

Chômeuses et travailleuses : les femmes des usines de transformation du poisson au Nouveau-Brunswick

Bernard Gauvin and Marie-Thérèse Séguin

Volume 6, Number 1, Spring 1988

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1002044ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1002044ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département de sociologie - Université du Québec à Montréal

ISSN

0831-1048 (print)

1923-5771 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this note

Gauvin, B. & Séguin, M.-T. (1988). Chômeuses et travailleuses : les femmes des usines de transformation du poisson au Nouveau-Brunswick. *Cahiers de recherche sociologique*, 6(1), 155–172. <https://doi.org/10.7202/1002044ar>

Chômeuses et travailleuses: les femmes des usines de transformation du poisson au Nouveau-Brunswick

Note de recherche

Bernard GAUVIN et Marie-Thérèse SÉGUIN*

Les régions ou communautés largement dépendantes d'entreprises à production industrielle saisonnière connaissent, en général, des taux de chômage très élevés une bonne partie de l'année. Elles ont donc tendance à développer une forte dépendance à l'égard des différentes formes de paiements de transfert et, plus particulièrement, à l'égard des prestations d'assurance-chômage.

Dans la région que nous avons étudiée, le sud-est du Nouveau-Brunswick, la main-d'œuvre des usines de transformation du poisson est largement féminine. À la recherche d'un revenu d'appoint, ces "femmes aux dix semaines", pour reprendre l'expression fréquemment employée, ne travailleraient que le temps minimal nécessaire pour être admissibles aux prestations d'assurance-chômage¹. Selon plusieurs employeurs,

* Bernard Gauvin est présentement en rédaction de thèse de doctorat à l'Université du Québec à Montréal. Marie-Thérèse Séguin dirige actuellement une recherche portant le titre: *Transformation du travail et impact socio-politique. Étude de cas: les usines de transformation du crabe dans la péninsule acadienne.*

¹ Selon la loi de l'assurance-chômage, avant de devenir éligible aux prestations d'assurance-chômage pour la première fois, le chômeur doit d'abord effectuer un total de 20 semaines de travail salarié au cours d'une période de référence de 52 semaines. Après cette première période de travail-chômage, le salarié ne doit plus effectuer qu'une période de travail variant entre 10 et 20 semaines durant la période de référence pour avoir accès aux prestations lors d'une mise-à-pied. Le sud-est du Nouveau-Brunswick étant désigné comme région à fort taux de chômage, cette période n'est que de 10 semaines. Le paiement des primes donne alors

elles seraient ainsi à l'origine d'une rotation considérable du personnel dans les usines où la saison de transformation du poisson se prolonge au-delà de 10 semaines, ce qui aurait un effet négatif sur la productivité de ces entreprises. Ce discours culpabilisant met l'accent sur les comportements et les attitudes des femmes, comme s'il s'agissait d'un problème particulier à leur sexe.

Pourtant, comme plusieurs études recensées par Hélène David l'ont démontré, lorsque des femmes et des hommes travaillent dans des conditions similaires, ils réagissent en général de la même façon et ils adoptent des comportements analogues². Les études portant sur le comportement des femmes au travail ou sur leurs attitudes à l'égard du travail devraient donc partir du postulat suivant: ce comportement et ces attitudes prennent racine dans les conditions de travail et d'emploi de même que dans les conditions de vie auxquelles elles sont soumises. Partir d'une autre prémisse ne peut aboutir qu'à des explications aussi contestables que celles qui admettent l'existence d'une "nature féminine"³. Les comportements à l'égard du travail et de l'assurance-chômage ne peuvent pas, à notre sens, être analysés sans faire référence aux conditions de travail et de vie.

L'hypothèse qui a guidé notre étude de six usines de transformation du poisson du sud-est du Nouveau-Brunswick était celle-ci: la situation des travailleuses dans ces usines n'est pas différente de celle de l'ensemble des femmes canadiennes œuvrant sur le marché du travail. Il est bien connu que la majorité des femmes canadiennes sont l'objet d'une discrimination salariale⁴ et qu'elles se retrouvent dans des ghettos

droit, après 2 semaines de carence, à 40 semaines de prestations. Cela permet aux travailleurs et aux travailleuses de percevoir un revenu régulier jusqu'au moment de trouver un autre emploi ou jusqu'à l'ouverture de la prochaine saison de pêche.

² H. David, *Femmes et emploi, le défi de l'égalité*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, IRAT, pp. 43-47.

³ Pour une critique épistémologique de cette notion, voir C. Guillaumin, "Pratique du pouvoir et idée de Nature, le discours de la Nature", *Questions féministes*, no 3, mai 1978.

⁴ On estime généralement qu'au Canada, l'écart global de salaire entre l'ensemble des femmes et l'ensemble des hommes est relativement élevé. Selon un reportage diffusé sur les ondes de Radio-Canada durant la semaine du 4 janvier 1988, des données produites par Statistique Canada démontraient que le salaire des femmes représentait 68% de celui des hommes.

d'emploi où les conditions de travail sont inférieures à celles que connaissent la majorité des hommes⁵. Tout comme elles, celles qui travaillent dans les usines de transformation du poisson sont portées à écourter leurs périodes de travail et à prolonger les périodes durant lesquelles elles retirent des prestations d'assurance-chômage.

Parmi les différentes analyses macro-sociologiques avancées pour expliquer cette situation, nous retiendrons celles qui se réfèrent au concept de "réserve de main-d'œuvre" et celles qui empruntent aux théoriciens de la segmentation du marché du travail les notions de "marché primaire" et de "marché secondaire"⁶. Il s'en dégage deux constats fondamentaux: 1) au niveau du marché du travail dans son ensemble, il existe des mécanismes structurels, telle la ségrégation des emplois, qui contribuent à créer des ghettos où les conditions de travail et de salaire correspondent à celles du marché secondaire; 2) pour occuper ces emplois, les employeurs ont intérêt à rechercher des personnes socialement différenciées ayant peu de moyens de s'organiser collectivement ou de développer leur solidarité, par opposition à celles qui occupent des emplois dans le secteur primaire. Comme le note Ginette Dussault: "*Les femmes sont affectées au marché secondaire, là où la stabilité n'est ni nécessaire ni encouragée*"⁷.

S'il existe bien un lien de causalité entre conditions de travail et de vie, d'une part, et comportement à l'égard du travail et du chômage,

⁵ P. Armstrong et H. Armstrong, *The Double Ghetto: Canadian Women and their Segregated Work*, Toronto, McClelland and Stewart, 1978.

⁶ Les notions de marché primaire et de marché secondaire de l'emploi sont empruntées aux théoriciens de la segmentation du marché du travail qui, à la fin des années 1960, ont cherché à expliquer pourquoi certains groupes sociaux particuliers, tels que les Noirs aux États-Unis, étaient beaucoup plus pauvres que l'ensemble de la population. Selon les tenants de ce courant de pensée, le marché du travail serait divisé en deux secteurs distincts et relativement étanches: le marché secondaire, où les salaires et les possibilités de promotion sont faibles, les conditions de travail relativement mauvaises et les emplois instables, et le marché primaire, où l'on retrouve de meilleures conditions de travail, des salaires plus élevés, des filières de promotion plus développées et des emplois plus stables. Voir, entre autres, M.J. Piore et S. Berger, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1980.

⁷ G. Dussault, "Valeurs sociales, ségrégation professionnelle et discrimination", *Economies et sociétés*, tome XX, no 4, avril 1986, pp. 141-164.

d'autre part, il n'est pas sans intérêt de caractériser le secteur économique auquel appartiennent les six usines que nous avons étudiées. À cet égard, soulignons qu'au Canada diverses études ont identifié plusieurs secteurs ou sous-secteurs économiques à forte concentration de main-d'œuvre féminine, qui correspondent à la description générale du marché secondaire de l'emploi, notamment dans le secteur manufacturier. Parmi ceux-ci, le secteur des industries de transformation des produits de la pêche ressort comme l'un de ceux où l'on retrouve les niveaux de salaire les plus bas et la plus grande instabilité d'emploi⁸. Nous pouvons supposer que ces conditions engendrent des comportements spécifiques chez les travailleurs qui œuvrent dans ce secteur.

Cela dit, il reste à vérifier dans quelle mesure les caractéristiques des six usines qui font l'objet de notre étude sont typiques de celles que l'on retrouve généralement dans le secteur de la transformation des produits de la pêche. Mais cette seule caractérisation ne suffit pas. Il faut également déterminer quels sont les comportements à l'égard du travail et du chômage de l'ensemble des employé-e-s d'usine, et vérifier si les comportements qu'on impute aux travailleuses sont différents de ceux de leurs collègues masculins. Si tel devait être le cas, il resterait à expliquer dans quelle mesure cette situation est attribuable à une différenciation des conditions de travail et de salaire entre les employés des deux sexes. Une telle démarche nous semblait d'autant plus justifiée, compte tenu des spécificités de l'industrie de transformation des produits de la pêche dans les provinces maritimes et à Terre-Neuve.

En effet, plusieurs études ont fait ressortir que, à l'intérieur de ce secteur, les conditions de travail et de salaire, et notamment celles des femmes, pouvaient varier d'une usine à l'autre en fonction des pratiques de gestion de la main-d'œuvre propres à chacun des milieux de travail, des caractéristiques économiques des entreprises et de divers autres facteurs, tels que les rapports entre patrons et employé-e-s ou les caractéristiques du marché du travail local et régional⁹. Or, la prise en

⁸ Comme le note le rapport de la commission Kirby, les emplois fournis par les usines de traitement du poisson des Maritimes et de Terre-Neuve sont en grande partie saisonniers et, en 1981, les salaires horaires y étaient nettement plus bas que dans les autres industries manufacturières de la région Atlantique. Voir Groupe d'étude des pêches de l'Atlantique, *Naviguer dans la tourmente*, Ottawa, Centre d'édition du Gouvernement du Canada, 1983, pp. 70-72.

⁹ Voir les notes 10, 11, 12, 13, 14 qui suivent.

compte de ces multiples facteurs requiert non seulement d'identifier des ghettos d'emplois, mais également d'effectuer des études micro-sociologiques portant sur des lieux de travail particuliers.

Dans le secteur manufacturier, il existe peu de recherches sociologiques de cette nature et, à plus forte raison, qui se penchent sur la situation particulière des femmes. Lorsqu'il est question, en particulier, du sous-secteur de l'industrie de transformation des produits de la pêche, il est encore plus rare que les études tiennent compte de la variable sexe. Cynthia Lamson note d'ailleurs que les statistiques sur la main-d'œuvre, dans les usines de transformation du poisson, présentées par Pêches et Océans Canada, ne font aucune décomposition selon le sexe¹⁰. C'est le cas, notamment, de l'important rapport du Groupe d'étude des pêches de l'Atlantique, déposé en 1982, qui s'est contenté d'analyser l'emploi dans les usines de transformation du poisson du seul point de vue de son impact sur le revenu des familles de pêcheurs, omettant de mesurer la contribution des revenus tirés de ces emplois sur les ménages des non-pêcheurs.

Notons, cependant, que quelques études importantes effectuées au Québec¹¹, mais surtout en Nouvelle-Écosse¹² et à Terre-Neuve¹³, ont abordé diverses facettes relatives à la place et aux conditions de travail des femmes dans les usines de transformation du poisson. Pour ce qui

¹⁰ C. Lamson, "On the Line: Women and Fish Plant Jobs in Atlantic Canada", *Relations industrielles*, vol. 41, no 1, pp. 145-146.

¹¹ K. Messing et J.-P. Revéret, "Are Women in Female Jobs for their Health? A Study of Working Conditions and Health Effects in the Fish Processing Industry in Quebec", *International Journal of Health Services*, vol. 13, no 4, 1983, pp. 635-647.

¹² P. Connelly et M. MacDonald, "Women's Work: Domestic and Wage Labour in a Nova Scotia Community", *Studies in Political Economy*, no 10, hiver 1983, pp. 45-72; *Household Labour Force Activities in Rural Communities*, conférence présentée à la Canadian Economics Association Annual Meeting, Winnipeg, Manitoba, 29 mai 1986; *A Cadillac Plant: Restructuring the Labour Process in Nova Scotia Fish Plants*, conférence présentée à la Canadian Political Science Annual Meeting, Winnipeg, Manitoba, 6 juin 1986; C. Lamson, *op.cit.*; S. Ilcan, "The position of Women in the Nova Scotia Secondary Fishing Industry: A Community-Based Study", dans Dasgupta Satadal (dir.), *Studies on Atlantic Canada, Report No 5*, 1985, pp. 17-36.

¹³ C. Lamson, *op.cit.*; Fishery Research Group, *The Social Impact of Technological Change in Newfoundland's Deepsea Fishery*, décembre 1986, pp. 289-551.

est du Nouveau-Brunswick, une seule étude a été effectuée jusqu'à maintenant, mais ses résultats sont difficilement généralisables, compte tenu des particularités de l'usine étudiée¹⁴. Toutefois, à notre connaissance, aucune étude n'a tenté d'établir des corrélations entre les conditions de travail et de salaire des femmes œuvrant dans des usines non syndiquées à production saisonnière et leurs comportements à l'égard du travail/chômage. C'est pour pallier cette absence de recherche que nous avons entrepris notre enquête¹⁵.

1 Remarques méthodologiques

Faute de sources secondaires et de données relatives à l'organisation et aux conditions de travail dans les usines de poisson au Nouveau-Brunswick, nous avons recueilli nos données à l'aide d'un questionnaire. Notre objectif initial était d'effectuer cette cueillette dans les comtés de Westmorland et de Kent, en basant notre échantillon sur la variable usine. Cependant, la difficulté d'obtenir une liste des employés et des employées, nous a amenés à retenir la variable localité. Dans la mesure où la grande majorité des usines de transformation du poisson du sud-est du Nouveau-Brunswick ont pour centre le village de Cap-Pelé, nous avons retenu cette localité pour la construction de notre échantillon. Cette même contrainte, nous a obligés à nous servir de l'annuaire du téléphone pour construire notre échantillon. En contactant chaque foyer de la région de Cap-Pelé dont le numéro figurait dans l'annuaire, nous avons identifié 386 personnes travaillant dans six usines de transformation du poisson de la région, de ce nombre nous en avons retenu 125, afin d'appliquer la loi des grands nombres. Par la méthode du choix aléatoire, nous avons conservé les noms de 43 hommes et de 82 femmes, cela afin de respecter les proportions d'hommes et de femmes que comportait la liste des travailleuses et des travailleurs. En raison d'un manque de disponibilité des personnes œuvrant dans les usines selon des heures de travail souvent imprévisibles, nous avons opté pour la méthode du sondage par téléphone. Les entrevues ont été

¹⁴ J. McFarland, "Changing Modes of Social Control in a New Brunswick Fishing Packing Town", *Studies in Political Economy*, no 4, automne 1980, pp. 99-111.

¹⁵ B. Cormier, R. Landry et M.-T. Séguin, *Profil et conditions de travail des employés des usines de transformation du poisson au Nouveau-Brunswick*, rapport de recherche, Université de Moncton, septembre 1985, 67 p.

réalisées au cours des mois de juin et juillet 1985, à partir d'un questionnaire fermé comportant 41 questions.

2 Les conditions de travail et de salaire dans les usines de poisson de la région de Cap-Pelé

La population non syndiquée qui œuvre dans les usines de transformation du poisson de la région de Cap-Pelé est majoritairement féminine (66,7%). Si les conditions de travail et de salaire que connaît cette main-d'œuvre sont typiques de celles que l'on rencontre en général sur le marché secondaire de l'emploi, elles sont toutefois moins bonnes que celles que l'on rencontre dans les usines syndiquées au nord du Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse.

Le salaire moyen des employé-e-s d'usine n'est que de 6 767\$ par année; c'est que cette main-d'œuvre ne travaille, en moyenne, que 18,2 semaines par année. Comme les usines de la région transforment presque exclusivement le homard et le crabe, dont la saison de pêche est relativement courte, la durée de la période de production des usines est brève. Par ailleurs, la faiblesse des taux de salaire horaire (4,60\$) constitue l'autre élément explicatif du faible niveau de rémunération globale¹⁶.

La durée hebdomadaire du travail varie constamment selon les aléas des débarquements de poisson. Si la main-d'œuvre travaille en moyenne 8,5 heures par jour, près de 20% des personnes passent 10 heures par jour à l'usine. Qui plus est, même si 78,7% des personnes interviewées travaillent en moyenne six jours par semaine, la durée hebdomadaire du travail varie de deux à sept jours. Malgré cela, les travailleuses et les travailleurs sont tenu-e-s de rester disponibles en tout temps, sans pour autant bénéficier de congés de maladie. Pourtant, même si nos observations nous ont permis de constater que plusieurs conditions de

¹⁶ En guise de comparaison, notons qu'en 1985 le salaire horaire de base dans les usines de transformation du poisson du nord de la province était d'environ 6,10\$. De plus les employé-e-s étaient rémunéré-e-s à raison d'une fois et demi leur taux de salaire horaire de base pour tout travail dépassant 8 heures par jour ou pour tout travail effectué le samedi ou le dimanche. Dans 5 des 6 usines que nous avons étudiées, l'horaire normal de travail est de 44 heures alors qu'un autre usine exige 49 heures de travail de ses employé-e-s avant de payer du temps supplémentaire.

travail, telles que l'obligation de passer la journée debout sur des planchers de ciment froids et humides et un rythme de travail très rapide, peuvent être potentiellement néfastes à la santé des travailleuses et des travailleurs, 74% des personnes interviewées estiment que leur travail à l'usine ne présente aucun danger pour leur santé.

Ce portrait général des conditions de travail et de salaire fait ressortir qu'il existe d'importantes disparités de revenu entre les travailleuses et les travailleurs ainsi que des inégalités profondes dans la répartition même des postes de travail entre les sexes.

2.1 Les disparités de revenu et de salaire

L'examen de la répartition des revenus annuels révèle une grande dispersion. Ainsi, 50% de la population totale gagne de 5 000\$ à 10 000\$ par année, et 33% reçoit un salaire annuel de moins de 5 000\$. Le pourcentage des personnes qui perçoivent un salaire annuel de plus de 10 000\$ n'est que de 16,4%. Si les résultats de notre enquête démontrent que l'ancienneté exerce une influence minime sur cette répartition, nous constatons que la variable sexe joue un rôle considérable. Comme le démontre le tableau 1, 48,8% des hommes gagnent un salaire annuel de plus de 10 000\$, mais aucune femme. Nous remarquons également que 55,8% des femmes font de 5 000\$ à 10 000\$ par année; le pourcentage n'est que de 38,4% pour les hommes.

Si les travailleuses ont un revenu annuel inférieur à celui de leurs collègues masculins, cela tient essentiellement au fait qu'elles travaillent moins longtemps et que leur niveau de rémunération est inférieur.

Pour ce qui est de la durée du travail, 21,3% des femmes, comparativement à 1,3% des hommes, travaillent moins de 16 semaines par année. Par contre, 6,3% de celles-ci, comparativement à 23,1% des hommes, sont dans la catégorie des personnes qui travaillent au-delà de 25 semaines par année. Ces chiffres, nous le verrons, ne doivent pas être interprétés comme un indice de la faible volonté des femmes de rester au travail durant une période de temps prolongée.

Tableau 1
Le salaire annuel des travailleuses et des travailleurs
d'usine de transformation du poisson selon le sexe

Salaire annuel	Population masculine	Population féminine
	%	%
5 000 et moins	12,8	44,2
5 000 - 9 000	38,4	55,8
10 000 - 14 999	43,6	-
15 000 - 19 000	2,6	-
20 000 et plus	2,6	-

N=116

Pour ce qui est du niveau de rémunération des travailleuses et des travailleurs d'usine, les décalages que l'on retrouve dans la distribution des salaires horaires, selon le sexe, sont similaires à ceux que nous avons relevés au sujet de la distribution du salaire annuel. Plus de la moitié des hommes font plus de 5,00\$ l'heure alors que ce n'est le cas d'aucune femme. Tandis que 59,7% de la population féminine gagne moins de 4,00\$ l'heure, seulement 5,1% des hommes, perçoivent un tel salaire. La proportion d'hommes et de femmes qui ont un salaire entre 4,00\$ et 5,00\$ l'heure est à peu près semblable. Différents facteurs expliquent ces décalages.

Tableau 2
Le salaire horaire des travailleuses et des travailleurs des
usines de transformation du poisson selon le sexe

Salaire annuel	Population masculine	Population féminine
	%	%
3,80 - 4,00	5,1	59,7
4,01 - 5,00	38,5	40,3
5,01 - 6,00	35,9	0,0
6,01 - 10,00	20,5	0,0

N=121

3 La ségrégation sexuelle des emplois

Nous avons pu identifier 24 catégories de postes de travail différents occupés par les personnes œuvrant dans l'usine¹⁷. De ce nombre, six seulement sont occupés à la fois par des hommes et par des femmes. En calculant le taux de ségrégation sexuelle des emplois, selon la formule mise au point par Edward Gross, nous obtenons un résultat de 77,5%¹⁸. Cela signifie que plus des trois quarts des femmes devraient changer d'emploi pour être réparties de la même manière que les hommes. Du seul point de vue de la répartition quantitative du travail dans les différents postes, le niveau de ségrégation sexuelle est donc extrêmement élevé. Le tableau est semblable lorsqu'on examine la division sexuelle en fonction de la nature des tâches rattachées à chacun des postes.

Les résultats de notre enquête ont révélé que la presque totalité des femmes sont cantonnées dans les postes de travail les plus contraignants. En effet, 86,6% d'entre elles sont affectées aux différentes tâches reliées au décorticage et à l'emballage des crustacés qui arrivent par convoyeur. Il s'agit de tâches répétitives demandant quelques mouvements élémentaires très simples et permettant très peu de liberté de mouvement¹⁹. En revanche, 55% des hommes occupent

¹⁷ Il est à noter que les 24 catégories de postes de travail répertoriées au cours de notre enquête ont été établies au moyen d'une question ouverte. Il s'agit donc de catégories construites à postériori. En plus, précisons qu'il s'agit bien de "catégories de postes de travail" et non de "postes de travail". En effet, des interviews effectuées dans les usines de transformation du crabe de la Péninsule acadienne au cours de l'automne 1987, nous ont révélé qu'en réalité une ligne typique de production de crabe, comportait en 1985 une soixantaine de postes de travail différents. Soulignons que certains postes de travail, tels que préposé au pesage et préposé au transport des récipients se retrouvent à plusieurs étapes de la ligne de production. Étant donné que les tâches reliées à plusieurs de ces postes sont relativement semblables, indépendamment de leur lieu d'insertion dans la ligne de production, ces divers postes peuvent facilement être regroupés dans une même catégorie. Cela explique, en bonne partie, pourquoi l'enquête que nous avons menée dans les usines de la région de Cap-Pelé, en 1985, n'avait identifié que 24 catégories de postes de travail.

¹⁸ À propos de la méthode de calcul et la signification du taux de ségrégation sexuelle des emplois, voir H. David, *op.cit.*, pp. 632-665.

¹⁹ Notons que les diverses tâches reliées au décorticage manuel des crustacés sont particulièrement contraignantes dans la mesure où elles

des postes en amont ou en aval du travail à la chaîne (opérateur de machinerie lourde, préposé au déchargement des camions, préposé au transport des produits à l'intérieur de l'usine, magasinier, préposé au congélateur et contremaître). Si, dans plusieurs de leurs composantes, certains de ces postes requièrent de soulever des poids relativement lourds, ils le font souvent à l'aide d'un équipement dont la manipulation exige un minimum de qualification. Ainsi, la majorité des hommes occupent des postes où le contenu est plus varié et la liberté de mouvement beaucoup plus grande²⁰.

Cette ségrégation sexuelle dans la répartition des postes de travail constitue la toile de fond à partir de laquelle il est possible de fournir des éléments d'explication des écarts entre les taux de salaire horaire selon le sexe. En effet, quelques-uns des postes occupés exclusivement par les hommes exigent un niveau de qualification supérieur à celui des divers postes de travail à la chaîne; de ce fait, ils commandent des niveaux de rémunération plus élevés. C'est, notamment, le cas pour les postes de magasinier, de contremaître et d'opérateur de machinerie lourde. Toutefois, le niveau de qualification n'explique que partiellement les décalages dans les taux de salaire selon le sexe. En effet, si nous examinons la répartition des niveaux de salaire horaire pour les postes de travail occupés à la fois par des hommes et des femmes, nous constatons que, pour 4 postes sur 6, le principe du salaire égal pour un travail égal n'est pas appliqué. Sur 26 personnes qui occupent le poste de préposé à l'emballage par exemple, 22 sont de sexe féminin et 4 de sexe masculin. Parmi les personnes qui occupent ce poste, 22 gagnent moins de 5,00\$ l'heure, alors que 4 personnes gagnent un salaire supérieur à 5,00\$. Étant donné qu'aucune femme ne gagne plus de 5,00\$ l'heure, il apparaît clairement, à partir de notre échantillon, que

exigent un effort constant de la part de certains muscles de la main, des bras, des épaules et du dos. À chaque année, au début de la saison de pêche, même les travailleuses les plus expérimentées doivent compter sur une période de 2 ou 3 semaines avant de retrouver l'endurance nécessaire à l'exécution de ce travail. Voir à ce sujet le témoignage de deux "préposés au décorticage des crustacés" dans C. Brideau, "Trois travailleuses d'usines racontent", *L'Acadie nouvelle*, 25 mars, 1987, p. 16.

²⁰ Ces observations rejoignent notamment celles d'une étude récente menée à l'usine de la National Sea Products à Bridgeport en Nouvelle-Écosse. Voir P. Connelly et M. MacDonald, *A Cadillac Plant. Restructuring the Labor Process in Nova Scotia Fish Plants*, op.cit.

pour le même travail les hommes sont mieux payés que les femmes. Les mêmes remarques s'appliquent à 3 des 5 autres postes occupés, à la fois, par des hommes et par des femmes. En plus d'être cantonnées dans des ghettos d'emplois à l'intérieur même des usines, les femmes ont donc à subir la discrimination salariale.

Pour ce qui est des conditions de travail, nous avons déjà vu qu'elles correspondaient à celles du marché secondaire de l'emploi. Pourtant, si, dans l'ensemble, les hommes et les femmes partagent des conditions de travail similaires, les travailleuses se distinguent des employés masculin, sous trois aspects. D'une part, même si 20% seulement des employé-e-s travaillent sous le régime des quotas de production et sont partiellement rétribué-e-s sous forme de boni, ce sont, en grande majorité, des femmes qui occupent les divers postes de travail à la chaîne. Toutes les personnes interviewées appartenant à cette catégorie, sauf une, cherchaient à dépasser le quota fixé par l'usine. Comme plusieurs études l'ont déjà démontré, une telle situation est habituellement source de stress²¹. D'autre part, notre enquête révèle que ce sont surtout les personnes âgées de 46 à 55 ans qui estiment que le travail en usine est néfaste pour leur santé, mais il est tout de même significatif que parmi elles, 70% soient des femmes. Enfin, nos résultats d'enquête sur la perception du travail en usine, selon le sexe, vont dans le même sens que plusieurs recherches menées ailleurs²². Selon le tableau 3, 76,5% des femmes jugent que le travail qu'elles effectuent est aussi difficile ou plus difficile que celui accompli par les hommes alors que ce pourcentage n'atteint que 56,1% chez les hommes.

²¹ K. Messing et J.-P. Revéret, *op.cit.* et Fishery Research Group, *op.cit.*, pp. 100-112. Sur les problèmes de santé spécifiques aux usines de transformation des crustacés, voir C. Lamson, *op.cit.*, pp. 150-151.

²² C. Lamson, *op.cit.*, p. 149.

Tableau 3
Perception de la difficulté du travail dans les usines de transformation du poisson d'après le sexe des employés et des employées

Perception du travail des femmes:	Hommes %	Femmes %
Plus difficile	4,9	16,0
Aussi difficile	51,2	60,5
Moins difficile	43,9	23,5

N=122

L'ensemble des données qui précèdent montrent que les femmes œuvrant dans les usines de transformation du poisson de la région de Cap-Pelé sont majoritairement cantonnées dans les emplois les moins intéressants et les plus mal payés; de plus, lorsqu'elles se retrouvent dans certains postes où il y a également des hommes, elles subissent une discrimination salariale. La main-d'œuvre féminine permet donc aux employeurs d'économiser des frais salariaux et la ségrégation sexuelle des emplois pourrait constituer un instrument utile pour créer des divisions entre hommes et femmes (travailleurs et travailleuses) d'une part et, d'autre part, entre employeurs et travailleurs et travailleuses. Dans cette dynamique, ce seraient les femmes qui paieraient la note la plus élevée. Cela dit, deux questions demeurent: 1) ces travailleuses, notamment en ce qui a trait à la durée du travail, ont-elles un comportement qui viendrait contrebalancer les avantages qu'elles représentent pour l'employeur? 2) la ségrégation d'emploi et la discrimination salariale subies par ces travailleuses seraient-elles attribuables à de tels comportements? Dans les deux cas, les résultats de notre enquête nous permettent d'apporter une réponse négative.

4 Les femmes et la durée du travail

Selon une opinion répandue, les femmes œuvrant dans les usines de poisson travailleraient le minimum de semaines requises pour être admissibles à l'assurance-chômage et quitteraient ensuite leurs emplois. Si un examen rapide du tableau 4 révèle que ce n'est pas le cas, il n'en reste pas moins que les femmes travaillent moins longtemps que les hommes. En effet, 41,5% des hommes et 71,3% des femmes

travaillent au maximum 20 semaines par année, alors que 58,8% des hommes, comparativement à 23,8% des femmes, travaillent plus de 20 semaines.

Tableau 4
Nombre de semaines travaillées dans une année,
selon le sexe

Nombres de semaines travaillées	Hommes %	Femmes %
Moins de 16	13,1	21,3
16 - 20	28,4	50,0
21 - 25	36,0	22,3
26 - 30	15,2	1,5
31 - 35	2,4	-
36 et plus	5,2	-

Cela dit, comme le révèle l'analyse des attitudes à l'égard du travail et du chômage, de telles différences ne peuvent pas s'expliquer par une propension au travail moins forte chez les femmes que chez les hommes.

5 Les femmes et l'assurance-chômage

Bien que 98,3% des personnes interrogées (hommes et femmes) aient déclaré n'être pas libres de quitter leur emploi dès qu'elles avaient fourni les 10 semaines de travail requises pour l'obtention des prestations d'assurance-chômage, la très grande majorité d'entre elles (95,7%) ont répondu que leur motivation au travail restait la même après cette période de 10 semaines. Ce pourcentage semble indiquer l'absence de différences significatives entre les sexes. Lorsque nous leur avons demandé si, après avoir travaillé 10 semaines, elles choisiraient de continuer à travailler afin d'augmenter leur revenu plutôt que de chômer, 86,8% ont affirmé qu'elles préféreraient travailler; 11,2% seulement auraient opté pour le chômage. Notons toutefois que la quasi-totalité des personnes qui préféreraient chômer (15 personnes sur 16) étaient des femmes. Si le salaire du conjoint ne semble exercer qu'une faible influence dans ce choix, le facteur déterminant semble être celui d'avoir des enfants à charge: en effet, la très grande majorité des

personnes qui optaient pour le chômage étaient des femmes avec des responsabilités familiales reliées aux enfants à charge.

Conclusion

Les résultats de notre enquête contredisent de nombreuses croyances encore sur le travail des femmes dans les usines de transformation du poisson. Pour la grande majorité des travailleuses de la région de Cap-Pelé, le nombre de semaines travaillées au cours de l'année dépasse largement les 10 semaines requises pour se rendre admissibles à l'assurance-chômage, malgré le fait qu'elles occupent les emplois les moins intéressants, les moins bien rémunérés et qu'elles soient victimes de discrimination salariale. Il est donc difficile de soutenir que les femmes travaillent afin de "profiter" du régime d'assurance-chômage. Affirmation d'autant plus réfutable lorsqu'on sait que pour 68,4% des femmes interviewées, comparativement à 67,5% des hommes, le salaire tiré du travail en usine constituait la composante principale du revenu annuel. Soulignons également que 87,9% d'entre elles ont déclaré travailler dans une usine de transformation du poisson parce qu'il s'agissait du seul emploi qu'elles avaient pu trouver. Enfin, si elles en avaient la possibilité, la très grande majorité des femmes auraient préféré gagner plus d'argent en travaillant plutôt qu'en chômant.

Si les femmes œuvrent, malgré tout, dans les usines de transformation du poisson, c'est parce que le revenu qu'elles en tirent est indispensable à leurs ménages. En effet, la majorité des employé-e-s sont des femmes mariées qui ont en moyenne 1,7 enfant et dont le mari gagne un salaire annuel moyen de 9 000\$. Dans ces circonstances, il serait abusif de qualifier le revenu que les femmes retirent de leur travail en usine de "revenu d'appoint". L'importance de la contribution du travail salarié des femmes au revenu familial constitue sans doute l'un des principaux facteurs explicatifs au fait que 78,9% des femmes, comparativement à 58,8% des hommes, attribuent la non-syndicalisation de l'usine dans laquelle elles travaillent à la crainte des employé-e-s de perdre leur emploi, bien que 3 personnes sur 4 estiment que la syndicalisation permettrait d'augmenter les salaires. Malgré des bas salaires et des conditions de travail plutôt difficiles, les femmes tiennent donc beaucoup à leurs emplois. Toutefois, pour gagner le revenu qui est nécessaire au bien-être de leurs familles, ces travailleuses n'ont d'autre choix que d'alterner entre périodes de travail et périodes de chômage, étant donné qu'il n'existe à peu près aucune autre possibilité

d'emploi. Objectivement, ces travailleuses sont donc vouées à percevoir des prestations d'assurance-chômage pendant une bonne partie de l'année, de la même façon qu'elles sont rivées aux postes de travail les plus répétitifs lorsqu'elles travaillent à l'usine et que, vraisemblablement, elles assument la plus grande partie du travail domestique lorsqu'elles sont à la maison.

Loin de constituer un handicap pour les employeurs, cette situation présente, pour eux, de nombreux avantages. En effet, dans un secteur économique à production saisonnière, l'État, en versant des prestations d'assurance-chômage, entretient un réservoir de main-d'œuvre dans lequel les entreprises peuvent puiser selon les aléas de la production. Non seulement les femmes représentent-elles le plus gros contingent de ce réservoir, mais ce sont elles qui affichent le plus de stabilité dans leur disponibilité. En effet, 39% des femmes que nous avons interrogées ont travaillé pendant plus de 10 ans à l'usine, comparativement à 22% des hommes. Le versement des prestations d'assurance-chômage par l'État joue donc un rôle crucial dans la reproduction d'un réservoir de main-d'œuvre relativement stable, indispensable aux entreprises. En conséquence, l'idée selon laquelle les femmes œuvrant dans les usines de transformation du poisson travaillent surtout dans le but de "profiter" du régime de l'assurance-chômage ne résiste pas à l'analyse des faits.

Cela dit, notre enquête ne nous a pas permis d'explorer toutes les facettes du travail des femmes en usine pas plus qu'elle n'a la prétention d'avoir analysé tous les facteurs qui influent sur la répartition du temps des femmes entre périodes de travail à l'usine et périodes où elles bénéficient des prestations d'assurance-chômage. S'il est certes pertinent de souligner que la très grande majorité des femmes que nous avons interrogées préféreraient travailler plutôt que de chômer, à condition que cela leur procure un meilleur revenu, et ce, malgré les conditions de travail et de salaire qu'elles connaissent, l'on ne peut pas se contenter d'un tel constat. À cet égard, il y aurait lieu d'élargir notre problématique et d'aborder la question de l'assurance-chômage dans une autre perspective.

En effet, dans les régions où l'économie est principalement axée sur des industries primaires de type saisonnier, et qui connaissent de forts taux de chômage, il existe de fortes raisons de croire que les divers acteurs sociaux agissent et réagissent comme si l'alternance de périodes de travail et de chômage était une réalité permanente. Ainsi, puisque

l'État verse des prestations d'assurance-chômage, les employeurs planifient leur production assurés de pouvoir compter sur une main-d'oeuvre stable et disponible même s'ils ne peuvent offrir à leurs employé-e-s que quelques semaines de travail par année. De même, les employé-e-s d'usine disposent d'une marge d'autonomie relative qui leur permet d'effectuer des choix, fussent-ils très limités, dans la répartition de leur temps entre périodes de travail à l'usine et périodes de chômage, même si des facteurs structurels limitent considérablement leur autonomie, il n'est donc pas exclu que les employé-e-s d'usine effectuent certains choix convaincu-e-s qu'il n'existe à peu près aucune possibilité d'emploi leur permettant de gagner un revenu plus important que celui que leur procurerait les prestations d'assurance-chômage et qu'ils ajustent en partie leur comportement en fonction des critères d'admissibilité d'un programme comme l'assurance-chômage. Les limites de notre enquête ne nous ont pas permis de mesurer l'étendue de cette marge d'autonomie, si elle existe, et de quelle façon les travailleuses l'utilisent. Nous ne pouvons, ici, qu'énoncer quelques éléments de la problématique qui pourraient éclairer une telle recherche.

Comme les recherches de MacDonald et Connolly l'ont démontré, dans les régions comme celle où nous avons effectué notre enquête, le travail domestique occupe une place très importante ²³ et la famille constitue le lieu privilégié où se prennent les décisions concernant la répartition du travail entre ses membres, autant à l'intérieur qu'à l'extérieur du cadre familial. Cette répartition s'effectue essentiellement dans le but d'accroître le revenu global de la famille. Or, ce revenu — autant dans ses composantes monétaires que non monétaires — ne peut provenir que de quatre sources: le travail salarié d'un ou de plusieurs membres de la famille, le travail domestique, les échanges non marchands (échanges de biens ou de services entre parents ou voisins, etc.) ou les paiements de transfert distribués par l'État. L'articulation de ces divers éléments et l'importance de chacune des sources de revenu varieront selon la conjoncture économique et donneront lieu à une dynamique complexe entre différents acteurs sociaux: rapport employeurs-employé-e-s, rapports entre l'État et les bénéficiaires de prestations et rapports de sexe.

²³ Voir, notamment, P. Connelly et M. MacDonald, "Women's Work: Domestic and Wage Labour in a Nova Scotia Community", *Studies in Political Economy*, no 10, hiver 1983.

Or, les femmes occupent une place centrale pour saisir la dynamique qui préside à cette articulation non seulement parce que ce sont généralement elles qui assument la plus grande part du travail domestique mais également parce que ce sont elles qui, en tant que principales responsables de l'entretien affectif et matériel des enfants, se situent dans une position privilégiée pour évaluer l'impact de divers changements qui peuvent affecter le revenu familial. Les ménages réagiront aux changements qui affectent le revenu familial en modifiant, dans la mesure du possible, la division du travail entre les membres de la famille. Car, advenant une baisse du revenu provenant du travail salarié, il ne reste qu'à se rabattre sur les mesures de sécurité sociale ou chercher à accroître le travail non payé au sein de la famille pour assurer sa reproduction selon les normes de consommation en vigueur. La famille n'étant pas un tout homogène, l'articulation des différentes composantes du revenu familial se fera en fonction des intérêts communs de l'unité familiale mais pourra également donner lieu à des divergences d'intérêt entre les divers membres de la famille, compte tenu de leur intérêts propres. Or, c'est seulement en tentant de cerner cette dynamique complexe, par une méthodologie de type qualitatif, que nous serons à même de déterminer dans quelle mesure les travailleuses disposent d'une marge de manoeuvre dans la répartition de leur temps entre les périodes de travail à l'usine et les périodes de chômage et, si oui, de quelle façon elles la gèrent. La recherche que nous entreprenons sur certaines usines de transformation du crabe de la Péninsule acadienne²⁴ devrait nous permettre de répondre à certaines de ces interrogations. Nous serons mieux à même de faire ressortir, entre autres, l'articulation des stratégies développées par rapport au travail salarié, au chômage et au travail domestique mais aussi de dégager les liens entre ces trois sphères.

Bernard GAUVIN

Département de sociologie (en rédaction de thèse)
Université du Québec à Montréal

Marie-Thérèse SÉGUIN

Département de science politique
Université de Moncton

²⁴ Il s'agit plus précisément d'une recherche intitulée: "Les conséquences socio-humaines des changements technologiques dans les usines de transformation du crabe de la Péninsule acadienne", subventionnée par Travail-Canada.