



**Mémoire présenté au  
Bureau des audiences  
publiques sur  
l'environnement dans  
le cadre du projet de  
construction d'un  
complexe de  
liquéfaction de gaz  
naturel à Saguenay**

Octobre 2020

# REMERCIEMENTS

**Recherche et rédaction :** Élisabeth Fortin, stagiaire  
Audrée Villeneuve, coordonnatrice

**Mise en page et révision :** Cynthia Thivierge, adjointe administrative

**Rôle conseil :** Lise Larouche et Mylène Renaud, membres du conseil de gestion

Récif 02 – Table de concertation des groupes de femmes Saguenay–Lac-Saint-Jean  
275, boulevard de Quen Nord Alma (Québec) G8B 5N8  
Téléphone : 418 480-2828 ou 1 855 RECIF02  
Courriel : [info@recif02.com](mailto:info@recif02.com)  
[www.recif02.com](http://www.recif02.com)

# TABLE DES MATIÈRES

Remerciements .....	2
Préambule .....	4
Présentation de Récif 02 .....	5
Enjeux.....	6
Stéréotypes sexuels.....	6
Femmes et lieux de pouvoir .....	7
Femmes et autonomie économique .....	8
Impacts du « fly in fly out » sur les femmes .....	11
Femmes et environnement .....	11
Femmes et peuples autochtones .....	12
Autres questionnements .....	12
Recommandations.....	13
Conclusion .....	14
Bibliographie.....	15

# PRÉAMBULE

Dans la stratégie gouvernementale *Ensemble pour l'égalité, Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2021*<sup>1</sup>, le gouvernement du Québec s'engage à ce que l'égalité de fait se concrétise. Pour ce faire, il privilégie trois approches : approche spécifique et dimension intersectionnelle; approche transversale ou analyse différenciée selon les sexes et approche sociétale.

Dans ce mémoire, la Table de concertation des groupes de femmes s'attardera particulièrement à l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+) ou de l'ACS+. Pour vous aider à la compréhension de l'ADS+, voici comment le gouvernement du Québec définit ce terme. « L'analyse différenciée selon les sexes (ADS+) consiste à prévenir la reproduction ou la création d'inégalités entre les femmes et les hommes en discernant les effets que peut avoir un projet comme une loi, un règlement, une politique, une stratégie, un plan d'action, un programme, une mesure, un service ou toute décision ayant une incidence sur les citoyennes et les citoyens. Elle permet ainsi de contrer la discrimination systémique qui peut se produire dans le cadre d'interventions d'apparence neutre. Elle s'applique à toutes les étapes d'un projet, de la préparation à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre. »

Le + représente l'intersectionnalité. L'intersectionnalité présente les oppressions qui peuvent affecter une personne et comment elles s'entrecroisent. Cette théorie de plus en plus utilisée dans le milieu académique vient du « Black feminism ». La naissance du terme vient du fait que les femmes noires ne se sentaient pas complètement représentées dans les mouvements sociaux combattant leurs oppressions. L'une des critiques était que : « [...] certain.e.s représentant.e.s étaient considéré.e.s comme plus légitimes — en particulier les hommes dans le mouvement de libération noir et les femmes blanches de la classe moyenne dans le mouvement féministe. »<sup>2</sup>

Sur le plan national, en 1995, le gouvernement du Canada s'est engagé à utiliser l'ACS+, le comparable à l'ADS+ au Québec, pour faire avancer l'égalité des genres au Canada dans le cadre de la ratification du Programme d'action de Beijing, des Nations Unies.

**Il est donc légitime pour la Table de concertation des groupes de femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Récif 02 de réaliser un mémoire s'adressant au Bureau des audiences publiques sur l'environnement dans le cadre du projet de construction d'un complexe de liquéfaction de gaz naturel à Saguenay afin de s'assurer de la prise en compte de plusieurs enjeux qui touchent les femmes de la région et en demandant à celui-ci d'appliquer l'ADS+ ou l'ACS+.**

---

<sup>1</sup> Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021, Secrétariat à la condition féminine, 2017

<sup>2</sup> JAUNAIT et CHAUVIN, *Intersectionnalité*, 2013, p. 287.

## PRÉSENTATION DE RÉCIF 02

Récif 02 - Table de concertation des groupes de femmes Saguenay–Lac-Saint-Jean, vise à créer une solidarité régionale en regroupant les femmes de la région pour assurer le « droit des femmes dans une perspective d'autonomie et d'égalité ». Pour ce faire, elle s'appuie sur ses 22 groupes membres composés de groupes locaux de femmes, comprenant aussi des comités femmes de syndicats ou de groupes communautaires ou sociaux. La pluralité et la diversité de l'effectif de la Table constituent l'une des forces majeures, chacun des groupes membres œuvrant dans des champs d'action distincts.

Nous intervenons dans toutes les sphères de la vie sociale, politique, économique, environnementale et culturelle, susceptibles d'influencer les conditions de vie des femmes de notre région. Par ses déléguées dans les organismes régionaux, Récif 02 participe à la détermination des orientations et insiste pour que soient pris en compte la réalité et les besoins des femmes dans les priorités d'action de différentes instances régionales.

Récif 02 est membre du Réseau des Tables régionales des groupes de femmes du Québec et s'implique aussi dans les actions menées par l'ensemble des groupes communautaires autonomes. Elle participe activement à l'organisation de la Marche mondiale des femmes contre la pauvreté et la violence faite aux femmes. Elle travaille également à l'augmentation de la représentation des femmes dans les différentes instances de gouvernance dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Pour en connaître davantage au sujet de notre organisme, nous vous invitons à consulter notre site internet au [www.recif02.com](http://www.recif02.com).

# ENJEUX

## Stéréotypes sexuels

Dans une région comme la nôtre, les stéréotypes sexuels continuent de générer des inégalités sociales persistantes. Très vite, les jeunes femmes sont campées dans des rôles traditionnels qui leur sont réservés et qui rendent difficile leur autonomie économique. Des 15 principales professions exercées par les femmes de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean, 9 sont à prédominance féminine, leur effectif comportant au moins 66 % de femmes. À elles seules, ces 5 professions regroupent 15 175 femmes, soit le quart de la population active féminine de la région<sup>3</sup>. Plusieurs d’entre elles travaillent à temps partiel avec des horaires atypiques. Cette situation n’est pas prête à changer comme le démontre le sondage où 73 % des répondantes et répondants habitant dans l’Est-du-Québec croient que certains métiers sont plus appropriés pour les femmes alors que d’autres le sont davantage pour les hommes, contrairement à 57 % pour ceux et celles habitant sur l’île de Montréal<sup>4</sup>. Ainsi, l’omniprésence des stéréotypes dans la société a un impact considérable sur la situation financière des femmes de la région. Dans tous les territoires supralocaux du Saguenay–Lac-Saint-Jean, le revenu d’emploi médian des hommes est supérieur à celui des femmes. C’est dans la MRC de Maria-Chapdelaine que la différence entre les sexes est la plus marquée. Les femmes y gagnent en effet 41,5 % de moins que les hommes. Les écarts sont également élevés dans les territoires supralocaux du Fjord-du-Saguenay (40,1 %) et de Lac-Saint-Jean-Est (35,5 %) <sup>5</sup>. L’éventail des emplois est directement lié à ce qui est proposé à nos filles dans la rangée des jouets stéréotypés. Toujours au même sondage, 77 % des répondants et répondantes ont affirmé croire que les filles et les garçons sont attirés par des jeux différents.

### Question adressée au BAPE concernant les stéréotypes sexuels

Est-ce que les activités de l’entreprise renforceront les stéréotypes ou favoriseront-elles l’égalité ?

<sup>3</sup> CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. Portrait statistique : Égalité femmes/hommes Saguenay–Lac-Saint-Jean, Québec, 2015, p.31.

<sup>4</sup> CROP.(2017) Sondage sur les perceptions des Québécoises et des Québécois quant à l’atteinte de l’égalité entre les femmes et les hommes, 6-18 décembre 2016, rapport d’analyse, SCF

<sup>5</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Bulletin statistique régional, Édition 2017, Québec, 2017, p.13

## Femmes et lieux de pouvoir

### Questions adressées au BAPE concernant la place des femmes dans l'entreprise

1. Est-ce que les hommes et les femmes occupent la même place dans le projet GNL Québec?
2. Est-ce que la répartition du pouvoir entre les hommes et les femmes, et entre les femmes elles-mêmes est équitable dans le Projet GNL Québec?
3. Est-ce que les activités de GNL Québec s'adressent autant aux hommes qu'aux femmes?
4. Qui travaillera dans l'entreprise, les hommes? les femmes?
5. Quelle sera la composition de l'équipe de gestion de l'entreprise?
6. Qu'est-ce qui a été entrepris pour s'assurer que **tout le monde** soit réellement entendu, particulièrement dans le cas des femmes?

Le déficit démocratique des femmes en politique municipale québécoise est important et il en va de même au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Malgré les progrès enregistrés au cours des dernières années en ce qui a trait à la représentation des femmes en politique municipale, nos statistiques régionales démontrent qu'elles sont encore peu nombreuses à siéger là où les décisions se prennent. Aux élections générales municipales de 2017, elles représentaient seulement 30,5 % des candidatures et 32,5 % des personnes élues au sein des conseils municipaux, et ce, tous postes confondus. Fait intéressant : les jeunes femmes sont représentées à la hauteur de 50,4 % dans la tranche d'âge de 18 à 34 ans. Nous ne comptons aucune femme autochtone vivant en milieu urbain ou femme immigrante dans les candidatures. Celles-ci sont absentes des instances municipales, et les enjeux qui les concernent sont peu connus. Quant au Katakuhimatsheta (conseil des élus) de la Première Nation des Pekuakamiulnuatsh à Mashteuiatsh, une seule femme autochtone y siège comme conseillère à la suite des élections de 2017<sup>6</sup>.

Il en va de même dans plein d'autres secteurs d'activité et particulièrement dans les secteurs d'emploi traditionnellement masculin.

### Prise de parole

« Si le seul pouvoir de la population est celui d'exprimer son point de vue, encore faut-il que cela se fasse librement. En effet, il est documenté qu'à travers les dynamiques internes de certaines communautés les acteurs-trices dissient-es [*sic*] sont silencié.es par des menaces de diverses natures, de la répression et parfois même l'exclusion sociale et territoriale. Au sein d'une communauté restreinte, les pressions sociales se font directement ou indirectement. Il n'est pas

<sup>6</sup> RÉCIF 02 – État des lieux au SLSJ, Femmes et pouvoir, 2019

toujours facile de savoir avec certitude si toutes les parties impliquées ont pu réellement faire valoir leur opposition de manière libre et éclairée. »<sup>7</sup>

## Femmes et autonomie économique

### Questions adressées au BAPE concernant l'autonomie économique

1. Est-ce que l'entreprise s'assurera qu'autant de femmes que d'hommes profiteront des nouveaux emplois créés?
2. Est-ce que l'entreprise s'assurera que les femmes puissent travailler en toute sécurité dans leur milieu de travail en agissant sur toutes les formes de harcèlement et de violence?
3. Est-ce que dans leurs études, les pertes d'emploi reliées au tourisme, à la restauration et autres emplois occupés par des femmes ont été prisent en compte?
4. Est-ce que l'entreprise s'est prononcée sur le « fly in fly out » (FIFO) ou « drive in drive out » (DIDO)? Plus précisément, à savoir s'il y en aura lorsqu'il sera temps de recruter et d'engager de la main-d'œuvre.
5. Est-ce que la pénurie de main-d'œuvre touche les secteurs dans lesquels l'entreprise propose des emplois?
6. Si l'entreprise considère employer le FIFO ou le DIDO, comment compte-t-elle gérer les effets négatifs que cette pratique provoque? A-t-elle prévu des mesures d'atténuation?

Définition selon Martin Simard (2019) dans *Le navettage aérien vers le nord du Québec : une innovation organisationnelle à incidences sociales*

La pratique du « fly in fly out » (FIFO) ou du « drive in drive out » (DIDO) est très courante dans les industries extractives, notamment dans l'industrie minière. Cette pratique constitue à alterner des périodes de travail et de congé de longues durées, soit normalement 7, 10 ou 14 jours. Ce navettage entre le lieu de travail et le lieu de résidence se fait soit par avion (FIFO) ou par voiture (DIDO). Les travailleurs qui pratiquent le FIFO ou le DIDO sont originaires d'une région éloignée par rapport à la région dans laquelle ils travaillent. Cette pratique est en remplacement de la construction de villes minières qui se faisait avant. Le terme navettage ou navettage aérien ou aéroporté est aussi utilisé pour remplacer le terme FIFO.

<sup>7</sup> MÉPAL - *Préoccupations concernant les impacts sociaux de l'implantation de la mine de Nouveau Monde Graphite à Saint-Michel-des-Saints*, 2020, p.11

En 2018, au Saguenay–Lac-Saint-Jean, les femmes gagnent un salaire horaire médian inférieur de 4,25 \$ de l’heure à celui des hommes. Un écart de 3,16 \$ par semaine. En 2017, le revenu annuel médian des femmes est inférieur de 15 617 \$ à celui des hommes; un écart s’est creusé de 286 \$ par rapport à celui de l’année précédente. En 2018, pour chaque dollar gagné par un homme, une femme gagne 82 cents<sup>8</sup>. Ces écarts peuvent s’expliquer, entre autres, par une rémunération plus élevée des emplois traditionnellement masculins, comparativement aux domaines traditionnellement féminins, pour une exigence de formation équivalente.

Voici un exemple concret de ce que nous avançons.

**Tableau 1 - Rémunération des emplois traditionnellement masculins, comparativement aux domaines traditionnellement féminins, pour une exigence de formation équivalente.**

COIFFEUSE-COIFFEUR		MACHINISTE	
Formation :	DEP Coiffure (1455 heures)	Formation :	DEP Techniques d’usinage (1800 heures)
Intérêts :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aimer travailler physiquement ou manipuler des instruments</li> <li>• Aimer accomplir des tâches répétitives, selon des normes établies</li> <li>• Aimer travailler de façon méticuleuse, avec le souci du détail et de la précision</li> </ul>	Intérêts :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aimer travailler physiquement ou manipuler des instruments</li> <li>• Aimer accomplir des tâches répétitives, selon des normes établies</li> <li>• Aimer travailler de façon méticuleuse, avec le souci du détail et de la précision</li> </ul>
Qualités personnelles :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minutie</li> <li>• Sens de l’observation</li> <li>• Dextérité manuelle</li> </ul>	Qualités personnelles :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minutie</li> <li>• Sens de l’observation</li> <li>• Dextérité manuelle</li> </ul>
Salaire moyen :	18 000 \$ / année	Salaire moyen :	49 000 \$ / année
% de femmes qui exercent ce métier :	86%	% de femmes qui exercent ce métier :	5%

Source : Accès-Travail-Femmes (2020)

<sup>8</sup> RÉCIF 02 – État des lieux au SLSJ, Femmes et pauvreté, 2019

**Tableau 2 - Six principales professions occupées par les femmes vivant dans les ménages privés et ayant travaillé durant l'année, ensemble du Québec et région du Saguenay–Lac-St-Jean**

SIX PRINCIPALES PROFESSIONS OCCUPÉES PAR LES FEMMES VIVANT DANS LES MÉNAGES PRIVÉS ET AYANT TRAVAILLÉ DURANT L'ANNÉE, ENSEMBLE DU QUÉBEC ET RÉGION DU SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN, 2011											
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN						ENSEMBLE DU QUÉBEC					
FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES		
IMPORTANCE RELATIVE DU GROUPE PROFESSIONNEL		TAUX DE FÉMINITÉ	TAUX DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN TOUTE L'ANNÉE	REVENU MOYEN	TAUX DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN TOUTE L'ANNÉE*	REVENU MOYEN**	TAUX DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN TOUTE L'ANNÉE	REVENU MOYEN	TAUX DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN TOUTE L'ANNÉE	REVENU MOYEN	
Nombre	%		\$	%	\$	%	\$	%	\$		
PRINCIPALES PROFESSIONS OCCUPÉES PAR LES FEMMES											
ADJOINTES ADMINISTRATIVES	4 265	7,0	98,4	56,9	<b>28 605</b>	50,0	---	57,4	31 573	54,7	38 936
CAISSIÈRES	3 210	5,3	88,7	19,8	<b>11 170</b>	9,8	<b>10 624</b>	21,2	11 722	17,6	11 867
VENDEUSES – COMMERCE DE DÉTAIL	3 205	5,3	59,1	27,8	<b>13 871</b>	48,8	<b>27 955</b>	30,4	16 193	43,9	26 890
ÉDUCATRICES ET AIDES-ÉDUCATRICES DE LA PETITE ENFANCE	2 320	3,8	97,3	50,2	<b>23 893</b>	30,8	---	48,3	24 104	46,2	27 381
INFIRMIÈRES AUTORISÉES ET INFIRMIÈRES PSYCHIATRIQUES AUTORISÉES	2 175	3,6	88,2	52,2	<b>49 040</b>	48,3	<b>53 992</b>	48,2	50 147	58,0	58 444
CUISINIÈRES	1 935	3,2	65,2	44,4	<b>17 003</b>	35,7	<b>17 201</b>	40,1	17 672	39,9	18 394

\* «---» si le nombre d'hommes est inférieur à 50.

\*\* «---» si le nombre d'hommes est inférieur à 100

Source : *Portrait statistique Femmes-Hommes SLSJ*, 2015, Conseil du statut de la femme, 2015

## Impacts du « fly in fly out » sur les femmes

La pratique du FIFO ou du DIDO, comme elle a été définie plus haut, a beaucoup de conséquences sur la vie de famille. Comme l'industrie minière est un domaine majoritairement masculin, la responsabilité de s'occuper de ces conséquences revient souvent aux femmes. Celles-ci peuvent avoir un impact dans plusieurs sphères de la vie des femmes, soit l'autonomie économique et la représentation politique.

« Ce sont surtout des raisons financières qui conduiraient les femmes à accepter ce mode de vie [le « fly in fly out »]. 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. »<sup>9</sup>

Tous ces éléments semblent être des conséquences intrinsèques au FIFO.

Un autre facteur à considérer en ce qui concerne le navettage est en lien avec la place des femmes dans leur milieu de vie. « 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. »<sup>10</sup>

Comme il est mentionné plus haut, la représentation des femmes dans le monde politique est moins importante en nombre que celles des hommes. Or, la pratique du FIFO fait en sorte qu'elles peuvent consacrer moins de temps à des activités qui ne font pas partie de la vie familiale. Cela pourrait donc contribuer à accentuer l'écart de la participation et représentation politique entre les femmes et les hommes.

## Femmes et environnement

Dans la dernière année est apparu un mouvement militant mondial, mais qui a une base très forte au Canada. La mission du mouvement est définie comme suit : « Protéger nos enfants et la vie sur

### Question adressée au BAPE concernant l'environnement

Est-ce que le BAPE peut prendre en compte ce que revendiquent Mères au front dans l'écriture du rapport?

<sup>9</sup> REGROUPEMENT DES FEMMES DE LA CÔTE-NORD ET CHAIRE DE RECHERCHE SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU NORD. *Cohabiter avec le navettage aéroporté. Expériences de femmes et des communautés de la Côte-Nord*, 2019, p.9

<sup>10</sup> Idem, p.10-11

terre face à l'urgence climatique. »<sup>11</sup> C'est un mouvement qui se veut décentralisé, non-violent, à but non lucratif et qui encourage la diversité et l'inclusion. Leur revendication principale est envers le gouvernement fédéral et exige une loi pour atteindre les cibles environnementales fixées par la science.<sup>12</sup>

## Femmes et peuples autochtones

### Question adressée au BAPE concernant les peuples autochtones

Est-ce que les rapports de pouvoir déjà existants entre les peuples autochtones et le reste du Canada seront pris en compte (lors des prises de décision/des accords)?

Voici quelques informations générales se retrouvant à l'intérieur de rapports concernant les femmes et les peuples autochtones dans les grands projets.

« Lorsque les peuples autochtones sont impliqués dans le processus, ce n'est souvent qu'à titre de partenaires d'affaires et non en vertu de la reconnaissance d'un droit à la souveraineté politique. »<sup>13</sup>

« Parfois, les peuples autochtones acceptent un projet extractif sur leur territoire, qui peut souvent s'expliquer par un niveau élevé de pauvreté dans la communauté dû à l'absence d'alternatives économiques. Il arrive que les décisions ne fassent pas consensus dans

l'ensemble de la communauté, créant de grandes tensions qui, par conséquent, altèrent de façon sérieuse les dynamiques relationnelles de la communauté. Les femmes qui s'opposent aux projets extractifs se retrouvent souvent stigmatisées à l'intérieur même de leur communauté, exclues de ces prises de décisions importantes. (FAQ, p.12-13) »<sup>14</sup>

## Autres questionnements

### Questions

À qui profite réellement ce projet d'un point de vue économique? Aux familles? Aux travailleurs? Aux Saguenéennes et Saguenéens? Aux Québécoises et Québécois? À la grande entreprise?

Qu'en est-il du rapport de dépendance qu'il existe entre l'entreprise et la région (et ses habitants)?

<sup>11</sup> MÈRES AU FRONT. *Qui sommes-nous*, 2020

<sup>12</sup> MÈRES AU FRONT. *Ce que nous voulons*. 2020

<sup>13</sup> MÉPAL - *Préoccupations concernant les impacts sociaux de l'implantation de la mine de Nouveau Monde Graphite à Saint-Michel-des-Saints*, 2020, p.7

<sup>14</sup> Idem, p.11

# RECOMMANDATIONS

## Recommandation principale

1. Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes dans l'émission du rapport et plus précisément dans les recommandations.

## Autres recommandations

2. S'assurer que GNL Québec ne perpétue pas les stéréotypes sexuels en ce qui concerne les offres d'emploi. Par exemple, en proposant des incitatifs pour les femmes à postuler;
3. S'assurer d'une zone paritaire là où les décisions se prennent au sein de l'entreprise;
4. S'assurer de la pleine participation des femmes au sein de la société civile;
5. Prendre en compte toutes les inégalités économiques que vivent les femmes du Saguenay–Lac-Saint-Jean dans les prises de décision de l'entreprise;
6. Limiter le plus possible le « fly in fly out » afin d'éviter les conséquences néfastes que cette pratique engendre pour les femmes et particulièrement les femmes autochtones;
7. Si le « fly in fly out » est incontournable, proposer des mesures d'atténuation pour limiter les impacts négatifs;
8. S'assurer de la prise en compte du groupe *Mères au front* et de leurs revendications;
9. Porter une attention particulière aux communautés autochtones en instaurant des rapports égaux tout au long du processus.

## CONCLUSION

Récif 02 – Table de concertation des groupes de femmes Saguenay–Lac-Saint-Jean est grandement préoccupée de l’impact de ce grand projet sur les femmes de sa communauté. Nous nous inquiétons également des effets collatéraux causés à notre communauté largement anticipée par plusieurs experts qui exprimeront leurs arguments en déposant et présentant des mémoires au BAPE dans le cadre du projet de construction d’un complexe de liquéfaction de gaz naturel à Saguenay. Par ce mémoire, nous portons bien humblement la voix de plusieurs femmes de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean et nous vous adressons quelques questions auxquelles nous voulons obtenir des réponses. Pour ce faire, de façon consciencieuse, nous invitons les commissaires du BAPE à réaliser une ADS+. De cette façon, ils seront en mesure de prendre en compte les réalités des femmes et plus particulièrement des femmes autochtones. À ce jour, à la lumière de nos lunettes féministes cette approche semble totalement absente de ce projet.

# BIBLIOGRAPHIE

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait statistique : Égalité femmes/hommes Saguenay-Lac-Saint-Jean*, Québec, 2015, p.31.

CROP, (2017) Sondage sur les perceptions des Québécoises et des Québécois quant à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, 6-18 décembre 2016, rapport d'analyse, SCF

JAUNAIT, A., & CHAUVIN, S. *Intersectionnalité*. Dans C. Achin, & L. Bereni (eds.), Dictionnaire genre & science politique : concepts, objets, problèmes. Paris : Presses de la Fond. Nationale des Sciences Politiques. 2013. p. 286-297.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Bulletin statistique régional, Édition 2017, Québec, 2017, p.13

MÉPAL, *Préoccupations concernant les impacts sociaux de l'implantation de la mine de Nouveau Monde Graphite à Saint-Michel-des-Saints*. 20 février 2020, 27 p. [Avis déposé au BAPE de Saint-Michel-des-Saints]

MÈRES AU FRONT. *Ce que nous voulons*, [En ligne], 2020. [<https://meresaufront.org/nos-demandes/>]

MÈRES AU FRONT. *Qui sommes-nous*, [En ligne], 2020. [<https://meresaufront.org/a-propos/>]

RÉCIF 02, *État des lieux au SLSJ, Femmes et pauvreté*, 2019

RÉCIF 02, *État des lieux au SLSJ, Femmes et pouvoir*, 2019

REGROUPEMENT DES FEMMES DE LA CÔTE-NORD ET CHAIRE DE RECHERCHE SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU NORD, *Cohabiter avec le navettage aéroporté. Expériences de femmes et des communautés de la Côte-Nord*. Mai 2019, 20 p.

SIMARD, Martin. *Le navettage aérien vers le nord du Québec : une innovation organisationnelle à incidences sociales*. 4 octobre 2019, 14 p.