé
 - Une certaine formation technique et professionnelle
 - Formation technique ou professionnelle terminée

- 5 Une partie du collège communautaire
 6 Collège communautaire terminé
 7 Certaines études universitaires
 8 Reçu un diplôme de premier cycle
 9 Reçu un diplôme d'études supérieures
95. Je vais lire une liste d'avantages sociaux. Veuillez me dire quels avantages sociaux sont associés à l'emploi de votre partenaire.
- Régime de pensions du Canada
 - Régime de retraite complémentaire
 - Assurance-emploi
 - Vacances
 - Congé de maladie
 - Congés personnels (pour raison de maladie dans la famille, de rendez-vous chez la dentiste)
 - Régime d'assurance-maladie complémentaire (p. ex. médicaments sur ordonnance, physiothérapie)
 - Assurance des soins dentaires
 - Congé de maternité
 - Programme d'aide aux employées et employés (counseling)
 - Autre (Veuillez préciser)
96. Quel effet, LE CAS ÉCHÉANT, l'emploi de votre conjointe-conjoint-partenaire a-t-il sur vos propres options d'emploi?

PARTIE IV – POINTS DE VUE SUR LE CHANGEMENT

97. Travaillez-vous plus, moins ou à peu près autant qu'en 2001? (travail rémunéré)
- Je travaille plus maintenant qu'en 2001.
 Je travaille moins maintenant qu'en 2001.
 Je travaille à peu près autant qu'en 2001.
 Je ne sais pas.
 Sans objet.
98. Avez-vous plus de sécurité d'emploi maintenant qu'en 2001?
S'il n'y a pas de partenaire, passez à la Q. 100.
99. Est-ce que votre conjointe-conjoint travaille plus, moins ou à peu près autant qu'en 2001? (travail rémunéré)
- Ma-mon conjointe-conjoint-partenaire travaille plus maintenant qu'en 2001.
 Ma-mon conjointe-conjoint-partenaire travaille moins maintenant qu'en 2001.
 Ma-mon conjointe-conjoint-partenaire travaille à peu près autant qu'en 2001.
 Je ne sais pas.
 Sans objet.
100. Comment pensez-vous que les possibilités de participation des femmes dans l'industrie a changé depuis 2001?
101. J'ai une page séparée où il y a des questions au sujet de votre revenu personnel (individuel) et du revenu de votre ménage (avec d'autres). Les renseignements que vous donnerez resteront strictement confidentiels et ne seront pas transmis à d'autres personnes. Veuillez remplir cette page et la mettre dans cette enveloppe (fournissez une enveloppe séparée).

102. Le revenu de votre ménage a-t-il (approximativement) augmenté, diminué ou est-il resté à peu près le même qu'en 2001 (incluez tous les revenus)?
Augmenté
Diminué
Resté à peu près le même
103. S'il a changé, qu'est-ce qui a occasionné ce changement?
p. ex. une personne est devenue employée, en chômage
104. Compte tenu de votre instruction, de votre expérience de travail et des changements qui surviennent autour de vous, que conseillerez-vous à vos enfants **[ou à d'autres jeunes personnes]** de faire sur le plan de l'éducation et de l'emploi?
105. Connaissez-vous des femmes qui ont quitté ce travail? Avez-vous des renseignements sur la manière de les joindre?
106. Accepteriez-vous de participer à un atelier pour discuter des résultats généraux et pour étudier des suggestions de politique gouvernementale liée à l'emploi des femmes des régions rurales?
107. Avez-vous des questions ou d'autres commentaires pour nous?

MERCI D'AVOIR PARTICIPÉ À CE PROJET, *Muettes et invisibles : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire au Canada*

Les questions ci-dessous nous aideront à comparer vos caractéristiques démographiques avec celles de l'ensemble de la population, selon le recensement. Les réponses resteront strictement confidentielles. Veuillez encercler la réponse pertinente et la mettre dans l'enveloppe fournie par l'intervieweuse. Merci.

Personnel

VEUILLEZ ENCERCLER VOTRE REVENU D'EMPLOI PERSONNEL ANNUEL MOYEN (AVANT IMPÔT, VOTRE EMPLOI) (seulement vous)

< 10 000

10 000 - 29 999

30 000 - 49 999

50 000 - 69 999

70 000 - 89 999

90 000 - 109 999

110 000 - 129 999

130 000 - 149 999

> 150 000

Personnel

VEUILLEZ ENCERCLER LE REVENU ANNUEL MOYEN DE VOTRE MÉNAGE (AVANT IMPÔT, TOUTES LES SOURCES) (vous et les autres personnes qui ont un revenu dans votre ménage)

< 10 000

10 000 - 29 999

30 000 - 49 999

50 000 - 69 999

70 000 - 89 999

90 000 - 109 999

110 000 - 129 999

130 000 - 149 999

> 150 000

ANNEXE C – QUESTIONNAIRE POUR LES ENTREVUES AVEC LES EMPLOYEURS

GÉNÉRALITÉS

RESSOURCES HUMAINES

Recrutement
Formation et avancement
Absentéisme
Contrat-salaire-avantages sociaux
Conservation et perte

RELATIONS ENTRE LES TRAVAILLEUSES-TRAVAILLEURS ET LA DIRECTION

PROPRIÉTÉ ET GESTION

PHILOSOPHIE DE LA SOCIÉTÉ

À L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE : LA SOCIÉTÉ ET LES RELATIONS MONDIALES

DOCUMENTATION NÉCESSAIRE

GÉNÉRALITÉS

Nom de la société : _____

Adresse postale : _____

Nom de la personne-ressource : _____

Poste : _____

RESSOURCES HUMAINES

Je vais commencer en posant une série de questions qui ont trait aux ressources humaines, y compris le recrutement, la formation et l'avancement, l'absentéisme, le contrat, le salaire et les avantages sociaux ainsi que la conservation et la perte.

RH – Recrutement

Nous avons divisé les employées et les employés en cinq grandes catégories professionnelles, en sachant que les pratiques d'embauche, de recrutement et de formation peuvent différer selon les emplois. Voici ces catégories :

Gestionnaires
 Professionnelles-professionnels
 Travailleuses-travailleurs de bureau
 Techniciennes-techniciens
 Journalières-journaliers

1. Approximativement, quel pourcentage de votre embauche dans chaque catégorie d'employées et d'employés provient du bouche-à-oreille comparativement aux annonces officielles ?

Gestionnaires
 Professionnelles-professionnels
 Travailleuses-travailleurs de bureau
 Techniciennes-techniciens
 Journalières-journaliers

2. À quel point est-il facile de trouver des candidatures de qualité pour chaque groupe d'employées et d'employés :

Gestionnaires
 Professionnelles-professionnels
 Travailleuses-travailleurs de bureau
 Techniciennes-techniciens
 Journalières-journaliers

3. Comment annoncez-vous l'ouverture de postes pour chaque groupe d'employées et d'employés?

Quel média (p. ex. journal local, journal national, salons de l'emploi et stands) :

Gestionnaires
 Professionnelles-professionnels
 Travailleuses-travailleurs de bureau
 Techniciennes-techniciens
 Journalières-journaliers

À quels endroits-régions géographiques annoncez-vous (cette municipalité, autres collectivités, réserve avoisinante, province, à l'extérieur de la province)?

4. Lequel des moyens de trouver des employées et des employés mentionnés ci-dessus a réussi le plus à susciter des candidatures de qualité?

Quel média (p. ex. journal local, journal national, salons de l'emploi et stands) :

Gestionnaires
 Professionnelles-professionnels
 Travailleuses-travailleurs de bureau
 Techniciennes-techniciens
 Journalières-journaliers

Dans quels endroits-régions géographiques annoncez-vous (cette municipalité, autres collectivités, réserve avoisinante, province, à l'extérieur de la province)?

5. Laquelle de ces méthodes de publicité a réussi le plus à susciter des candidatures des groupes désignés pour l'embauche (Autochtones, femmes, personnes handicapées, minorités visibles)?

Quel média (p. ex. journal local, journal national, salons de l'emploi et stands) :

Gestionnaires
 Professionnelles-professionnels

Travailleuses-travailleurs de bureau

Techniciennes-techniciens

Journalières-journaliers

À quels endroits-régions géographiques annoncez-vous (cette municipalité, réserve avoisinante, province, à l'extérieur de la province)?

Remarque – Les quatre groupes désignés sont définis par le gouvernement fédéral. Ce sont les femmes, les Autochtones, les personnes membres d'une minorité visible et les personnes handicapées.

6. Quel genre d'éducation, de formation ou d'expérience est nécessaire pour les postes de chaque catégorie d'emplois?

Gestionnaires

Professionnelles-professionnels

Travailleuses-travailleurs de bureau

Techniciennes-techniciens

Journalières-journaliers

Remarque – Certaines sociétés ont établi des programmes ou embauché des personnes pour s'occuper des relations avec le personnel des groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes membres d'une minorité visible et les personnes handicapées). Une personne assignée aux relations avec le personnel pourrait tenter de définir des politiques ou des pratiques d'embauche, de conservation, d'apport et autres de ces groupes.

7. L'entreprise a-t-elle un programme de relations avec le personnel pour s'occuper des questions de ressources humaines relatives aux groupes désignés?

Dans l'affirmative, veuillez préciser.

Quels sont les éléments principaux de ce programme?

Qui met en oeuvre ce programme?

Quel pourcentage du temps de cette personne est consacré aux relations avec le personnel relatives aux groupes désignés?

8. Quels sont les principales mesures incitatives-raisons pour embaucher et conserver les personnes des quatre groupes désignés? (questions incitatives : politique-exigences gouvernementales, marché du travail, relations publiques, éthique)

RH – Formation et avancement

9. Offrez-vous des programmes d'éducation ou de formation au sein de l'entreprise pour les employées et les employés de l'un ou l'autre des groupes professionnels qui suivent après les avoir embauchés?

Dans l'affirmative, veuillez préciser.

Gestionnaires

Professionnelles-professionnels

Travailleuses-travailleurs de bureau

Techniciennes-techniciens

Journalières-journaliers

10. Offrez-vous un soutien direct pour l'éducation et la formation des employées et des employés actuels à l'extérieur de l'entreprise? Veuillez préciser.
- Paielement de frais de scolarité
 - Accorder des congés pour entreprendre un programme d'éducation-de formation
 - Offrir d'autres mesures incitatives pour la formation (veuillez préciser) (p. ex. augmentation de salaire une fois les cours réussis)
11. Offrez-vous ou soutenez-vous des possibilités de formation et d'éducation pour les personnes dans la collectivité avant de les embaucher :
- p. ex. les programmes de bourses
 - Affiches dans les écoles secondaires
 - Aider à concevoir des programmes d'étude dans les collèges communautaires
12. L'un des programmes d'éducation- de formation mentionnés ci-dessus vise-t-il particulièrement l'un des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées?
- Veuillez préciser.

RH – Absentéisme

13. Quel est le taux actuel d'absentéisme?
14. Quelles sont les raisons principales de l'absentéisme pour les employées et les employés des groupes suivants :
- Les femmes
 - Les hommes
 - Les Autochtones (questions incitatives : y a-t-il une différence entre les femmes et les hommes autochtones)
 - Les membres d'une minorité visible
 - Les personnes handicapées
15. Le taux d'absentéisme pour l'un des groupes mentionnés ci-dessus est-il supérieur ou inférieur à la moyenne de l'ensemble des employées et des employés? Dans l'affirmative, veuillez expliquer pourquoi vous pensez que c'est le cas :
- Les femmes
 - Les hommes
 - Les Autochtones
 - Les membres d'une minorité visible
 - Les personnes handicapées.
16. Quelles stratégies sont utilisées pour réduire l'absentéisme?
17. Parmi ces stratégies, y en a-t-il particulièrement pour les groupes désignés?
18. Quelles sont les probabilités qu'une personne de chacun des groupes désignés puisse avoir une promotion au sein d'une catégorie professionnelle ou d'une catégorie « ci-dessus » :
- Gestionnaires
 - Professionnelles-professionnels
 - Travailleuses-travailleurs de bureau
 - Techniciennes-techniciens
 - Journalières-journaliers

RH – Conservation et perte

19. Quel est le taux actuel de roulement des employées et des employés?
Considérez-vous ce taux de roulement satisfaisant?
20. D'après vous, quelles sont les raisons principales, pour chacune des catégories d'employées et d'employés, de quitter leur emploi dans cette entreprise :
- Les femmes
 - Les hommes
 - Les Autochtones
 - Les membres d'une minorité visible
 - Les personnes handicapées
21. Le taux de roulement des employées et des employés pour l'un ou l'autre des groupes désignés suivants est-il supérieur ou inférieur à la moyenne de l'ensemble des employées et des employés? Dans l'affirmative, veuillez expliquer pourquoi vous pensez que c'est le cas.
- Les femmes
 - Les hommes
 - Les Autochtones
 - Les membres d'une minorité visible
 - Les personnes handicapées
22. À quelles stratégies l'entreprise a-t-elle recours pour accroître la conservation des travailleuses et des travailleurs?
23. L'entreprise a-t-elle des stratégies pour augmenter la conservation des employées et des employés de chacun des quatre groupes désignés?
- Les femmes
 - Les Autochtones
 - Les membres d'une minorité visible
 - Les personnes handicapées
24. Parmi les options suivantes, y en a-t-il qui sont disponibles dans cette entreprise pour les employées et les employés?
- Heures de travail flexibles
 - Partage d'emploi
 - Autorisations d'absence pour des raisons familiales-personnelles
 - Autorisations d'absence ou horaires flexibles pour les activités culturelles
 - Journée nationale des Autochtones fériée
 - Congé de deuil pour la famille immédiate
 - Congé de deuil pour les membres de la famille élargie ou de la collectivité
 - Autorisations d'absence pour les activités de chasse, de pêche ou d'agriculture
 - Garde d'enfants sur les lieux
 - Liste de fournisseurs de services de garde d'enfants
 - Horaires flexibles pour faciliter la garde d'enfants, les soins aux aînées et aux aînés ou les réponses aux urgences familiales
25. Cette entreprise offre-t-elle d'autres mesures incitatives pour soutenir la vie familiale?

26. Avez-vous rencontré de la résistance à la mise en oeuvre d'initiatives conçues pour augmenter la conservation, réduire l'absentéisme ou augmenter l'embauche de membres des groupes désignés de la part :
- Des syndicats (décrivez)
 - Des autres paliers de gestion
 - Des travailleuses-travailleurs mêmes
 - Autres
27. Comment la société traite-t-elle les plaintes de discrimination et de harcèlement? (Approfondissez : y a-t-il une personne ou une tribune où les employées et les employés peuvent présenter leurs plaintes?)
28. Comment la société traite-t-elle les questions de sécurité au travail? (Approfondissez : y a-t-il une personne ou une tribune où les employées et les employés peuvent présenter leurs plaintes?)
29. Comment la société traite-t-elle les questions de santé au travail?(Approfondissez : y a-t-il une personne ou une tribune où les employées et les employés peuvent présenter leurs plaintes?)
30. Comment la société traite-t-elle les questions de violence contre les animaux? (Approfondissez : y a-t-il une personne ou une tribune où les employées et les employés peuvent présenter leurs plaintes?)

RELATIONS ENTRE LES TRAVAILLEUSES-TRAVAILLEURS ET LA DIRECTION

31. Y a-t-il des stratégies particulières pour maintenir des relations positives entre les travailleuses-travailleurs et la direction?
32. Veuillez décrire les principales relations industrielles-activités liées au travail – différends ou accords – le cas échéant, survenues ces cinq dernières années.
33. L'un de ces événements a-t-il influé sur votre capacité à attirer et à conserver une main-d'oeuvre diversifiée?
34. Quels sont les enjeux les plus pressants liés à l'emploi au sein de [cette société]?

À L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE : CHANGEMENT DANS LA COLLECTIVITÉ ET MONDIAL

35. Votre société a-t-elle été touchée par (l'ESB, la grippe aviaire, le tarif américain sur le porc)? Veuillez décrire comment.
Cela a-t-il affecté l'emploi à votre entreprise? (Questions incitatives : nombre de personnes employées, durée des contrats, salaires.)
36. Y a-t-il d'autres changements dans le climat des affaires pour l'agriculture qui ont touché votre entreprise au cours des 10 dernières années? Veuillez préciser.
37. Cette entreprise doit-elle parfois embaucher ou licencier rapidement des personnes en raison de changements sur le marché ou pour s'adapter à la fluctuation des besoins de la production?
Comment cela fonctionne-t-il?
S'il y a des arrêts réguliers, comment le système de mise en disponibilité et de rappel fonctionne-t-il?

38. Quelles sont les choses à prendre en considération au moment de décider qui laisser partir quand une diminution des effectifs survient?
 Comment ces considérations diffèrent-elles entre les travailleuses et les travailleurs syndiqués et non syndiqués?
 Cela comprend-il de tenir compte du fait que les employées et les employés sont ou non membres de groupes désignés?
39. De quelles manières le marché du travail dans la collectivité a-t-il changé au cours des 10 dernières années?
40. De quelles manières vos pratiques en matière de main-d'oeuvre ont-elles changé au cours des 10 dernières années pour répondre aux changements mentionnés ci-dessus?
41. L'un ou l'autre de ces changements dans les affaires et dans le marché du travail mentionnés ci-dessus a-t-il influé sur votre capacité à attirer et à conserver une main-d'oeuvre diversifiée (les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées)?
42. Au-delà de ce qui est évident, plusieurs entreprises redonnent à leurs collectivités respectives. De quelles activités communautaires êtes-vous particulièrement fière-fier?
43. Avez-vous des questions ou d'autres commentaires pour nous?

DOCUMENTATION DEMANDÉE

En plus des questions auxquelles vous avez répondu verbalement, nous nous demandons s'il y a des documents disponibles que nous pourrions lire. En particulier, serait-il possible d'obtenir des copies des documents suivants?

- Énoncé de mission de l'entreprise
- Rapports annuels des trois dernières années
- Politique sur le harcèlement au travail
- Politique sur la sécurité au travail
- Ententes officielles, dispositions ou protocoles d'entente avec les organisations autochtones (p. ex. les coentreprises, les dispositions de cogestion)

MERCI D'AVOIR PARTICIPÉ À CE PROJET, *Muettes et invisibles : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire au Canada*

Définitions des catégories professionnelles

Gestion – Les personnes exerçant les professions de cette grande catégorie professionnelle s'occupent principalement d'exécuter des fonctions de direction, c'est-à-dire de planifier, d'organiser, de coordonner, de diriger et de contrôler les opérations, d'assurer la dotation en personnel et de formuler et mettre en oeuvre des politiques, directement ou par l'entremise de cadres à d'autres niveaux de gestion. La supervision n'est pas considérée comme une fonction de direction.

Professionnelles-professionnels – Les personnes exerçant les professions de cette catégorie professionnelle sont des comptables, le personnel financier et commercial, les employées et les employés des ressources humaines, les scientifiques, les ingénieurs et ingénieures, les infirmières et infirmiers).

Techniques et métiers –

Les personnes exerçant les professions de cette catégorie professionnelle sont des techniciennes et techniciens en biologie et en foresterie, les personnes qui ont des métiers spécialisés, notamment les machinistes, les électriciennes et électriciens, les mécaniciennes et mécaniciens, les plombières et plombiers, les maçonnes et maçons, les mécaniciennes-monteuses et mécaniciens-monteurs.

Travail de bureau – Les personnes exerçant les professions de cette catégorie professionnelle s'occupent principalement d'exécuter une variété de tâches générales de bureau et administratives, d'enregistrer ou de transcrire les délibérations dans les cours, les assemblées législatives ou les comités législatifs.

Journalières-journaliers – Les personnes exerçant les professions de cette catégorie professionnelle s'occupent principalement d'exécuter des tâches manuelles et d'assister les opératrices et opérateurs de machine dans le secteur de la fabrication.

BIBLIOGRAPHIE

- AHEARN, M., et LEE JR., J., « Multiple Job-Holding among Farm Operator Households in the United States. » HALLBERG, M.C., FINDEIS, J.L. et LASS, D.A., dir. *Multiple Job Holding among Farm Families*, Ames, Iowa State University Press, 1991.
- ANSLEY, Fran., « Putting the Pieces Together; Tennessee Women Find the Global Economy in Their Own Backyards. » *Women Working the NAFTA Food Chain; Women, Food and Globalization*. Publié sous la direction de Deborah Barndt, Toronto, Second Story Press, 1999.
- BARNES, T.J., HAYTER, R. « Economic Restructuring, Local Development and Resource Towns: Forest Communities in Coastal British Columbia », *La revue canadienne des sciences régionales*, 1994, 17(3), p. 289-310.
- BONGERS P., HOUTHUIJS, D., REMIJN, R., BROUWER, R. et BIERSTEKER, K. « Lung Function and Respiratory Symptoms in Pig Farmers », *British Journal of Industrial Medicine*, 1987, 44, p. 819-823.
- BRANDTH, B. et HAUGEN, M. « Breaking into a Masculine Discourse: Women and Farm Forestry », *Sociologia Ruralis*, 1998, 38, p. 427-442.
- « From Lumberjack to Business Manager: Masculinity in Norwegian Forestry Press », *Journal of Rural Studies*, 2000, 16, p. 343-355.
- BROADWAY, Michael. « Message in a Bottle: Community Health Issues for Meatpacking Towns », RAMP, William, KULIG, Judith, TOWNSHEND, Ivan et MCGOWAN, Virginia. *Health in Rural Settings: Contexts for Action*, Lethbridge, University of Lethbridge, 1999.
- « Bad to the Bone: The Social Costs of Beef Packing's Move to Rural Alberta ». EPP, Roger et WHITSON, Dave. *Writing Off the Rural West*, Edmonton, University of Alberta Press, 2001.
- BRYANT, C.D. et PERKINS, K.B. *Containing Work Disaffection: The Poultry Processing Worker in Varieties of Work*, STEWART, P.L. et CARTER, M.G., dir., Beverly Hills, Sage Publications, 1982.
- Canada. Statistique Canada. *Recensement de l'agriculture de 2001*, p. 1-5.
<http://www.statcan.ca/francais/agcensus2001/first/socio/income_f.htm>. Consulté le 12 avril 2004.
- CCPA (Canadian Centre for Policy Alternatives). *Large-Scale Hog Production and Processing: Concerns for Manitobans*, 2000.
<http://www.policyalternatives.ca/documents/Manitoba_Pubs/hogproduction.pdf>
Consulté le 28 mars 2005.

- CLOKE, P. et LITTLE, J., *The Rural State? Limits to Planning in Rural Society*, Oxford, Clarendon Press, 1990.
- CORE (Commission on Resources and Environment). *Vancouver Island Land Use Plan, Volume I*, Victoria, Commission sur les ressources et l'environnement, 1994a.
- . *Vancouver Island Land Use Plan, Volume III: Vancouver Island Table Report*, Victoria, Commission sur les ressources et l'environnement, 1994b.
- DAILA, Rochelle, CRAMER, Sheran et STANEK, Kaye. « Economic Strain and Community Concerns in Three Meatpacking Communities », *Rural America*, 2002, 17(1).
- DOERINGER, P. et PIORE, M. *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Heath, 1971.
- DRUSHKA, K. *Stumped: The Forest Industry in Transition*, Vancouver, Douglas and McIntyre, 1985.
- DRUSHKA, K., NIXON, B. et TRAVERS, R., dir. *Touch Wood: BC Forests at the Crossroads*. Madeira Park, C.-B., Harbour Publishing, 1993.
- DUNK, T. *It's a Working Man's Town: Male Working-Class Culture in Northwestern Ontario*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1991.
- EGAN, B. et KLAUSEN, S. « Female in a Forest Town: The Marginalization of Women in Port Alberni's Economy », *BC Studies*, 1998, 118, p. 5-40.
- ÉTATS-UNIS. Department of Agriculture. Economics Division, Economic Research Service. *Income, Wealth, and the Economic Well-Being of Farm Households*, Rapport n° 812, 2002.
- ETTLINGER, N. « Worker Displacement and Corporate Restructuring: A Policy-Conscious Appraisal », *Economic Geography*, 1990, 66(1), p. 67-82.
- FINK, Deborah. *Cutting into the Meatpacking Line: Workers and Change in Rural Midwest*, Caroline du Nord, The University of North Carolina Press, 1998.
- FRAN, Ansley, « Putting the Pieces Together; Tennessee Women Find the Global Economy in Their Own Backyards », BARNDT, Deborah, dir. *Women Working the NAFTA Food Chain; Women, Food and Globalization*, Toronto, Second Story Press, 1999.
- GALSTON, William et BAEHLER, Haren. *Rural Development in the United States: Connecting Theory, Practice and Possibilities*, Washington, Island Press, 1995.
- GENDERS, Roy. *Pigs for Profit*, Worcester, Angleterre, Littlebury, 2000.

- GIBSON, K. « Hewers of Cake and Drawers of Tea: Women, Industrial Restructuring, and Class Processes on the Coalfields of Central Queensland », *Rethinking Marxism*, 1992, 5(4), p. 29-56.
- GRASS, E. *Employment Changes During Recession: The Case of the British Columbia Forest Products Manufacturing Industries*, mémoire de maîtrise, Simon Fraser University, 1987.
- GRASS, E. et HAYTER, R. « Employment Change During Recession: The Experience of Forest Product Manufacturing Plants in British Columbia, 1981-1985 », *Le Géographe canadien*, 1989, 33(3), p. 240-252.
- GRIFFITH, David, BROADWAY, Michael J. et STULL, Donald. « Introduction: Making Meat ». STULL, Donald D., BROADWAY, Michael J. et GRIFFITH, David. *Any Way You Cut It: Meat Processing and Small-Town America*, Kansas, University of Kansas, 1995.
- HALSETH, G. « We Came for the Work: Situating Employment Migration in BC's Small, Resource-Based Communities », *Le Géographe canadien*, 1999, 43, p. 363-381.
- HANSON, S. et PRATT, G. *Gender, Work, and Space*, Routledge, Londres et New York, 1995.
- HAY, E. *Recession and Restructuring in Port Alberni: Corporate, Community and Household Coping Strategies*, mémoire de maîtrise, Simon Fraser University, 1993.
- HAYTER, R. *Flexible Crossroads: The Restructuring of British Columbia's Forest Economy*, Vancouver, UBC Press, 2000.
- HAYTER, R. et BARNES, T.J. « Labour Market Segmentation, Flexibility, and Recession: A British Columbian Case Study », *Environment and Planning*, 1992, 10, p. 333-353.
- . « The Restructuring of British Columbia's Coastal Forest Sector: Flexibility Perspectives ». BARNES, T. et HAYTER, R. « Troubles in the Rainforest: British Columbia's Forest Economy in Transition », *Canadian Western Geographical Series*, Victoria, C.-B., Western Geographical Press, 1997, 33, p. 181-202.
- HAYTER, R. et BARNES, T.J et GRASS, E. *Single Industry Towns and Local Development: Three Coastal British Columbia Forest Product Communities*, Lakehead University Centre for Northern Studies, rapport de recherche, 1993, n° 34, ISBN 0843-9885.
- HURLEY, Terrance M., KLIEBENSTEIN, James B. et ORAZEM, Peter F. « An Analysis of Occupational Health in Pork Production », *American Journal of Agricultural Economics*, 2000, 82, p. 323-333.

- KETILSON, Neil. « New Generation Partnerships — Community Partnerships of Heartland Pork Management », *Advances in Pork Production*, 2002, 13, p. 133-138.
- LEACH, Belinda. « Transforming Rural Livelihoods: Gender, Work and Restructuring in Three Ontario Communities », NESMITH, S., *Restructuring Caring Labour: Discourse, State Practice and Everyday Life*, Toronto, Oxford University Press, 1999.
- LITTLE, J. « Gender Relations in Rural Areas: The Importance of Women's Domestic Role », *Journal of Rural Studies*, 1987, 3, p. 335-342.
- . *Gender and Rural Geography: Identity, Sexuality and Power in Countryside*, Essex, Pearson Educational, 2002.
- LUXTON, M. et CORMAN, J. *Getting by in Hard Times: Gendered Labour at Home and on the Job*, Toronto, University of Toronto Press, 2001.
- MACKENZIE, S. « Neglected Spaces in Peripheral Places: Homeworkers and the Creation of a New Economic Centre », *Cahiers de Géographie du Québec*, 1987, 31(83), p. 247-260.
- MACLACHLAN, Ian. *Kill and Chill: Restructuring Canada's Beef Commodity Chain*, Toronto, University of Toronto Press, 2001.
- MARCHAK, P. *Green Gold: The Forest Industry in British Columbia*, Vancouver, C.-B., UBC Press, 1983.
- MARTZ, D.J.F. *Compare the Share: The Farmer's Share*, Muenster, Centre for Rural Studies and Enrichment, 2004.
- MARTZ, D.J.F. et BRUECKNER, Ingrid. *The Canadian Farm Family at Work: Exploring Gender and Generation*, Muenster, Centre for Rural Studies and Enrichment, 2003.
- PORTER, M. « She Was Skipper of the Shore-Crew: Notes on the History of the Sexual Division of Labour in Newfoundland », *Labour/Le Travailleur*, 1985, 15, p. 105-123.
- PRESTON, Valerie, ROSE, Damaris, NORCLIFFE, Glen et HOLMES, John. « Shift Work, Childcare and Domestic Work: Divisions of Labour in Canadian Paper Mill Communities », *Gender, Place and Culture*, 2000, 7(1), p. 5-21.
- QUALMAN, Darrin. « Corporate Hog Farming: The View from the Family Farm », EPP, Roger et WHITSON, Dave. *Writing off the Rural West*. Publié sous la direction de Roger Epp et Dave Whitson, Edmonton, University of Alberta Press, 2001.
- REED, M.G. « Marginality and Gender at Work in Forestry Communities of British Columbia, Canada », *Journal of Rural Studies*, 2003a, 19, p. 373-389.

- . *Taking Stands: Gender and the Politics of Social Sustainability in British Columbia's Temperate Rainforest*, Vancouver, UBC Press, 2003b.
- RESKIN, B.F et PADAVID, I. « Supervisors as Gatekeepers: Male Supervisors' Response to Women's Integration in Plant Job », *Social Problems*, 1988, 35, p. 536-550.
- SACHS, C. *Gendered Fields: Rural Women, Agriculture and Environment*, Boulder CO, Westview Press, 1996.
- , dir. *Women Working in Environment*, Washington, D.C., Taylor & Francis, 1997.
- SASKATCHEWAN (Gouvernement de la). *Action Plan for Saskatchewan Women: Moving Forward*, 2002. <http://www.swo.gov.sk.ca/Action_Plan.pdf>. Consulté le 18 janvier 2006.
- SASKATCHEWAN. Workers Compensations Board. *Saskatchewan Workers Compensation Board Statistical Supplement*, 2004. <http://www.wcsask.com/Facts_&_Figures/stats_2003/2003_Statistical_Supplement.pdf>. Consulté le 28 mars 2005.
- SEITZ, V.R. *Women, Development, and Communities for Empowerment in Appalachia*, Albany NY, State University of New York Press, 1995.
- STANTON, M. *Social and Economic Restructuring in Forest Products Industry: A Case Study of Chemainus*, mémoire de maîtrise non publié, The University of British Columbia, 1989.
- STULL, Donald et BROADWAY, Michael J. « Killing Them Softly: Work in Meatpacking Plants and What It Does to Workers », STULL, Donald D., BROADWAY, Michael J. et GRIFFITH, David, dir. *Any Way You Cut It: Meat Processing and Small-Town America*, Kansas, University of Kansas, 1995.
- STULL, Donald D., BROADWAY, Michael J. et GRIFFITH, David, dir. *Any Way You Cut It: Meat Processing and Small-Town America*, Kansas, University of Kansas, 1995.
- TALLICHET, Suzanne E. « Barriers to Women's Advancement in Underground Coal Mining », *Rural Sociology*, 2000, 65(2), p. 234-253.
- TOMODA, Shizue. *Safety and Health of Meat, Poultry and Fish Processing Worker*, Genève, Bureau international du Travail, 2000. <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/fishsafe>>. Consulté en février 2005.
- WARING, M. *If Women Counted: A New Feminist Economics*, San Francisco, Harper & Row, 1988.

WARREN, K. *Role-Making and Coping Strategies among Women in Timber-Dependent Communities*, mémoire de maîtrise en sciences non publié, University of Washington, 1992.

WRIGHT, M. « Women working in Newfoundland Fishery ». COOK, S.A., MCLEAN, L.R. et O'ROURKE, K. *Framing Our Past: Canadian Women's History in Twentieth Century*, Toronto, Oxford University Press, 2001, p. 343-346.

NOTES

¹ Les résultats seront publiés en 2006. <<http://iareh.usask.ca/recherche.php>>.

² Le terme « dinosaure » a été utilisé par plusieurs personnes interrogées.

³ En octobre 2005, Weyerhaeuser a annoncé la fermeture de son usine de pâtes et papiers de Prince Albert, Saskatchewan.

⁴ Ce niveau de revenu se fonde sur les données de Statistique Canada et représente toutes les industries agricoles, y compris les producteurs et les industries de fabrication de produits alimentaires.

**Projets financés en vertu du Fonds de recherche en matière de politiques de
Condition féminine Canada**
**Appel de propositions La restructuration économique du Canada rural :
répercussions des politiques publiques sur les femmes des régions rurales ***

Un projet national de recherche pour examiner l'incidence de la restructuration sur la santé des femmes dans les régions rurales, éloignées et nordiques : questions stratégiques, options et application des connaissances

Ivy Lynn Bourgeault, Christine Dallaire, Lorraine Greaves, Barb Neis et Rebecca Sutherns

Soins de longue durée : les effets du système de classification des cas sur les soignantes dans les établissements ruraux

Belinda Leach et Bonnie C. Hallman

Les soins de maternité en milieu rural : Expériences des femmes et répercussions sur les politiques et la pratique

Jude Kornelsen et Stefan Grzybowski avec Michael Anhorn, Elizabeth Cooper, Lindsey Galvin, Ann Pederson et Lana Sullivan

La politique agricole canadienne sous le regard des agricultrices

Carla Roppel, Annette Aurélie Desmarais et Diane Martz

Muettes et invisibles : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en Saskatchewan

Diane Martz, Maureen Reed, Ingrid Brueckner et Suzanne Mills

La politique gouvernementale et la participation des femmes des régions rurales de la Nouvelle-Écosse à la nouvelle économie

Ann Manicom, Janet Rhymes, Nan Armour et Doreen Parsons

Women's Economic Equality (WEE), en partenariat avec le projet Hypatia

* Certains de ces documents sont encore en voie d'élaboration; leurs titres ne sont donc pas nécessairement définitifs