



COHABITER AVEC LE **NAVETTAGE AÉROPORTÉ**

EXPÉRIENCES DE **FEMMES** ET DE
COMMUNAUTÉS DE LA CÔTE-NORD



Photo : Jean Murray

Recherche menée par

LE REGROUPEMENT DES FEMMES DE LA CÔTE-NORD

et

**LA CHAIRE DE RECHERCHE SUR
LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU NORD**



INTRODUCTION¹

Le navettage aéroporté, ou *Fly-in fly-out* (FIFO), est un mode de travail de plus en plus populaire au sein des entreprises d'exploitation des ressources naturelles. Pratiqué depuis les années 1960 au Canada (McDonag 2010), ce mode de travail a remplacé progressivement le modèle traditionnel des villes mono-industrielles qui était jusqu'alors la norme lorsqu'une entreprise souhaitait exploiter une ressource naturelle située loin des centres urbains (Storey 2016). Aujourd'hui, les minières se tournent plutôt vers le navettage et on compte maintenant plusieurs sites miniers au Québec qui reposent entièrement sur ce mode de travail : la mine Raglan (Nunavik), la mine Éléonore (Eeyou Istchee) ou encore la mine du lac Bloom (Côte-Nord). Quelques milliers d'employés du Québec sont ainsi déplacés chaque semaine vers les mines du Québec nordique ou vers d'autres provinces et territoires canadiens afin de travailler plusieurs jours d'affilée avant de retourner à leur domicile pour leur temps de repos.

Sur la Côte-Nord, le phénomène est particulièrement important, puisque plusieurs centaines de résidents quittent leur communauté régulièrement pour aller travailler sur des sites miniers du Québec nordique

ou du Canada. Parallèlement, les sites miniers et hydroélectriques situés sur le territoire reçoivent chaque semaine plusieurs milliers de travailleurs qui transitent ainsi par les communautés situées à proximité, comme celles de Fermont, Schefferville, Havre-Saint-Pierre ou Port-Cartier. Sur la Basse-Côte-Nord, la diminution des emplois dans le domaine des pêches a amené plusieurs résidents à quitter leur communauté pour se tourner vers le navettage dans le domaine de la construction ou des ressources naturelles.

Ces mouvements importants et réguliers de travailleurs semblent avoir des impacts considérables autant sur les travailleurs eux-mêmes que sur leur famille, la communauté qui les accueille et leur communauté d'origine. Les femmes seraient particulièrement touchées (Joncas 2015). Or, si les bénéfices économiques du navettage sont documentés dans la littérature scientifique depuis les années 1980-1990 (Storey 2001), les problématiques sociales émergentes qui leur sont associées sont très peu étudiées. Les éléments rapportés amènent à se questionner sur la pérennité des communautés comptant une population importante de navetteurs, soit comme

¹ L'utilisation du genre masculin a été adoptée tout au long du rapport afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire. Ainsi, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.



Photo : Étienne Lampron

résidents, soit comme population transitoire (Storey 2010; Bourgeois 2017). De plus, les avis ne sont pas toujours unanimes quant aux impacts et aux actions à entreprendre vis-à-vis de l'accroissement de la pratique du navettage. Par exemple, dans l'État du Queensland (Australie), le Comité des infrastructures, de la planification et des ressources naturelles (2015) affirme qu'une main-d'œuvre composée entièrement de navetteurs peut s'avérer nécessaire dans le cadre de certains projets d'exploitation des ressources ou de construction. Pourtant, une équipe de recherche mandatée par le gouvernement australien (Department of State Development 2015) conclut plutôt que l'augmentation des effectifs de non-résidents a un impact négatif notamment sur l'emploi et sur la pérennité économique des communautés de travail, et qu'ainsi aucune activité d'exploitation des ressources ou de construction ne devrait compter une main-d'œuvre composée uniquement de navetteurs si une communauté se situe à une distance permettant un accès sécuritaire au lieu de travail. À la suite de cette étude, l'État du Queensland a décidé de réglementer la pratique en interdisant l'utilisation d'une main-d'œuvre composée uniquement de navetteurs dans le cadre des grands

projets de développement. Il a introduit un règlement visant à empêcher la discrimination des travailleurs locaux lors de l'embauche et adopté une hiérarchie de recrutement qui priorise les employés provenant des communautés locales.

Pour toutes ces raisons et avec le financement de la Société du Plan Nord, la Chaire de recherche sur le développement durable du Nord et le Regroupement des femmes de la Côte-Nord ont réalisé une étude portant sur le navettage aéroporté effectué sur la Côte-Nord. L'étude s'intéresse particulièrement aux impacts de ce mode de travail sur les femmes et sur les communautés du Nord.

Ce rapport présente les principaux résultats et les faits saillants de l'enquête. Il explore spécifiquement les divers effets du navettage sur les travailleurs qui le pratiquent et sur leur famille, ainsi que sur la pérennité des communautés de la Côte-Nord visitées dans le cadre de l'étude. Enfin, à la lumière des impacts rencontrés, l'équipe de recherche émet quelques recommandations visant à limiter quelque peu ces derniers.

DÉFINITION

Dans le cadre de ce document, le navettage réfère généralement à un travailleur qui doit s'absenter plusieurs jours consécutifs de son domicile afin de travailler et qui ne revient chez lui que lors de sa période de repos (Jones 2015; Storey 2010; Bourgeois 2017). Le transport de son domicile au lieu de travail peut s'effectuer en automobile, en bateau ou en avion. Ainsi, ce mode de travail se caractérise moins par la distance entre le travailleur et son domicile que par l'éloignement qu'il doit vivre pendant une période définie (Jones 2015). L'employeur assume généralement les coûts liés à l'éloignement en payant le transport, l'hébergement et les repas de l'employé (Storey 2010). Les horaires de travail des navetteurs de longue distance au Canada sont généralement de 7-7 (sept jours de travail pour sept jours de congé), 14-14, 21-21 ou 21-7 (Bourgeois 2017). Toutefois, de nombreuses variations existent et leur popularité varie selon les régions.

LES CAS ÉTUDIÉS

En réaction à ce manque de données, le Regroupement des femmes de la Côte-Nord et la Chaire de recherche sur le développement durable du Nord ont mis en place des groupes de discussion et réalisé des entrevues auprès des travailleurs, des travailleuses, des conjointes², des conseillers municipaux et des employés dans le domaine des services sociaux et communautaires. Les discussions de ces groupes se sont déroulées dans six communautés qui ont été choisies pour le rôle important qu'elles jouent dans la pratique du navettage. Il est à noter que dans chaque communauté un nombre relativement faible de personnes a été interrogé. En ce sens, les données ne peuvent être généralisées à l'ensemble de la communauté et encore moins à l'ensemble de la Côte-Nord. Elles témoignent toutefois de la présence d'une problématique chez des groupes de personnes vivant de près le navettage, et elles permettent de distinguer certaines tendances entre les communautés.

² Nous référons aux conjointes en utilisant le genre féminin, puisque seules des femmes ont été rencontrées dans le cadre de cette étude. De plus, ce sont majoritairement les femmes qui occupent ce rôle dans le contexte du navettage québécois.



Tableau 1. Communautés visitées et participants rencontrés

	Groupes de discussion	Entretiens individuels
Sacré-Cœur	5 conjointes de navetteurs	
Sept-Îles	4 représentants municipaux 4 employés dans le domaine des services sociaux	
Fermont	7 travailleurs résidents 3 groupes de navetteurs : • 6 navetteurs • 5 navetteurs • 2 navetteuses	Représentante des services sociaux Résidente 2 représentants municipaux 2 propriétaires d'entreprises Employée de l'école primaire
Havre-Saint-Pierre	3 conjointes de navetteurs 3 employés dans le domaine des services sociaux	Résidente Membre de l'administration municipale Membre de l'administration municipale et conjointe d'un navetteur
Schefferville et Matimekush-Lac-John	5 membres du Conseil de bande de la Nation Innu Matimekush-Lac-John 2 employés dans le domaine des services sociaux (Matimekush-Lac-John)	Résident (Schefferville) Membre de l'administration municipale (Schefferville) Résidente (Matimekush-Lac-John)
Basse-Côte-Nord	5 membres de l'Association Coasters (Rivière-Saint-Paul) 3 conjointes de navetteurs (Chevery) 2 conjointes de navetteurs (La Tabatière)	Navetteur (Rivière-Saint-Paul) Représentante de l'Association Coasters (Rivière-Saint-Paul) Directrice d'établissements scolaires et conjointe d'un navetteur (Chevery) Employée dans le domaine de la santé (Mutton Bay) Employée dans le domaine de la santé (Mutton Bay)

RÉSULTATS

Les propos des différents intervenants rencontrés dans les communautés de la Côte-Nord ont été analysés à la lumière de diverses études – principalement canadiennes et australiennes – ayant déjà été conduites sur le navettage et sur ses impacts. Les entretiens menés ont permis à l'équipe de recherche de valider cette littérature, mais également de nuancer et d'approfondir les réalités vécues par les femmes et les communautés de la région, notamment en ce qui concerne l'implication des femmes dans les communautés ainsi que les enjeux de gouvernance, et ce tant pour les communautés de travail que pour les communautés sources. Cette section résume les principaux éléments relatifs à l'expérience du navettage tel qu'il est vécu par les travailleurs et les travailleuses (Fermont), les conjointes (Sacré-Cœur, Havre-Saint-Pierre, La Tabatière, Chevery) et divers autres acteurs (services sociaux et communautaires, élus, résidents) rencontrés au sein des communautés sources (Sacré-Cœur, Havre-Saint-Pierre, Sept-Îles, La Tabatière, Chevery, Rivière-Saint-Paul) et les communautés de travail (Fermont, Schefferville, la Nation Innu Matimekush-Lac-John, Havre-Saint-Pierre, Sept-Îles).

LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

De nombreuses raisons justifient le choix d'un emploi exigeant du navettage pour les travailleurs. Bien que les rémunérations généralement avantageuses associées à ce mode de travail semblent être la principale raison, il semblerait que ce soit l'horaire de travail qui les ait également intéressés. En effet, le fait d'être en congé à la maison pendant plusieurs jours d'affilée permettrait une conciliation travail-famille intéressante, laquelle faciliterait dans certains cas la garde des enfants ou permettrait à la conjointe de garder son emploi dans la communauté de résidence. Notons également que le navettage permettrait à plusieurs familles de rester dans leur région d'origine malgré une faible quantité d'emplois disponibles.

« Dans ce temps-là, j'avais rencontré une fille en bas, [...] elle ne pouvait pas monter, elle avait des enfants avec d'autres pères, fait que tu peux pas partir pis t'en aller. Fait qu'il y a des contraintes qui ont fait que c'était plus facile pour moi de m'en venir en mode fly-in fly-out. C'est la recette gagnante que j'ai gardée »

(navetteur, Fermont).

L'horaire de travail semble être un élément important afin que le navettage soit apprécié par le travailleur et sa famille, et qu'ainsi une meilleure conciliation travail-famille soit possible. Les horaires assez courts, dont le nombre de jours de congé correspond au nombre de jours de travail (7-7, 14-14), sont les plus appréciés : avec les multiples de 7, le départ et le retour dans la communauté source se font le même jour de la semaine. Toutefois, des rotations trop fréquentes donnent l'impression que le travailleur est toujours en déplacement, et l'adaptation constante à un nouveau rythme de vie peut être épuisante.

« Pis t'sais, comme le fait que t'es 14 jours de nuit ou t'es 14 jours de jour, bien ça te donne le temps de te reposer avant de reprendre ta séquence mettons de nuit ou de jour, tandis que le 4-4, lui, il se vire aux 4 jours, ça fait que ça c'est plus difficile sur le corps »

(navetteuse, Fermont).

Les travailleurs rencontrés ont tous parlé de la fatigue qui les gagne lors des derniers jours de travail, de même que du temps de repos nécessaire lors des premiers jours à la maison. Ce temps de repos serait bénéfique et efficace puisqu'il permettrait aux navetteurs de se couper du travail et de se consacrer entièrement à autre chose.

« Moi j'ai vu que quand il a commencé à travailler à l'extérieur, que quand il était chez nous, il était chez nous. On avait du temps de qualité ensemble, puis il y avait personne qui pouvait l'appeler, 'ok là tu rentres'. Il était là au complet. [...] On n'avait pas de temps de qualité ensemble, tandis que là, quand il est là le 21 jours, il prend le temps, il va jouer avec les enfants »
(conjointe, Sacré-Cœur).

Toutefois, malgré ces moments de qualité, les navetteurs manqueraient aussi des moments importants dans la vie de leur famille et de leurs amis, puisqu'ils se trouvent souvent dans l'impossibilité de quitter la communauté de travail lors du séjour de travail. De plus, les horaires particuliers des navetteurs ne correspondraient pas nécessairement avec ceux de leurs proches, ce qui compliquerait de surcroît le maintien de certaines relations. Leur vie familiale et sociale ainsi que leur niveau d'implication au sein de la communauté source s'en trouveraient alors affectés.

« But there's also stress on the men also, because they're missing on the first, they're missing on raising their children, then they tend not to know how to raise their children. Some end up with substance abuse, which mine did, like heavy »
(conjointe, La Tabatière).

Enfin, lors des périodes de travail, la plupart des navetteurs semblent préférer avoir un horaire de travail bien rempli, puisque peu d'autres occupations seraient à leur disposition. Néanmoins, la conciliation du travail et des loisirs serait plus facile dans des communautés comme celle de Fermont, où des activités adaptées aux horaires des travailleurs sont mises en place.

LES CONJOINTES ET LEUR FAMILLE

Un des impacts les plus importants pour les conjointes rencontrées semble ainsi être l'adaptation constante des familles des navetteurs. D'abord, pour les couples qui apprécient de jouir d'une certaine indépendance, le navettage apparaît généralement bénéfique pour l'équilibre de la vie conjugale. Dans d'autres cas, à cause de la pression qu'il peut exercer sur l'ensemble de la famille, le navettage contribuerait également à la séparation de certains couples. Comme les modes de vie et les vacances des partenaires sont souvent difficilement conciliables, ces derniers doivent constamment s'adapter aux attentes et aux contraintes de l'autre.

« I guess, well it wasn't just that, but we ended up divorced 2 years ago. Because of the stress on the woman. Yes obviously, because she's raising the kids by herself, and she has to do everything herself »
(conjointe, La Tabatière).

Pour les conjointes, l'absence prolongée des navetteurs semble souvent occasionner du stress et de l'anxiété, puisqu'elles doivent alors vivre seules plusieurs épreuves et moments de vie. De plus, de nombreuses tâches de toutes sortes reposent sur leurs épaules. Alors que, notamment sur la Basse-Côte-Nord, quelques conjointes considèrent que l'absence prolongée de leur partenaire les rend plus indépendantes, d'autres soulignent plutôt la détresse psychologique qu'entraîne cet éloignement. Le soutien de la famille, des amis et des collègues de travail apparaît alors nécessaire pour ces femmes.

« C'est plus les épreuves que tu as à passer que tu sais, un enfant qui est malade... Tu es toute seule là, tu ne peux pas dire qu'ok ça va être lui qui va se lever durant la nuit pour s'occuper de l'enfant, tu es toute seule. Affronter la maladie : j'ai toujours les mauvaises nouvelles quand lui il n'est pas là. On a appris à Noël que ma mère avait un cancer, bien c'est quelque chose que j'ai à traverser toute seule, parce que lui n'était pas là. Après ça, j'ai appris que moi j'avais des chances d'avoir un cancer pour ma glande thyroïde, il n'était pas là »

(conjointe, Sacré-Cœur).

Parallèlement, alors qu'elles établissent une certaine routine afin de gérer l'ensemble des tâches du quotidien, le retour du conjoint est perçu par plusieurs comme une source de soulagement, mais également de désorganisation, puisqu'une nouvelle routine doit alors être mise en place.

« Like me, I've seen myself organize differently. When Nick is gone, I make sure lunch time I take something out, or even I cook something lunchtime, and I make sure that tonight we're gonna have the leftovers. It's on my shoulders. I'm by myself, so I plan more. When Nick is home, ah! [...] We're this week totally disorganized! But I rely on him, and I plan better when he's not there »

(conjointe, Chevery).

Le navettage influencerait également la vie sociale, les activités et le niveau d'implication des conjointes. Certaines disent faire moins de sorties puisqu'elles doivent s'occuper seules des enfants et de la maison, alors que d'autres en profitent pour voir leurs amis ou pour se trouver une occupation en attendant le retour de leur partenaire. L'implication dans la communauté ne serait donc pas systématiquement mise de côté par les conjointes, mais le navettage est certainement un élément qui vient modifier les habitudes.

« C'est ça si tu veux t'impliquer dans la communauté, ça te prend une gardienne. Faut que tu payes la gardienne, puis ça te coûte de l'argent pour t'impliquer dans la communauté dans le fond. Moi je pense que je n'ai pas le temps, je me dis qu'un jour, je vais avoir plus de temps pis je le ferai, mais je fais des petites affaires que je peux en attendant »

(conjointe, Sacré-Cœur).

En ce qui concerne les enfants, l'impact le plus clair du navettage semble être au sujet de la discipline. En effet, pour certaines conjointes rencontrées, le père n'exerce pas vraiment de discipline, ou bien il est un élément qui vient modifier la routine établie auprès des enfants. C'est aussi pourquoi une adaptation de toute la famille est nécessaire lors de l'arrivée et du départ du conjoint navetteur.

« When he used to come home, because then we had this routine, and me and the kids were fine. And then he would come home and that routine was gone in the window. All the rules I had and all the routine, well he didn't want to do that. So obviously he was just coming home for a week or two. [...] Because dad is only visiting, dad only visits »

(conjointe, La Tabatière).

Certaines mères et quelques travailleurs en services sociaux constatent que les absences répétées du père semblent rendre les enfants plus à risque de développer des troubles du comportement et des problèmes d'apprentissage. Des conjointes habitant la Basse-Côte-Nord pensent plutôt que le navettage des pères, jumelé à certaines réalités correspondant à l'isolement et à la faible démographie des communautés de la région, permettrait aux enfants de se responsabiliser davantage et de devenir indépendants plus rapidement. D'autres femmes soulignent enfin que les navetteurs représenteraient parfois de mauvais modèles pour les jeunes de la communauté qui ne verraient que les aspects positifs du navettage sans être nécessairement exposés aux éléments plutôt négatifs que ce mode de vie occasionne.

Ce sont surtout des raisons financières qui conduiraient les femmes à accepter ce mode de vie. Toutefois, cet avantage financier semble entraîner un certain risque de dépendance économique pour la conjointe, ou limiter ses perspectives professionnelles, puisque certaines ont quitté un emploi ou limité leur perspective de carrière afin que leur conjoint puisse occuper ce type de travail. De plus, le fait de devoir rester pour s'occuper des enfants et de la maison a parfois entravé leur développement professionnel.

*« Dans le fond, dans nos choix de carrière, des fois ça a un effet. Moi j'ai été enseignante de carrière, je suis enseignante, [...]. Ça a comme un peu un effet, puis je pense que je ne suis pas la seule qui sent ça. Puis je pense que des fois, on a beaucoup de femmes dans le village qui peut-être feraient d'autres choses, mais à cause de cette réalité-là qu'on est souvent toutes seules, on ne peut pas faire des choix des fois qui sont... [...] Des fois ça peut être difficile, je pense, puis ça peut mettre peut-être des bâtons dans les roues »
(conjointe, Chevery).*



LES COMMUNAUTÉS SOURCES

Pour les communautés sources, le navettage semble principalement avoir un impact économique positif. En effet, les navetteurs gagnent généralement un revenu important qu'ils dépensent majoritairement lorsqu'ils reviennent profiter de leur congé dans la communauté source. Toutefois, la possibilité pour les travailleurs de trouver un emploi bien rémunéré à l'extérieur de la ville pourrait entraîner une pénurie de main-d'œuvre au sein de cette dernière, puisque souvent les commerces locaux ne peuvent proposer les mêmes salaires que ceux des entreprises minières.

« Il y a beaucoup de commerces comme ça qui ont fermé, parce qu'ils se trouvent à faire du 7 jours sur 7. T'es au centre d'achat, t'es obligé de voir ton commerce ouvert, sinon il ne roule pas. Il faut que tu le paies ton emplacement. Puis, on a beau dire salaire minimum, bien le salaire minimum si t'es pas capable de... T'as pas personne qui l'accepte parce qu'ils sont payés 2 fois plus pour une job d'été on va dire ailleurs, bien ils vont choisir une job plus payante. T'sais y'a des accommodements aussi pour les petits employeurs qui ne sont pas évidents »

(employé dans le domaine des services sociaux, Sept-Îles).

Dans le même ordre d'idées, le fait que les navetteurs aient généralement un salaire plus élevé que les autres travailleurs contribuerait à l'augmentation des inégalités sociales et à une diminution de la cohésion sociale. Dans des communautés comme celle de Sept-Îles où les booms miniers ont un impact significatif sur le prix des logements et des maisons, ces inégalités causeraient l'exclusion sociale de certains citoyens, et plus particulièrement des femmes.

« Parce que c'était mieux de travailler à la mine ou dans des grosses boîtes que de te retrouver commis chez Rossy ou chez IGA. [...] Tu ne gagnes pas assez d'argent, donc ton image sociale aussi, tu sais même par rapport à tes enfants aussi. Tu fais partie des pas bons qui vont faire des grosses jobs qui n'ont pas les grosses maisons là »

(employé dans le domaine des services sociaux, Sept-Îles).

Enfin, l'implication des navetteurs au sein des communautés sources tendrait à être moindre, puisqu'ils sont absents la moitié du temps et que les activités sont souvent inadaptées à leurs horaires de travail. En général, il semble que ce soient les femmes qui s'impliquent principalement au sein de leur communauté. Néanmoins, le fait que les services d'aide au sein des communautés sources sont parfois incertains et inaccessibles en raison



du manque de ressources demanderait aux femmes de s'investir davantage au sein de leur foyer et limiterait leur implication à l'extérieur.

« Ok, fait qu'on est perdant sur toute la ligne, puis de plus en plus on le constate là. T'sais le bénévolat, t'sais à Sept-Îles ça avait été fort fort fort. Bien, c'est pas en chute libre là, mais il y en a moins, puis l'implication sur les CA, ça c'est la même chose. T'sais on le constate à ce niveau-là là. Fait que ça c'est de valeur, parce que pour faire fonctionner des organismes, des organismes communautaires entre autres... »
(représentant municipal, Sept-Îles).

Aussi, plusieurs femmes habitant la Basse-Côte-Nord ont souligné l'absence d'activités sociales destinées aux adultes, et ce particulièrement l'été, lorsqu'une grande partie des hommes de la communauté sont partis pour la saison. Elles doivent assurer une grande partie des rôles des hommes, ce qui inquiète certaines d'entre elles lorsqu'elles pensent à l'éventualité d'une catastrophe, comme un incendie par exemple; elles craignent parfois pour leur sécurité ainsi que pour celle de la communauté.

« It's not a joke, it's not funny, but sometimes it's like oh, a construction weekend, there's no men left in town. And we always say 'what if there's a fire? What if there's anything?' It's just women here certain times of the year. Just women »
(conjointe, La Tabatière).

LES COMMUNAUTÉS DE TRAVAIL (DE PROXIMITÉ)

D'un point de vue démographique, les communautés qui accueillent les navetteurs tendent à connaître une baisse ou une stabilisation de leur population permanente. La démographie des villes plus diversifiées économiquement, comme Sept-Îles et Havre-Saint-Pierre, semble plus stable que celle, plutôt à la baisse, de villes mono-industrielles comme Fermont et Schefferville. Cette baisse démographique peut être liée à un certain effet « fly-over » que vivent ces communautés de travail, alors qu'elles ne bénéficieraient que d'un très faible retour en ce qui concerne le développement économique et les opportunités d'emploi et de formation.



Tableau 2. Population entre 2001 et 2016 dans différentes villes de la Côte-Nord

	2001	2006	2011	2016	Variation
Fermont	2918	2633	2874	2474	-15,2 %
Schefferville	240	202	213	155	-35,4 %
Matimekush	449	528	540	613	36,5 %
Havre-Saint-Pierre	3291	3150	3418	3460	5,1 %
Sept-Îles	25392	25514	25686	25400	0,0 %
Forestville	3748	3543	3270	3081	-17,8 %
Blanc-Sablon	1201	1263	1118	1112	-7,4 %
Baie-Comeau	23079	22554	22113	21536	-6,7 %
Côte-Nord	97766	95911	94766	92518	-5,4 %

Source: Statistique Canada, Recensement de la population, 2001-2016.

En effet, les navetteurs consommant peu dans les communautés où ils travaillent, les retombées économiques au sein des communautés de proximité seraient peu importantes. Dans certaines villes, le fait que les camps de travailleurs soient situés à l'extérieur de la communauté accentue ce phénomène. Néanmoins, surtout lors des booms, la présence des navetteurs exercerait tout de même une pression sur la disponibilité de certains biens de consommation et des logements, entraînant parfois quelques pénuries ainsi qu'une hausse du coût de la vie.

« Eux autres, à la Romaine, quand ils repartent chez eux, c'est là qu'ils dépensent leur argent, ce n'est pas au Havre. Tout a augmenté, mais eux, ils ne voient pas ça, ils ne dépensent pas ici. C'est nous qui payons en bout de ligne »
(résidente, Havre-Saint-Pierre).

En ce qui concerne l'emploi, les résidents de Havre-Saint-Pierre et de Schefferville principalement ont l'impression que les compagnies minières et hydroélectriques ont tendance à proposer moins d'opportunités aux populations locales et que les travailleurs extérieurs sont priorités. Cette situation contribuerait alors à l'amplification du navettage au sein de ces communautés.

« Le monde [du Havre] vont envoyer des CV pis ils ne se font pas rappeler. [...] Par contre, si quelqu'un de l'Abitibi ou du Nouveau-Brunswick envoie son CV, demain matin il a une job. Le monde de la place ici, il ne travaille pas »
(résidente, Havre-Saint-Pierre).

Les résidents ont également souvent mentionné l'absence de contacts avec les navetteurs et donc l'impossibilité pour ces derniers de développer un sentiment d'appartenance envers la communauté de travail. Ce manque de contacts semble entraîner dans certains cas la méfiance, voire l'hostilité des premiers à l'égard des seconds.

« Tout ce qu'ils veulent [les non-résidents] c'est de s'en aller, puis ils arrivent comme de reculons là. Ils arrivent faire leur 14, puis je ne les vois jamais de bonne humeur »

(résident, Fermont).

Il semble également qu'en plus de représenter un certain coût social, les navetteurs utiliseraient les services de santé des communautés de travail, notamment parce qu'ils les trouveraient plus rapides ou plus commodes, ce qui exercerait une pression sur le système de santé. Or, selon les personnes interrogées, le financement gouvernemental ne tiendrait pas compte de cette demande additionnelle. De même, une pression supplémentaire causée par l'augmentation d'une sous-population transitoire s'exercerait sur certaines infrastructures des villes, comme les routes et les aéroports, sans que les municipalités reçoivent de financement pour leur entretien. Au-delà du financement reçu, il apparaît que la planification régionale est plus difficile à effectuer pour les municipalités des communautés de travail, puisque les stratégies d'embauche des minières et le nombre de navetteurs seraient fluctuants. Il deviendrait donc plus difficile d'entretenir les services et les infrastructures adéquatement afin de satisfaire l'ensemble des résidents.

« Il y a un gros va-et-vient, donc on salit la ville, on brise la ville, on dérange la ville, sans aucune retombée économique que ce soit. [...] Au niveau des infrastructures, c'est que là vu que j'ai beaucoup de camions, beaucoup d'autobus, beaucoup de circulation qui est accrue, bien l'été c'est des poussières. On essaie depuis plusieurs années de s'entendre avec Tata Steel, mais ici la terre est rouge dû au fer, donc ça colle sur les véhicules, il pleut 4 jours sur 7, donc quand les véhicules arrivent, l'eau rouge coule sur l'asphalte, les gens rentrent à l'aéroport ou à l'épicerie avec les bottes rouges, c'est un gros problème. [...] Fait que c'est un peu l'impact direct de leur présence, puis ça c'est des coûts de réparation, nettoyage et autre que la ville doit assumer »

(administrateur, Schefferville).



LIMITES MÉTHODOLOGIQUES DE L'ÉTUDE

Finalement, il est important de rappeler que les résultats présentés ci-dessus sont basés sur un échantillon d'intervenants; ainsi ils ne sont pas nécessairement représentatifs de l'ensemble des résidents et des travailleurs des communautés visitées. L'étude menée demeure néanmoins pertinente, puisqu'elle rend compte de réalités qui, même si elles ne sont pas nécessairement partagées par tous, existent pour certains individus.

Des limites diverses ont également empêché la rencontre de tous les types de groupes (travailleurs, conjointes, élus, services sociaux et communautaires) dans l'ensemble des communautés visées par l'enquête. Des événements particuliers sont aussi survenus lors de la recherche, ce qui a probablement influencé la perception que les répondants ont du navettage, ou du moins les éléments qu'ils ont bien voulu partager avec l'équipe de recherche. Par exemple, lors de la visite de la Nation Innu Matimekush-

Lac-John, le Conseil de bande se trouvait dans une situation conflictuelle avec la minière Tata Steel. Aussi, au moment de l'enquête, les résidents de Havre-Saint-Pierre venaient tout juste de connaître une hausse de leurs taxes municipales. Ces incidents ont ainsi teinté les propos des intervenants et limité le nombre d'acteurs rencontrés sur le terrain.

RÉSUMÉ DES IMPACTS COMMUNAUTAIRES

Le tableau 3 résume les principaux impacts que subissent les communautés sources et les communautés de travail selon les répondants rencontrés. Notons que cette liste n'est pas exhaustive et qu'elle comprend des éléments contradictoires, puisque tous les répondants n'ont pas nécessairement le même point de vue sur le navettage, et ce même au sein d'une communauté. De plus, là où aucun ou peu de représentants municipaux ont été rencontrés, moins d'impacts communautaires ont été mentionnés; ils étaient plutôt d'ordre personnel.



Tableau 3. Principaux impacts communautaires du navettage tel qu'il est vécu par les répondants

		Principaux impacts
COMMUNAUTÉS SOURCES	Impacts pour la famille	<p>Augmentation du revenu et du pouvoir d'achat de certaines familles (Sacré-Cœur, Sept-Îles, Havre-Saint-Pierre)</p> <p>Rétention des familles dans la région (Sacré-Cœur, Havre-Saint-Pierre, Basse-Côte-Nord)</p> <p>Exode des familles hors de la région (Basse-Côte-Nord)</p> <p>Risque de dépendance économique de certaines femmes (Sacré-Cœur, Havre-Saint-Pierre, Basse-Côte-Nord)</p>
	Impacts sociaux et communautaires	<p>Changement dans l'implication communautaire (Sacré-Cœur, Sept-Îles, Basse-Côte-Nord, Havre-Saint-Pierre)</p> <p>Augmentation des inégalités et de l'exclusion sociale (Sept-Îles, Havre-Saint-Pierre)</p> <p>Baisse démographique saisonnière (Basse-Côte-Nord)</p> <p>Diminution des services et activités (Basse-Côte-Nord)</p>
	Impacts économiques	<p>Développement économique de la ville (Sept-Îles)</p> <p>Ralentissement du développement économique régional (Basse-Côte-Nord)</p> <p>Développement de programmes de formation spécialisés dans le domaine minier (Sept-Îles)</p> <p>Pénurie de main-d'œuvre (Sept-Îles)</p> <p>Nouvelles opportunités de travail pour les communautés autochtones avoisinantes (Sept-Îles)</p>
COMMUNAUTÉS DE TRAVAIL	Impacts sociaux	<p>Baisse démographique (Fermont, Schefferville)</p> <p>Augmentation du coût des biens de consommation et du logement (Sept-Îles, Havre-Saint-Pierre, Schefferville)</p> <p>Augmentation des inégalités et de l'exclusion sociale (Sept-Îles, Fermont, Havre-Saint-Pierre)</p> <p>Diminution de la cohésion sociale (Fermont, Havre-Saint-Pierre, Schefferville)</p> <p>Sentiment d'insécurité dans la ville (Sept-Îles, Schefferville)</p> <p>Augmentation de la circulation de drogues et de la prostitution (Sept-Îles)</p> <p>Changement dans l'implication communautaire (Sept-Îles, Havre-Saint-Pierre)</p>
	Impacts économiques	<p>Perceptions plus importantes de redevances et de taxes des minières (Fermont)</p> <p>Aucune taxe ou redevance minière pour la communauté (Schefferville)</p> <p>Peu de retombées économiques locales (Sept-Îles, Fermont, Havre-Saint-Pierre, Schefferville)</p> <p>Fluctuations importantes du marché immobilier lors des booms (Sept-Îles, Havre-Saint-Pierre)</p> <p>Augmentation du tourisme (Sept-Îles, Havre-Saint-Pierre)</p> <p>Pénurie de main-d'œuvre (Fermont)</p>
	Impacts sur la gouvernance	<p>Augmentation de la pression sur les services, les infrastructures et les organismes communautaires (Sept-Îles, Fermont, Havre-Saint-Pierre, Schefferville)</p> <p>Planification régionale plus difficile (Sept-Îles, Fermont, Havre-Saint-Pierre)</p>

RECOMMANDATIONS

En réponse aux discussions que la présentation du rapport préliminaire à Sept-Îles (février 2019) a suscitées, l'équipe de recherche insiste sur l'importance d'une réflexion sur la pertinence du navettage, sur son encadrement ainsi qu'aux restrictions à imposer à cette pratique. Ainsi, les recommandations suivantes ne visent pas nécessairement l'accroissement de la pratique du navettage, et elles ne se veulent pas non plus une opposition à l'emploi d'une main-d'œuvre composée partiellement de navetteurs. Elles visent d'abord la pérennité des communautés – autant sources que de travail – et cette pérennité, comme le Department of State Development l'a démontré dans le cas de l'État du Queensland (2015), peut parfois impliquer une réglementation de la pratique du navettage.

DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

À l'issue de l'enquête, il en ressort principalement qu'une partie importante des travailleurs ressent une certaine fatigue après la période de travail. De plus, il leur est souvent impossible de retourner à la maison afin d'assister leur famille ou leurs amis lors d'événements difficiles ou importants. Il semble enfin que les travailleurs ont accès à peu de loisirs au sein de leur environnement de travail et que, dans certains cas, des tensions perdurent entre les navetteurs et les travailleurs résidents. L'équipe de recherche suggère, lorsque la pratique du navettage s'avère nécessaire, de :

Favoriser au sein de l'entreprise, pour les travailleurs pratiquant déjà le navettage, des horaires de 7-7 ou de 14-14, soit des horaires permettant au travailleur de partir et de revenir le même jour, et permettant un retour dans la communauté source assez fréquemment.

Favoriser des arrangements flexibles qui permettent aux travailleurs de quitter le lieu de travail sans pénalité ou de prendre des temps de repos advenant qu'un imprévu survienne à leur domicile.

Encourager les activités sociales au sein du milieu de travail entre les navetteurs et les résidents des communautés de travail.

POUR LES CONJOINTES

Dans le cas des conjointes et de leur famille, il semble qu'un des principaux défis qu'elles rencontrent concerne le stress, l'anxiété, voire la solitude qu'elles vivent à cause notamment de l'ampleur des tâches à réaliser lors de l'absence du conjoint. Dans certaines communautés, les activités et les services proposés aux femmes sont très limités. L'équipe de recherche suggère de :

Mettre en place et soutenir adéquatement des services de réseautage afin de briser l'isolement des conjointes.

Mettre en place et soutenir adéquatement des services d'aide (garderie, réparation, cuisine collective) afin d'aider les conjointes lorsqu'elles sont seules et de leur permettre de poursuivre leur emploi ou leur formation.

Prévoir des services psychosociaux adaptés aux familles.

Adapter les horaires des services et des loisirs, en assurant par exemple que certains de ces derniers restent en place même lorsqu'une partie de la communauté part dans le cadre d'un travail saisonnier, et en assurant que les conjointes des navetteurs puissent y prendre part.

POUR LES COMMUNAUTÉS SOURCES ET LES COMMUNAUTÉS DE TRAVAIL

Les intervenants rencontrés dans les communautés sources ont témoigné principalement d'une difficulté pour les employeurs locaux d'avoir accès à une main-d'œuvre compétente, laquelle permettrait d'ailleurs la diversification et le développement de la région. De plus, les horaires des navetteurs et des autres résidents semblent parfois difficilement conciliables, ce qui complexifie l'organisation des activités et des services. Notons que les recommandations émises ci-dessous s'appliquent aussi bien aux communautés sources qu'aux communautés de travail, surtout lorsqu'il s'avère qu'une municipalité joue les deux rôles. L'équipe de recherche suggère de :

Développer au sein des communautés un service d'aide à l'embauche et à la rétention de la main-d'œuvre pour les commerces et les organismes communautaires.

Encourager la diversification économique, notamment au sein des villes mono-industrielles et des communautés de la Basse-Côte-Nord.

Mettre en place des services d'accompagnement des communautés lors de grands projets de développement.

Créer un guide de bonnes pratiques lors de l'établissement d'un grand projet de développement.

Développer, avec différents acteurs locaux, régionaux, nationaux, gouvernementaux et communautaires, une stratégie d'occupation du territoire.

Sensibiliser les personnes d'âge scolaire aux différents impacts, positifs et négatifs, de ce mode d'organisation du temps de travail aussi bien sur les individus qui le pratiquent que sur les communautés qui le vivent.



POUR LES COMMUNAUTÉS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUEMENT

À cause d'un certain effet « *fly-over* », les communautés de travail ne bénéficieraient pas beaucoup économiquement de la présence des navetteurs. De plus, principalement lors des booms, l'affluence de travailleurs venus de l'extérieur entraînerait des tensions avec les résidents et compliquerait la planification et l'entretien des services et des infrastructures. Puisqu'il faut veiller à la pérennité de ces communautés, l'équipe de recherche suggère de :

Rapprocher les navetteurs de la ville et éviter de les loger tous au même endroit afin qu'ils puissent consommer davantage de biens locaux et qu'ils développent un lien d'appartenance plus significatif avec la communauté d'accueil.

Proposer des services d'intégration des navetteurs à la communauté d'accueil, soit en promouvant des opportunités d'implication, ou encore en mettant en place des activités qui permettraient aux résidents et aux non-résidents de tisser des liens entre eux.

Développer, lorsque c'est possible, des mécanismes en coopération avec les minières et leurs sous-traitants afin de retenir la main-d'œuvre locale et de favoriser l'installation de navetteurs dans la communauté.

Mettre en place et rendre plus accessibles les programmes de formation et de perfectionnement dans le domaine minier.

Développer des coopératives afin de soulager quelque peu la pression qui repose sur les épaules des municipalités. En ce sens, les coopératives d'habitation protégeraient les résidents des fluctuations du marché immobilier entraînées notamment par les booms miniers.

Revoir la réglementation afin d'obliger les propriétaires à signer des baux d'un an afin de limiter l'expulsion arbitraire de femmes au profit des navetteurs.

Revoir la réglementation afin que les promoteurs et leurs sous-traitants priorisent le recrutement d'employés provenant des communautés à proximité des sites avant le recrutement extérieur, en priorisant par exemple, à compétence égale, la candidature d'un résident avant celle d'un travailleur extérieur.

Prendre en compte les externalités négatives subies par les communautés de travail, entre autres en assurant un financement adéquat pour l'entretien des infrastructures et pour les services de santé et les services sociaux assurés aux navetteurs.

AFIN DE MIEUX CERNER LE PHÉNOMÈNE

Comme la présente recherche est l'une des premières à étudier les impacts du navettage dans la province de Québec et qu'elle comporte toutes sortes de limites, des études ultérieures permettraient évidemment d'approfondir ou de nuancer certains aspects présentés dans ce rapport. L'équipe de recherche suggère de :

Effectuer des recherches complémentaires dans d'autres régions du Québec.

Quantifier le navettage et ses impacts quant au nombre de personnes impliquées ainsi qu'aux coûts et aux retombées économiques qu'il engendre.

Effectuer des recherches afin de mieux cerner les différences entre les phases de développement minier, entre différents types de projet d'exploitation des ressources et entre les travailleurs œuvrant dans le secteur de la construction et ceux d'autres secteurs.

Effectuer des recherches sur les types de navetteurs et leur parcours professionnel.

Mener des recherches sur les enjeux propres à l'occupation du territoire sur la Côte-Nord.

RÉFÉRENCES CITÉES

BOURGEOIS, Sabrina, 2017, *Les principaux enjeux et impacts associés à la pratique du «fly in, fly out» (FIFO)* [Revue de littérature]. Chaire de recherche sur le développement durable du Nord, Québec.

DEPARTMENT OF STATE DEVELOPMENT, 2015, *FIFO Review Report: An independent review of existing, predominantly fly-in-fly-out resource projects in Queensland* [Rapport]. Queensland Government, Queensland.

INFRASTRUCTURE, PLANING AND NATURAL RESOURCES COMMITTEE, 2015, *Inquiry into fly-in, fly-out and other long distance commuting work practices in regional Queensland* [Rapport n°9, 55e legislature]. Queensland Government, Queensland.

JONCAS, Mireille, 2015, *Les femmes nord-côtières et le développement nordique* [Mémoire]. Commission régionale « FEMMES » de la Côte-Nord, Sept-Îles.

JONES, Chris, 2015, *Mobile Miners: Work, home, and hazards in Yukon's mining industry*. Lakehead University, York.

MCDONAGH, Matthew, 2010, *The End of Boom Towns : The Rise of Fly-In/ Fly-Out Mining Camps and Implications for Community and Regional Development in the Canadian North*. University of British Columbia, Vancouver.

STATISTIQUE CANADA, 2019, *Produits de données, Recensement de 2001*. Consulté sur Internet (<https://www12.statcan.gc.ca/francais/census01/home/Index.cfm>), février 2019.

STATISTIQUE CANADA, 2019, *Produits de données, Recensement de 2016*. Consulté sur Internet (<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/index-fra.cfm>), février 2019.

STOREY, Keith, 2001, « Fly-in/Fly-out and Fly-over: Mining and regional development in Western Australia », *Australian Geographer*: 133-148.

STOREY, Keith, 2010, « Fly-in/Fly-out: Implications for Community Sustainability », *Sustainability*: 1161-1181.

STOREY, Keith, 2016, « The evolution of commute work in the resource sectors in Canada and Australia », *The Extractive Industries and Society*: 584-593.



LIEUX DES ENTREVUES ET DES GROUPES DE DISCUSSION

DIRECTION SCIENTIFIQUE

Sylvie Ostigny, directrice du Regroupement des femmes de la Côte-Nord

Thierry Rodon, titulaire de la Chaire de recherche sur le développement durable du Nord et directeur du projet MinErAL, Université Laval.

RÉDACTION ET RECHERCHE

Aude Therrien, coordonnatrice de la Chaire de recherche sur le développement durable du Nord

Justine Auclair, étudiante au baccalauréat, Université Laval.

Sabrina Bourgeois, étudiante au doctorat, Université Laval

Laurie-Emmanuelle Chaloux, étudiante au baccalauréat, Université Laval.

REGROUPEMENT DES FEMMES DE LA CÔTE-NORD

767, rue De Puyjalon, Baie-Comeau (Québec) G5C 1M9
Tél. : 418 589-6171 ou 1 877 902-6171



Table régionale
de concertation en
condition féminine

CHAIRE DE RECHERCHE SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU NORD

Pavillon Charles-De Koninck, local 2439
Université Laval

1030, avenue des Sciences-Humaines
Québec (Québec) G1V 0A6
Tél. : 418 656-2131 poste 4527

