

Université du Québec  
Institut national de la recherche scientifique/INRS-Urbanisation

Pratiques et stratégies spatiales des employées de bureau montréalaises  
dans un contexte de décentralisation économique

Par  
Nathalie Chicoine

Thèse présentée pour l'obtention du grade de  
Philosophiæ doctor (Ph.D.) en Études urbaines  
(programme offert conjointement par l'INRS-Urbanisation et l'UQAM)

Jury d'évaluation

Examinatrice externe	Denise Piché, École d'architecture, Université Laval
Examineur externe	William J. Coffey, Département de géographie, Université de Montréal
Examinatrice interne	Winnie Frohn, DEUT, UQAM
Présidente du jury et examinatrice interne	Francine Dansereau, INRS-Urbanisation
Directrice de recherche	Damaris Rose, INRS-Urbanisation

Thèse soutenue le 29 mars 2001

© droits réservés de Nathalie Chicoine, 2001







## RÉSUMÉ

Cette thèse vise à cerner les rapports qui s'établissent entre les récentes dynamiques métropolitaines et la vie quotidienne des populations. Nous nous intéressons aux pratiques et aux stratégies spatiales des populations dans un contexte de tertiarisation de l'économie, d'essor des banlieues en tant que pôles résidentiels et économiques, et d'accroissement de la mobilité des populations. Les rapports entre l'espace et les trajectoires professionnelles de femmes ont plus particulièrement retenu notre attention, car la géographie de l'emploi féminin et masculin est différenciée, la mobilité spatiale des femmes est plus contrainte que celle des hommes et leur insertion professionnelle demeure, encore aujourd'hui, problématique, malgré leur participation accrue au marché du travail.

Cet intérêt pour l'articulation du rapport des femmes à l'espace et à l'emploi force une réflexion sur l'articulation des lieux de production et de reproduction car, dans notre société, c'est encore souvent sur les femmes que se focalisent les contradictions et les tensions entre ces deux sphères. Il est donc essentiel, pour saisir la nature de ce rapport espace/emploi, de tenir compte des multiples dimensions de ce qu'on appelle «vie quotidienne».

De façon spécifique, notre travail consiste à analyser comment la relocalisation à la périphérie d'emplois de bureau auparavant situés au centre de l'île influe sur l'accessibilité spatiale à l'emploi du personnel féminin. Traditionnellement, en études urbaines, on a passablement documenté les motivations des entreprises au moment d'une relocalisation, mais on s'est peu intéressé aux effets de telles transformations sur la vie quotidienne des populations urbaines.

En 1991, selon des données statistiques inédites que nous avons obtenues, les employées de bureau représentent un peu plus du tiers de la main-d'œuvre féminine active de la région métropolitaine de Montréal. Leurs emplois sont localisés au centre dans 62 % des cas, ils sont plus concentrés que ceux des travailleuses de la vente, mais moins que ceux des professionnelles, des autres cols blancs ou des ouvrières. Par contre, 60 % des employées de bureau résident en banlieue, et c'est d'ailleurs au sein de ce groupe que le déficit entre l'offre et la demande de main-d'œuvre au centre est le plus marqué. Cela se traduit par l'importance du flux résidence/emploi de la banlieue en direction du centre.

Cette thèse propose une analyse des points de vue à la fois de la direction et des employées sur les dimensions spatiales de la relocalisation, ainsi que de leurs interrelations, ce qui enrichit la lecture du phénomène. Des entretiens auprès des employeurs furent réalisés afin de documenter les motivations soutenant le mouvement de relocalisation et, notamment, le poids du facteur main-d'œuvre dans leur stratégie de localisation. Pour justifier la décentralisation, des motifs de réduction des coûts d'exploitation ou encore d'imposants besoins en espace sont invoqués. En ce qui a trait au choix du nouvel emplacement, le poids du facteur main-d'œuvre s'est avéré loin d'être négligeable. Par ailleurs, la relocalisation se traduit par des transformations significatives des façons de faire au sein des entreprises.

Enfin, la réalisation d'une vingtaine d'entretiens auprès de femmes employées de bureau, qui représente la majeure partie de notre travail en termes du volume d'informations recueillies à tout le moins, permet de retracer leurs cheminements professionnels et résidentiels, leur potentiel et leurs pratiques de mobilité pendulaire ainsi que l'évolution de la composition de leur ménage et des dynamiques de conciliation travail/famille, et ce, sur un grand nombre d'années. De ce point de vue, notre travail se distingue des études en mobilité pendulaire, notamment, qui reposent souvent sur des «instantanés» de comportement à un moment donné et ne permettent pas de rendre compte de la complexité des stratégies spatiales déployées sur une période de quelques années. Nous avons observé que les impacts de la relocalisation sont majeurs et concernent toutes les facettes de la vie quotidienne des employées. Dans un tel contexte, différents types de stratégies sont déployées : déménagements, changement de modes de transport, modification des horaires de travail et redéfinition du partage des tâches domestiques.

Les résultats présentés contribueront aux débats entourant certains des grands enjeux sociaux contemporains, à savoir l'insertion professionnelle des femmes, la déconcentration des activités économiques, l'étalement urbain, la question des transports ainsi que la conciliation travail/vie quotidienne. Mais sur un autre plan, cette thèse met en relief la pertinence de raffiner les théories explicatives qui proposent une lecture de l'insertion professionnelle basée sur les rapports qu'entretiennent la géographie résidentielle, la distribution de l'emploi et la mobilité pendulaire, soit le *spatial entrapment* et le *job-housing spatial mismatch*. Cette démarche permet aussi d'apprécier la richesse d'un cadre conceptuel structuré autour de la notion de vie quotidienne dans la compréhension des dynamiques métropolitaines.

## REMERCIEMENTS

Je voudrais d'abord remercier ma directrice de recherche, Damaris Rose, professeure à l'Institut national de la recherche scientifique, centre INRS-Urbanisation. Sa rigueur intellectuelle et son intérêt pour la vie quotidienne des populations urbaines, notamment celle des femmes, ont été pour moi une profonde source d'inspiration.

J'adresse aussi mes remerciements aux membres du jury pour leurs commentaires : William J. Coffey du Département de géographie de l'Université de Montréal, Denise Piché de l'École d'architecture de l'Université Laval, Francine Dansereau de l'INRS-Urbanisation et Winnie Fröhn du Département d'études urbaines et touristiques de l'Université du Québec à Montréal.

Je tiens également à exprimer ma profonde reconnaissance aux femmes employées de bureau qui, en acceptant de partager avec moi leurs histoires professionnelles, résidentielles et de déplacement, ont rendu possible la réalisation de cette thèse. Mentionnons aussi le rôle des représentants de la direction ou du syndicat des entreprises qui m'ont renseignée sur le processus de relocalisation de l'entreprise et m'ont permis de rencontrer les employées.

Je remercie le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSHC), la Fondation Desjardins et l'Institut national de recherche scientifique pour le soutien financier qu'ils m'ont accordé. Le soutien des différents services de l'INRS-Urbanisation me fut également très précieux, notamment ceux de la Documentation, et je pense plus particulièrement au professionnalisme de Ginette Casavant. Je désire aussi témoigner ma gratitude à André Lemelin, pour la mise en commun de ces mêmes données statistiques, et à Michel Côté pour la réalisation des cartes.

L'amitié des membres du Cercle du Saint-Régis me fut aussi très précieuse. Je remercie, plus spécialement, François Desrochers pour son travail de relecture ainsi que Stéphane Pineault et Jorge Guerrero Lozano pour leurs encouragements. Enfin, dans cette longue traversée que représentent les études de doctorat et la rédaction d'une thèse, mes plus solides alliés furent le soutien indéfectible de mon conjoint, Pierre Wilson, et la joie de vivre de nos enfants, Jules et Charlotte.



## TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	I
Remerciements.....	III
Liste des tableaux, figures et cartes.....	XIII
Introduction.....	1
PREMIÈRE PARTIE CADRE THÉORIQUE, ÉLÉMENTS DE PROBLÉMATIQUE, QUESTIONS DE RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE.....	9
Chapitre 1 La vie quotidienne au cœur des dynamiques sociales : cadre théorique.....	9
1. 1. La vie quotidienne dans l'histoire de la pensée : un bref survol.....	10
1. 2. Vers une définition de la «vie quotidienne».....	12
1. 2. 1. La dévalorisation du quotidien ou le quotidien est-il toujours banal ?.....	13
1. 2. 2. Le jeu des oppositions.....	14
1. 2. 3. Vers une revalorisation du quotidien : la tentation «holistique».....	19
1. 3. La vie quotidienne et la recherche féministe : un intérêt particulier ?.....	20
1. 4. La vie quotidienne, l'urbain et les femmes : des champs d'études qui s'interpellent.....	23
1. 4. 1. La géographie féministe : vie quotidienne et ville.....	25
1. 4. 2. La géographie de l'espace-temps ( <i>time geography</i> ).....	25
1. 5. Synthèse.....	29
Chapitre 2 La vie quotidienne et les stratégies spatiales des employées de bureau montréalaises : un objet de recherche.....	33
2. 1. Modernité et mobilités.....	34
2. 2. La mobilité, un enjeu particulier pour les femmes : une revue de la littérature en pièces détachées.....	35
2. 2. 1. La mobilité résidentielle : une longue tradition de recherche.....	35
Une nouvelle approche prometteuse : au carrefour de l'offre et de la demande.....	36
Les trajectoires résidentielles.....	37
L'acteur-individu/l'acteur-ménage.....	38
La place des femmes dans les dynamiques décisionnelles.....	39
Des banlieues et des femmes.....	40
Changements récents dans la structure des ménages.....	42
La mobilité contre la stabilité.....	44
2. 2. 2. Le redéploiement des activités économiques à l'échelle intramétropolitaine : les contributions de la nouvelle géographie industrielle.....	45
Modèle de localisation des activités économiques et poids de la main-d'œuvre.....	46
La localisation de l'emploi et l'insertion professionnelle des femmes.....	48
La conciliation travail/famille.....	50
Le travail à temps partiel.....	51

2. 2. 3. La mobilité pendulaire : les apports stimulants de la géographie féministe .....	52
2. 3. À la recherche de thèses «intégratrices» .....	58
2. 3. 1. Le <i>job-housing spatial mismatch</i> .....	58
2. 3. 2. Le <i>spatial entrapment</i> .....	59
2. 3. 3. Le <i>job-housing spatial mismatch</i> et le <i>spatial entrapment</i> : un regard critique .....	62
 Chapitre 3 Géographie de l'emploi, des populations et flux quotidiens : éléments de la dynamique montréalaise.....	67
3. 1. Profil socioprofessionnel de la population, répartition spatiale de l'emploi dans la région métropolitaine de Montréal et quelques traits caractéristiques des employées de bureau.....	68
3. 1. 1. Profil socioprofessionnel de la population montréalaise.....	68
L'emploi de bureau et la main-d'œuvre féminine.....	69
3. 1. 2. Répartition spatiale de l'emploi : la nouvelle dynamique montréalaise.....	72
Localisation du travail de bureau : forces centripètes et forces centrifuges en jeu.....	72
La géographie différenciée de l'emploi féminin et de l'emploi masculin .....	76
3. 2. La distribution des populations dans la Région métropolitaine de Montréal.....	79
3. 2. 1. L'étalement urbain : un certain essoufflement à l'horizon ?.....	81
3. 2. 2. Les ménages de banlieue et les ménages du centre .....	82
3. 2. 3. Localisation résidentielle selon la catégorie professionnelle.....	85
3. 3. Évolution de la mobilité, formes des déplacements et flux résidence-emploi à Montréal.....	87
3. 3. 1. L'accroissement de la mobilité.....	87
3. 3. 2. Le transport en commun contre l'automobile.....	88
3. 3. 3. Flux résidence-emploi : l'évolution du sens des déplacements au sein de la région métropolitaine .....	88
Les déplacements résidence-emploi des employées de bureau .....	91
 Chapitre 4 Les pratiques et stratégies spatiales des employées de bureau dans un contexte de décentralisation de l'emploi : questions de recherche .....	93
4. 1. Les pratiques et stratégies des entreprises, premier ordre de questions .....	94
4. 2. Les pratiques et stratégies des employées de bureau, deuxième ordre de questions.....	95
4. 2. 1. Les questions relatives aux cheminements, pratiques et stratégies résidentiels.....	95
4. 2. 2. Les questions relatives aux pratiques et stratégies de mobilité pendulaire.....	96
4. 2. 3. Les questions relatives aux cheminements et stratégies professionnels.....	97
4. 2. 4. Les questions relatives au soin des enfants et au partage des tâches domestiques : pratiques et stratégies.....	97
4. 3. Les modèles explicatifs du <i>job-housing spatial mismatch</i> et du <i>spatial entrapment</i> et le cadre conceptuel de la vie quotidienne, troisième ordre de questions....	99

Chapitre 5 Stratégie méthodologique.....	101
5. 1. Quelques considérations méthodologiques générales et fondamentales.....	101
5. 1. 1. Théorie et empirie : une approche itérative est privilégiée.....	102
5. 1. 2. Comment rendre justice à la vie quotidienne.....	103
5. 2 Histoire de la relocalisation et stratégies spatiales d'employées de bureau montréalaises : la collecte d'informations.....	107
5. 2. 1. L'entretien non directif.....	107
5. 2. 2. Les deux groupes de personnes rencontrées : les représentants de la direction et les employées.....	108
5. 2. 3. Les entretiens avec des représentants de la direction ou du syndicat... Principaux thèmes abordés.....	109
Filières de recrutement des entreprises.....	109
Profil des répondants.....	112
Déroulement des entretiens.....	113
5. 2. 4. Profil des entreprises.....	114
Localisation antérieure et localisation actuelle.....	114
Calendrier de la relocalisation.....	116
Ampleur du mouvement de relocalisation.....	117
Secteur d'activité.....	117
5. 2. 5. Les entretiens auprès des employées de bureau.....	118
Les instruments de cueillette.....	118
Déroulement des entretiens.....	122
5. 2. 6. Profil des employées.....	126
Stratégie d'échantillonnage.....	126
Critères assurant l'homogénéité.....	128
Critères assurant la diversité interne.....	129
Validité des résultats.....	130
5. 2. 7. Le mode d'analyse privilégié : lecture biographique et thématique.....	131
L'analyse des interactions entre les cheminements.....	132
Traitement informatique des données qualitatives.....	133
La codification du contenu des entretiens.....	136
 DEUXIÈME PARTIE LA RELOCALISATION DES ENTREPRISES.....	 139
 Chapitre 6 Le mouvement de décentralisation et la question de la main-d'œuvre ou l'histoire de la relocalisation racontée par les employeurs et les employées.....	 139
6. 1. Décentralisation et stratégie de réduction des coûts : le cas de l'entreprise E01... 6. 1. 1. Une entreprise de Griffintown pour laquelle la centralité représente un coût trop élevé.....	141
6. 1. 2. Échapper aux coûts associés à une localisation centrale.....	142
6. 1. 3. La relocalisation à l'extérieur des limites de la ville de Montréal est rapidement privilégiée pour une question de coûts.....	143
6. 1. 4. Le facteur main-d'œuvre fait pencher la balance en faveur de la Rive- Sud.....	144
6. 1. 5. La relocalisation et ses impacts.....	147

## VIII

6. 2. Localisation périphérique pour une entreprise grande consommatrice d'espace : le cas de E02.....	150
6. 2. 1. Un établissement du sud-ouest de Montréal à l'étroit dans son parc industriel.....	150
6. 2. 2. Un choix de localisation d'abord guidé par la recherche de vastes superficies.....	151
6. 2. 3. Le personnel à temps partiel : une dimension incontournable.....	153
6. 2. 4. La relocalisation est associée à de profonds changements en matière de gestion du personnel.....	154
6. 3. Transfert du bureau québécois sur le site de production, une stratégie de repli : le cas de l'entreprise E03.....	158
6. 3. 1. L'entreprise connaît des difficultés et doit quitter le centre-ville.....	159
6. 3. 2. Le nouveau site : un choix prédéterminé.....	162
6. 3. 3. Profil de la main-d'œuvre et conditions de travail : avant/après.....	163
6. 4. L'ouverture d'un bureau régional, un moment dans une succession de vagues de restructuration : le cas de l'établissement E04.....	164
6. 4. 1. La relocalisation : des motivations de réduction des dépenses avant tout.....	165
6. 4. 2. La relocalisation à Laval suscite l'enthousiasme des employées.....	166
6. 4. 3. L'ouverture d'un bureau régional des ventes.....	167
6. 5. Synthèse.....	169
6. 5. 1. Pourquoi quitter le centre ?.....	169
6. 5. 2. Le poids du facteur main-d'œuvre dans le choix du nouvel emplacement.....	170
6. 5. 3. La configuration spatiale des bassins de main-d'œuvre.....	172
TROISIÈME PARTIE L'ANALYSE DES ENTRETIENS RÉALISÉS AUPRÈS DES EMPLOYÉES.....	173
Une analyse à trois temps.....	173
Cheminement résidentiel et professionnel, mobilité pendulaire et conciliation travail/vie quotidienne : les principaux thèmes.....	174
Chapitre 7 De l'enfance à l'embauche par L'entreprise à l'étude.....	175
7. 1. Le poids des origines.....	176
7. 1. 1. Milieu de résidence et mode d'occupation : une filiation manifeste de l'enfance à l'âge adulte.....	176
7. 1. 2. Profil occupationnel du père, de la mère et des filles : une filiation ténue.....	178
7. 2. De l'entrée sur le marché du travail à l'embauche par E : trois cheminements professionnels, trois rapports à l'espace.....	181
7. 2. 1. Cheminement 1 : Employeurs multiples et léger accroissement de la distance résidence/emploi.....	183
Les premiers emplois : diversité des lieux de travail et proximité résidence/emploi.....	184
L'embauche par E : à la recherche de la «bonne entreprise».....	185
Le centre-ville : quelle puissance d'attraction.....	187

7. 2. 2. Cheminement 2 : Discontinuité professionnelle et proximité résidence/emploi .....	193
Les premiers emplois.....	194
Les épisodes de discontinuité professionnelle.....	195
Le retour sur le marché du travail : une stratégie de réinsertion «en douceur».....	197
L'importance de la localisation dans une telle stratégie : une très grande proximité est maintenue.....	199
7. 2. 3. Cheminement 3 : Employeur unique et localisation au centre-ville .....	201
L'embauche par E : l'histoire de Julie Vincent .....	201
La localisation de l'emploi : un facteur de peu de poids.....	202
L'absence de stratégie de recherche d'emploi.....	203
7. 3 Les dimensions spatiales de l'insertion professionnelle : synthèse .....	206
Chapitre 8 Travailler au centre pour E : cheminement résidentiel, mobilité pendulaire, vie professionnelle et conciliation travail/vie quotidienne.....	209
8. 1. Histoire résidentielle et évolution de la composition du ménage.....	210
8. 1. 1. Lieu d'emploi et de résidence : maintien du rapport.....	211
Un rapport de proximité est maintenu.....	211
Une certaine distanciation perdue.....	214
8. 1. 2. Redéfinition du rapport de proximité résidence/emploi.....	216
La déconcentration résidentielle ou l'augmentation de la distance résidence/emploi .....	216
Le fossé résidence/emploi se creuse et se rétrécit : Lisa Di Caprio et Catherine Lee.....	218
Sylvie Paré ou le seul cas de réduction de la distance résidence/travail.....	218
8. 2. Modifications des pratiques de mobilité pendulaire : de l'embauche à la relocalisation.....	219
8. 2. 1. Le transport en commun et la marche à pied : les modes de déplacement privilégiés au moment de l'embauche .....	219
8. 2. 2. L'usage de l'automobile au moment de l'embauche .....	220
8. 2. 3. De l'embauche à la relocalisation, ou le déclassement du transport en commun au profit de l'automobile .....	222
Virage vers le covoiturage.....	223
Transfert vers automobile à titre de conductrice.....	224
8. 3. Cheminement professionnel .....	227
8. 3. 1. Les cheminements professionnels au sein des grandes entreprises étudiées.....	228
8. 3. 2. Les cheminements professionnels au sein des moyennes entreprises étudiées.....	230
8. 3. 3. L'horaire quotidien et la question du travail à temps plein et à temps partiel.....	231
8. 3. 4. Rémunération .....	233

8. 4.	La question de la conciliation travail/vie quotidienne .....	235
8. 4. 1.	Importance du travail rémunéré à l'extérieur : la position des employées.....	235
8. 4. 2.	Attitude du conjoint à l'égard de l'activité professionnelles des employées : de l'appui à l'opposition en passant par l'indifférence .....	236
8. 4. 3.	Attitudes de la direction .....	238
8. 4. 4.	La question de la garde des enfants.....	239
8. 4. 5.	La question du partage des tâches domestiques.....	242
8. 4. 6.	Le centre de Montréal : un environnement de travail facilitant la conciliation ?.....	243
8. 5.	La mobilité résidentielle et pendulaire lorsqu'on travaille au centre : une synthèse.....	244
Chapitre 9 Stratégies spatiales déployées dans la foulée de la relocalisation .....		247
9. 1.	Stratégies résidentielles.....	249
9. 1. 1.	Des stratégies de mobilité résidentielle qui entretiennent des rapports avec la relocalisation de E.....	251
	Catherine Lee ou la volonté de se rapprocher de son nouveau lieu d'emploi tout en maintenant une localisation centrale.....	252
	Josée Boudrault ou le rêve récurrent de la petite maison en banlieue....	254
	Du West Island à l'Est de l'île : l'impact de la relocalisation de E03 sur l'aire de recherche de Lisa Di Caprio et de son conjoint.....	255
	Monique Richer : un mari à la retraite et une employée qui se rapproche de son lieu de travail.....	256
	Le retour en ville de Sylvie Paré .....	257
9. 1. 2.	Des stratégies de mobilité résidentielle qui n'entretiennent pas de rapports avec la relocalisation de E .....	258
9. 1. 3.	Stabilité résidentielle malgré une augmentation de la durée des déplacements résidence-emploi : un comportement paradoxal ?.....	261
	Julie Vincent et Chantale Mellilo ou comment on s'attache à la banlieue.....	262
	Jocelyne Therrien ou l'importance du lieu d'emploi du conjoint.....	263
	Marie Rouillard, une résistante du centre .....	264
	Claire Marien, une résidente du centre dont l'attachement est fragilisé .....	265
	Lise Wilson : une nomade.....	266
9. 1. 4.	Stabilité résidentielle et diminution de la durée des déplacements résidence-emploi.....	267
	Diane Deschamps Marguerite Hébert, Michèle Palardy et Diane Poirier : résidentes de banlieue avec enfants à charge.....	268
	Réjeanne Meunier : Résidente de banlieue sans enfants à charge.....	269
	Patricia Bleau : résidente du centre avec enfants à charge .....	270
	Ann Murray : résidente du centre sans enfant à charge.....	271
9. 2.	Potentiel, pratiques et stratégies de mobilité pendulaire.....	272
9. 2. 1.	Le potentiel de mobilité des employées.....	273
9. 2. 2.	La durée des déplacements.....	275

9. 2. 3. La disparition des déplacements piétonniers et le recul important du transport collectif.....	277
9. 2. 4. Les déplacements en automobile.....	279
Le covoiturage avant et après la relocalisation : des tendances divergentes.....	280
Les employées qui se déplacent seules en automobile : un accroissement significatif .....	287
9. 3. Les stratégies professionnelles .....	292
9. 3. 1. La décision de maintenir le lien d'emploi avec E .....	292
9. 3. 2. Les facteurs influençant le maintien en poste.....	295
9. 3. 3. Le jeu des promotions, des rétrogradations, des restructurations et du plafonnement.....	299
Chez E01 et E02.....	299
Chez E03.....	300
Chez E04.....	301
9. 3. 4. L'horaire de travail et la rémunération .....	305
Flexibilité.....	305
Temps supplémentaire.....	306
Passage du temps partiel au temps plein.....	307
Conditions de rémunération.....	308
9. 4. Autres dimensions de la vie quotidienne affectées par la relocalisation et stratégies de conciliation travail/vie quotidienne.....	309
9. 4. 1. La réduction du temps passé à l'extérieur pour le travail .....	310
9. 4. 2. L'augmentation du temps passé à l'extérieur pour le travail .....	311
9. 4. 3. L'espace de travail.....	312
9. 5. Pratiques stratégiques post-relocalisation : une synthèse .....	315
 QUATRIÈME PARTIE DISCUSSION ET CONCLUSION.....	 325
 Chapitre 10 <i>Job-housing spatial mismatch, spatial entrapment</i> et vie quotidienne : quelques éléments de réflexion .....	 325
10. 1. La thèse du <i>job-housing spatial mismatch</i> .....	326
10. 1. 1. Il n'y a pas de <i>job-housing spatial mismatch</i> .....	326
10. 1. 2. Et pourtant ... il y a <i>job-housing spatial mismatch</i> .....	328
10. 1. 3. Les distances ne sont pas que spatiales, elles sont aussi sociales.....	328
10. 1. 4. La situation ne tend pas toujours vers une amélioration au fil des ans.....	329
10. 1. 5. La géométrie variable des aires de recherche et des aires de maintien en emploi.....	329
10. 2. La thèse du <i>spatial entrapment</i> .....	330
10. 2. 1. Il n'y a pas de <i>spatial entrapment</i> ... chez les banlieusardes.....	330
10. 2. 2. Et pourtant ... il y a <i>spatial entrapment</i> chez certaines citadines.....	331
10. 2. 3. L'image passablement stéréotypée de la femme de banlieue.....	332
10. 2. 4. La mobilité «obligée» des banlieusardes.....	334
10. 2. 5. L'arbitrage emploi de qualité/emploi à proximité .....	334

10. 2. 6. Formes et ampleur de la relocalisation : des effets différents sur la main-d'œuvre.....	335
10. 3. Vie quotidienne : les apports de la thèse et les avenues à explorer.....	338
10. 3. 1. La vie quotidienne comme totalité.....	338
10. 3. 2. «Petits» faits individuels et «Grandes» dynamiques sociales.....	339
10. 3. 3. Des géographes compétentes et des grandes stratégies au quotidien .....	340
Appendice A Lieux de résidence et de travail des employées de bureau montréalaises : quelques données statistiques inédites .....	345
Appendice B Le mouvement de relocalisation de l'établissement: Guide d'entretien auprès de représentants de la direction ou du syndicat .....	349
Appendice C Stratégies spatiales dans un contexte de relocalisation de l'emploi : Guide d'entretien des employées de bureau .....	355
Appendice D Profil occupationnel des parents et scolarisation : quelques tableaux.....	371
RÉFÉRENCES .....	375

LISTE DES TABLEAUX, FIGURES ET CARTES

Tableau 3. 1	Population féminine active, selon la profession, RMM, 1991 .....	70
Tableau 3. 2	Zones de travail de la main-d'œuvre féminine, selon la profession, 1991, RMM .....	78
Tableau 3. 3	Taux d'activité des femmes, selon le lieu de résidence, 1991 .....	84
Tableau 3. 4	Zones de résidence de la main-d'œuvre féminine, selon la profession, 1991, RMM ....	86
Tableau 3. 5	L'offre et la demande de main-d'œuvre féminine au centre de l'île de Montréal, répartition du déficit par profession et lieu de résidence, 1991 .....	90
Tableau 3. 6	Flux résidence-emploi des employées de bureau, 1991, RMM .....	92
Tableau 5. 1	Caractéristiques générales des entreprises ciblées.....	116
Tableau 5. 2	Caractéristiques générales des employées de bureau interviewées.....	125
Figure 5. 1	Un exemple de calendrier occupationnel et résidentiel, diagramme de Gantt.....	135
Tableau 6. 1	La relocalisation des entreprises : motifs de départ et choix du nouvel emplacement .....	142
Carte 1	Relocalisation des entreprises.....	145
Tableau 7. 1	Lieu de résidence et mode d'occupation : de l'enfance à la relocalisation .....	177
Tableau 7. 2	Trois types de cheminements professionnels menant à l'embauche par E.....	182
Tableau 7. 3	Cheminements professionnels et rapports à l'espace.....	186
Tableau 7. 4	Cheminement professionnel et cycle de vie.....	188
Tableau 8. 1	Mobilité résidentielle : de l'embauche à la relocalisation .....	212
Tableau 8. 2	Mode de déplacement : transferts de l'embauche à la relocalisation .....	221
Tableau 9. 1	Lieux de résidence et âge des enfants à charge au moment de la relocalisation : quatre profils d'employées .....	248
Tableau 9. 2	Mobilité résidentielle depuis la relocalisation .....	250
Tableau 9. 3	Modification de la durée des déplacements à la suite de la relocalisation.....	276
Figure 9. 1	Évolution du taux de chômage, RMR de Montréal, 1988-1998 .....	296
Carte A- 1	Le centre de l'île de Montréal et la banlieue .....	348
Tableau D- 1	Profession du père.....	371
Tableau D- 2	Profil occupationnel des mères et domaine d'activité.....	372
Tableau D- 3	Plus haut niveau de scolarité atteint et domaine d'études .....	373



## INTRODUCTION

Cette thèse vise à cerner les rapports qui s'établissent entre les transformations récentes des dynamiques métropolitaines et la vie quotidienne des populations urbaines. C'est pourquoi nous nous intéressons aux pratiques et aux stratégies spatiales des populations dans un contexte de tertiarisation de l'économie, de mobilité pendulaire<sup>1</sup> accrue des populations, d'étalement résidentiel et de développement d'une économie plus diversifiée et plus complexe en banlieue.

Au cœur de cette thèse se pose la question de l'articulation des rapports à l'espace et à l'insertion professionnelle. À une époque où la mobilité s'avère un enjeu de plus en plus important, il est pertinent de s'interroger sur le rôle joué par les géographies résidentielle, professionnelle et par la mobilité pendulaire dans le rapport à la vie professionnelle. La notion d'accessibilité à l'emploi recoupe deux dimensions clés, soit les caractéristiques individuelles de mobilité socioéconomique et spatiale des personnes, mais aussi les caractéristiques structurelles et spatiales des marchés du travail, du logement, des réseaux de transport. L'intégration de ces multiples facettes de l'accessibilité est, selon nous, essentielle à une compréhension de l'enjeu spatial dans la problématique de l'insertion professionnelle. Il est évident que l'accessibilité à l'emploi ne se réduit pas à une question de mobilité spatiale, mais cette dimension retiendra particulièrement notre attention.

Il faut, selon nous, éviter d'analyser de façon isolée ces différentes dimensions, la capacité explicative des modèles étant de beaucoup supérieure quand on tient compte des interactions qui se construisent entre elles ne serait-ce que parce que - dans une certaine mesure - les différentes formes de mobilité peuvent se substituer les unes aux autres. À cet égard, le concept de vie quotidienne nous a permis de construire un cadre analytique où s'interpellent les différentes formes d'organisation de l'espace et les pratiques et stratégies des populations.

---

<sup>1</sup> Le notion de mobilité pendulaire désigne ici les déplacements résidence-travail, aussi appelés «migrations quotidiennes», «migrations alternantes», «mouvements pendulaires», «navettage», etc.

Nous privilégions une approche analytique des interactions entre les grandes forces sociales et les actions individuelles, nous nous intéressons à ce qui se joue à l'intersection. Nous cherchons à articuler les deux versants de l'équation : les changements structuraux et le rôle des acteurs, et tentons de dépasser cette dichotomie stérile structures/acteurs.

Nous nous sommes intéressée plus particulièrement aux trajectoires des femmes car, d'une part, il est généralement admis - dans la littérature - qu'elles ont une mobilité plus contrainte que celle des hommes tant sur le plan résidentiel que sur celui des déplacements pendulaires et, d'autre part, bien que présentes de façon de plus en plus importante sur le marché du travail, leur insertion demeure problématique à plusieurs égards (ségrégation professionnelle que ce soit sous l'angle des secteurs d'activité économique ou des groupes professionnels, salaires moins élevés, temps partiel plus fréquent, interruptions plus fréquentes, etc.).

Cette réflexion sur l'articulation du rapport des femmes à l'espace et à l'emploi force une réflexion sur l'articulation des espaces de production et de reproduction, car c'est sur les femmes que se focalisent les contradictions et les tensions entre ces deux sphères. Il est donc essentiel, pour saisir la nature de ce rapport espace/emploi, de tenir compte de différentes dimensions de ce qu'on appelle «vie quotidienne». Nous nous intéresserons, plus précisément, à certaines dimensions de la vie quotidienne de ces femmes, dimensions qui relèvent des pratiques de l'espace public et permettent d'articuler les sphères de la production et de la reproduction, soit les stratégies spatiales - tant les stratégies résidentielles que les stratégies de déplacements pendulaires - mais aussi les stratégies professionnelles et de conciliation travail/famille. Une telle articulation, bien que développée, dans le cadre d'une approche féministe, gagnerait certainement à être adoptée par d'autres approches et mériterait aussi à être appliquée à la situation des hommes.

Notre objet spécifique d'étude est l'analyse de l'impact de la relocalisation d'emplois de bureau du centre de l'île vers la banlieue sur les pratiques et les stratégies résidentielles, professionnelles et de mobilité pendulaire des employées. Traditionnellement, en études urbaines, on a passablement documenté les motivations des entreprises au moment d'une relocalisation, mais on s'est peu intéressé aux effets de telles transformations sur la vie quotidienne des populations urbaines.

La géographie de l'emploi et des lieux de résidence dans les grandes régions métropolitaines des pays industrialisés de même que les comportements de mobilité pendulaire sont en profonde mutation. La tertiarisation des économies dans les pays développés, amorcée depuis quelques décennies, a transformé la base économique et la géographie des régions métropolitaines. La région métropolitaine de Montréal n'échappe pas à cette tendance. En effet, sa structure économique subit les effets de la tertiarisation et du déclin de son secteur manufacturier traditionnel (Coffey et Polèse, 2000).

La tertiarisation de l'économie va de pair avec un autre phénomène marquant des dernières décennies, soit la féminisation de la main-d'œuvre (Rose et Villeneuve, 1993 : 157-166). Les Canadiennes occupent massivement des emplois dans le secteur tertiaire. Plus spécifiquement, il existe une surreprésentation féminine dans les emplois de bureau et cette tendance se renforce au fil des ans (Cohen et White, 1987; Kempeneers, 1992 : 30-31). Nous nous intéresserons plus particulièrement au cas des employées de bureau parce que le tertiaire est un secteur en croissance et parce que, dans la littérature, il est peut-être trop facilement assimilé à une main-d'œuvre relativement scolarisée et docile. De plus, l'emploi de bureau est traditionnellement concentré au centre de l'île.

Toute modification de la géographie de l'emploi de bureau affectera donc la vie quotidienne d'un grand nombre de femmes. Et les modifications de la géographie des activités économiques sont aussi très marquées car, parallèlement à la tertiarisation de l'économie, la distribution spatiale des activités économiques au sein des régions métropolitaines est en profonde mutation. La banlieue n'est plus seulement le lieu de résidence de la majorité (Goldfield et Brownell, 1979 : 20), mais aussi le lieu de travail d'une fraction de plus en plus importante de la population (Evenden et Walker, 1993; Fishman, 1987 : 183-195; Muller, 1992 : 583). Une économie d'agglomération qui était jusque-là caractéristique des grandes villes y est recréée. Même si l'évolution de la situation montréalaise n'est pas aussi spectaculaire que dans certaines villes des États-Unis, de telles tendances s'observent également ici (Coffey et Drolet, 1994 : 392).

L'étude de l'impact de la décentralisation des activités de bureau à Montréal est donc pertinente. Il importe de saisir comment cette nouvelle redistribution des activités de bureau, même si elle est moins accentuée que celle décrite dans une certaine littérature américaine et canadienne, affecte différentes dimensions de la vie quotidienne des populations urbaines. Ce questionnement est légitime, car les lieux d'emplois et de résidence ne sont pas répartis uniformément dans l'espace métropolitain et la mobilité spatiale des populations n'y est pas parfaite.

Nous avons construit notre cadre théorique en puisant à différents corpus de littérature scientifique. Une des forces de cette thèse est, croyons-nous, l'intégration des littératures de langue française et de langue anglaise, à la fois pour la question de la vie quotidienne et pour les différentes formes de mobilité. De plus, les schémas explicatifs du *spatial entrapment* et du *job-housing spatial mismatch* ont retenu notre attention parce qu'ils proposent une lecture de l'insertion professionnelle basée sur les rapports qu'entretiennent la géographie résidentielle, la distribution de l'emploi et la mobilité pendulaire. Afin de décrire les grandes dynamiques métropolitaines, cette thèse s'appuie sur l'exploitation d'une compilation spéciale de données statistiques concernant les lieux de travail et de résidence des employés de bureau montréalaises en 1990 et les flux résidence/emploi.

Cette thèse propose une analyse des points de vue de la direction et des employés sur les dimensions et implications spatiales du mouvement de relocalisation. Nous verrons comment ces lectures s'interpellent et permettent d'enrichir l'analyse du phénomène. L'identification des motifs présidant à la décision de relocaliser les établissements à l'étude et des critères relatifs au choix des nouveaux emplacements en banlieue fut rendue possible par la réalisation d'entretiens en profondeur auprès de représentants de la direction ou du syndicat. L'analyse des pratiques et des stratégies spatiales des employés de bureau s'appuie principalement sur le matériel d'une vingtaine d'entretiens en profondeur. Ce volet représente la majeure partie de la thèse, au plan de l'ampleur des informations recueillies à tout le moins. Nous sommes à même de retracer les cheminements tant professionnels que résidentiels, le potentiel et les pratiques de mobilité pendulaire ainsi que l'évolution de la composition du ménage et des dynamiques de conciliation travail/famille. Et ces entretiens couvrent un grand nombre d'années, ce qui distingue notre travail des études en mobilité pendulaire, notamment, qui reposent souvent sur des portraits des comportements à un moment donné et ne permettent pas de rendre compte de la complexité des stratégies spatiales déployées sur une période de quelques années.

La thèse comporte dix chapitres, organisés en quatre volets. Dans le premier volet, nous exposons notre cadre théorique, les apports de la littérature, les éléments pertinents de la dynamique montréalaise, formulons nos questions de recherche et exposons l'approche méthodologique privilégiée. Le chapitre premier souligne l'intérêt d'une approche qui se construit sur la vie quotidienne. Cette posture permet de dépasser l'insatisfaction ressentie quant aux approches plus «sectorielles». Elle suscite une analyse des interrelations entre les dynamiques résidentielles, professionnelles et de mobilité pendulaire. De plus, elle est construite sur l'articulation entre les structures et les acteurs, ce qui permet de surmonter la dichotomie stérile souvent rencontrée à ce niveau. Nous soulignerons aussi l'apport déterminant de la recherche féministe dans le nouvel intérêt manifesté depuis quelques années

pour la question de la vie quotidienne. Enfin, nous verrons comment la vie quotidienne, l'urbain et les femmes sont des champs d'étude qui s'interpellent. Le temps et l'espace sont des concepts clés pour saisir les dynamiques urbaines et la richesse de la vie quotidienne, et nous discuterons des travaux en géographie de l'espace-temps qui ont tenté de modéliser ces relations.

Le deuxième chapitre propose d'abord une revue de la littérature en pièces détachées relativement aux thèmes de la mobilité résidentielle, du redéploiement des activités économiques à l'échelle intramétropolitaine et de la mobilité pendulaire. Cette segmentation découle du fait que ces corpus se sont constitués de façon passablement autonome. Les apports de la littérature en géographie féministe et ceux de la nouvelle géographie industrielle sont marquants. Un intérêt particulier pour la question des femmes traversera cette revue, car ces réalités sont fortement différenciées selon le sexe. Dans un deuxième temps sont discutés les apports et les limites de deux thèses interprétatives : le *job housing spatial mismatch* et le *spatial entrapment*. Celles-ci articulent les transformations s'opérant sur les plans résidentiel, économique et des déplacements pendulaires à l'échelle intramétropolitaine et s'intéressent à leur impact sur l'insertion professionnelle de certains segments des populations métropolitaines.

Le troisième chapitre propose une analyse de la dynamique montréalaise concernant les trois grandes dimensions qui auront fait l'objet d'une revue de la littérature au chapitre précédent. En nous appuyant sur la littérature qui documente la situation de Montréal, nous examinerons la distribution des activités économiques entre le centre et la périphérie, celle des populations notamment, la question de l'étalement urbain et les flux résidence/emploi. Plus spécifiquement, et à partir de l'analyse de données statistiques inédites, nous brosserons un portrait des employées de bureau montréalaises en considérant leur poids dans la main-d'œuvre, la localisation de leurs lieux de travail et de résidence et les flux pendulaires résidence/emploi quotidiens en 1991.

Le quatrième chapitre regroupe nos questions de recherche relatives aux stratégies spatiales déployées par des employées de bureau dans un contexte de décentralisation de l'emploi. Notre questionnement comporte trois volets. Dans un premier temps, nous nous demanderons quelles sont les stratégies de localisation des entreprises. Dans un deuxième temps, nous examinerons les pratiques et les stratégies spatiales des employées de bureau tout au cours de leur vie active et plus spécifiquement à la suite de la relocalisation de leur lieu d'emploi en banlieue. Dans un troisième temps, nous discuterons d'un certain

nombre de critiques dont ont été l'objet les thèses explicatives du *job-housing spatial mismatch* et du *spatial entrapment*.

Cette première section se termine par la présentation de l'approche méthodologique construite en fonction des questions de recherche. Sont d'abord exposées au cinquième chapitre quelques considérations générales et fondamentales, à savoir l'approche de type inductif privilégiée, l'intérêt de l'itération entre la théorie et l'empirie, et la richesse de la triangulation des sources de données. Est ensuite dévoilé le traitement accordé aux différents types de données auxquelles nous avons recours, soit les données statistiques, les entretiens auprès des représentants de la direction ou du syndicat et, enfin, ceux réalisés avec les employées elles-mêmes. Dans le cas des entretiens, outre le traitement analytique privilégié, nous abordons aussi les questions relatives à la cueillette du matériel, soit les filières de recrutement, les critères de sélection des répondants, la forme d'entretien adoptée, les différents instruments d'enquête, de même que la question de la validité des résultats. Un profil des entreprises ciblées et des employées interviewées est également tracé.

Le second volet regroupe, dans le sixième chapitre, les informations sur le profil des quatre entreprises ciblées, mais aussi le récit qui est fait de la relocalisation de l'établissement du centre vers la périphérie. Les motifs invoqués pour quitter le centre et ceux qui mènent au choix du nouvel emplacement sont plus particulièrement discutés. Par ailleurs, le poids du facteur main-d'œuvre dans le processus décisionnel entourant le mouvement de relocalisation est mis en relief. Pour l'essentiel, ce chapitre s'appuie sur le matériel recueilli dans le cadre d'entretiens que nous avons réalisés auprès des employeurs.

Le troisième volet de la thèse est consacré à l'exploration en profondeur du contenu des entretiens menés auprès d'une vingtaine de femmes ayant vécu une relocalisation de leur lieu de travail du centre de l'île vers la périphérie. Le découpage temporel qui préside à l'organisation des trois chapitres est le reflet de notre principale préoccupation, la mise en relief des impacts de la relocalisation de l'emploi sur la main-d'œuvre. Dans le cadre de chacun de ces chapitres, nous traiterons des questions résidentielles, occupationnelles, de mobilité pendulaire et de conciliation travail/famille afin de rendre compte des multiples facettes de la vie quotidienne des employées de bureau dans un contexte en mutation.

Le septième chapitre est consacré, dans un premier temps, à l'analyse succincte des informations relatives aux temps de l'enfance et de la jeunesse des employées, soit les informations sur les lieux de résidence, le mode d'occupation de la famille d'origine et le profil professionnel des pères et mères. Nous serons à même de dégager l'influence de la filiation sur les cheminements résidentiel et professionnel subséquents des employées. Dans un second temps, nous documentons brièvement la période de l'entrée sur le marché du travail jusqu'à l'embauche par E<sup>2</sup>. Trois types de cheminements mènent à l'embauche par E, cheminements qui ont d'abord des résonances en termes de stratégies professionnelles (employeur unique, multiples employeurs et discontinuité professionnelle), mais aussi spatiales. En effet, à chacun de ces cheminements professionnels sont associées des formes spécifiques de rapports spatiaux entre les aires de recherche d'emploi, le lieu de résidence et de travail et de migrations alternantes.

Au huitième chapitre, l'essentiel de nos efforts est consenti à retracer les cheminements résidentiel et professionnel ainsi que les conduites de mobilité pendulaire des employées à partir de leur embauche par E jusqu'au moment de la relocalisation de leur lieu d'emploi, soit une période, généralement assez longue, où les employées travaillent au centre de Montréal. À terme, nous serons à même de saisir très précisément quelle est la situation de chaque employée au moment de la relocalisation.

Le neuvième chapitre analyse l'impact de la relocalisation sur les cheminements des employées et les stratégies déployées par ces dernières. Nous identifierons un certain nombre de modèles de conduites stratégiques. Ces conduites sont déterminées par l'usage que font les employées dans leurs activités quotidiennes, à titre d'acteur, du contexte structurel changeant de celles-ci. L'impact de la relocalisation est documenté sur une période de plusieurs années. De plus, une attention particulière sera accordée à l'influence du milieu de résidence (banlieue ou quartier central) et des caractéristiques du cheminement de vie (présence d'enfants à charge ou non) au moment de la relocalisation. Ce découpage matriciel permet d'explorer les impacts de la relocalisation sur différentes facettes de la vie quotidienne en isolant des variables jugées fondamentales dans la littérature et lors des analyses préliminaires des informations recueillies.

---

<sup>2</sup> E désigne E01, E02, E03 ou E04, soit les quatre entreprises où travaillent les employées rencontrées.

Enfin, le quatrième volet de la thèse regroupe au sein du dixième et dernier chapitre, une discussion des modèles du *spatial entrapment* et du *job-housing spatial mismatch* à la lumière non seulement des entretiens auprès des employées, mais aussi de ceux réalisés auprès des employeurs, ainsi que des données statistiques. Autrement dit, cette discussion se construit sous l'angle, à la fois, des pratiques et stratégies des acteurs et des changements structuraux. Nous aborderons ainsi des modèles théoriques en fonction de certaines particularités de la réalité montréalaise et plus spécifiquement des dynamiques de la main-d'œuvre féminine que nous aurons précédemment mises au jour. Par ailleurs, nous effectuerons un retour sur le cadre conceptuel de la vie quotidienne et identifierons certaines pistes à explorer.

# PREMIÈRE PARTIE CADRE THÉORIQUE, ÉLÉMENTS DE PROBLÉMATIQUE, QUESTIONS DE RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE

## CHAPITRE 1

### LA VIE QUOTIDIENNE AU CŒUR DES DYNAMIQUES SOCIALES : CADRE THÉORIQUE

Notre sujet de thèse révèle notre intérêt pour la vie quotidienne des populations urbaines. Cet intérêt est lié à notre conviction que la vie quotidienne n'est pas quelque chose d'insignifiant, ni un objet d'étude parmi d'autres (Smith, 1987 : 90), ni simplement la scène du théâtre des pratiques (Raymond, 1998). La vie quotidienne est au cœur des dynamiques sociales : elle est structurée par celles-ci, mais du même mouvement, elle les transforme. En ce sens, la vie quotidienne n'est pas la simple reproduction des structures. «En effet, ce domaine apparent du monotone et du répétitif change sans cesse. Ces changements [...] sont de deux sortes : imperceptibles mais cumulatifs - brusques et bouleversants.» (Lefebvre, 1981, jaquette arrière). C'est aussi un lieu producteur d'Histoire (Bertaux-Wiame, 1983 : 53). Henri Lefebvre considère même que les transformations les plus significatives sont celles qui ont lieu dans la vie de tous les jours, et que ces changements sont plus lourds de sens et plus durables :

La vie quotidienne n'est pas immuable; elle peut déchoir, donc elle change. Et même les seuls vrais changements humains profonds sont ceux qui mordent sur cette substance et s'y inscrivent. (Lefebvre, 1958 : 242)

Loin de prétendre retracer la place de la vie quotidienne dans l'histoire de la pensée, nous soulignerons tout de même, dans les lignes qui suivent, quelques-uns de ses moments forts, ce qui permettra de mieux camper notre position.

### 1. 1. La vie quotidienne dans l'histoire de la pensée : un bref survol

D'entrée de jeu, mentionnons que la vie quotidienne n'a pas toujours été jugée digne de la pensée des philosophes, qui lui préféraient l'abstraction spéculative (Lefebvre, 1981 : 9). Son entrée dans les sciences dites sociales n'est pas allée de soi non plus. Lantz se demande : «Pourquoi la sociologie n'est arrivée à la vie quotidienne que récemment ? » L'auteur y voit un problème et suggère que la promotion de la vie quotidienne était incompatible avec la promotion de la sociologie elle-même (Lantz, 1983 : 55).

La sociologie se constitue ainsi en méconnaissant une certaine partie de son objet et sans doute cela était inévitable, sans doute fallait-il en passer par là. Car il est vrai [...] qu'une science ne peut se construire qu'à une certaine distance de son objet et il est certain que la vie quotidienne ne peut venir qu'après - et ceci d'autant plus que la vie quotidienne est elle-même le produit d'une pratique historique, des luttes et des conflits. (Lantz, 1983 : 56)

À partir du XIX<sup>e</sup> siècle, toutefois, on voit émerger la question du quotidien en philosophie et en sociologie, mais aussi dans d'autres disciplines, notamment chez Lukàcs, Korsch, Freud, Elias, Heller et Schütz. L'«assimilation» de la vie quotidienne aux différents champs scientifiques en modifie sa conceptualisation, mais aussi les champs scientifiques eux-mêmes. Dans cet esprit, Lantz dira : «[...] Henri Lefebvre déplace les problèmes de son époque dans la sociologie tout en proposant de modifier le champ de la sociologie. [...] Il prend le risque de faire sortir la sociologie de ce qui est organisé socialement.» (1983 : 59-60).

S'intéresser à la place de la vie quotidienne dans l'histoire de la pensée nous entraîne du côté du débat entre la macrosociologie et la microsociologie. Certains chercheurs «jugent que les études des activités sociales de tous les jours portent sur des détails sans importance, et que les questions cruciales sont d'une envergure beaucoup plus grande» (Lantz, 1983 : 59-60). À l'inverse, pour d'autres chercheurs, dont Goffman, «le refus calculé de s'intéresser à des questions qui concernent des organisations sociales de grande taille, ou à des questions d'ordre historique, par exemple, semble contenir l'idée que la réalité essentielle de la vie sociale se trouve uniquement dans ce qu'il appelle parfois la microsociologie» (Giddens, 1987 : 194). Même chez ceux et celles qui ne considèrent pas ces approches comme antagonistes, «la distinction "micro"/"macro" a pour conséquence malheureuse d'engendrer une sorte de division du travail intellectuel» (Giddens, 1987 : 195). Alors que la microsociologie s'intéresse aux activités de l'agent libre, la macrosociologie analyse les contraintes structurelles et une

«telle division du travail engendre des conséquences qui, au mieux, sont extrêmement trompeuses» (*ibid.*). Cette dichotomie n'est évidemment pas compatible avec notre conception fondamentale qui fait de la vie quotidienne une constituante de la dynamique sociale. Par notre questionnement sur l'impact des transformations structurelles sur la vie quotidienne des femmes, et sur les stratégies qu'elles déploient dans ce contexte, notre position se situe en quelque sorte à l'intersection de ces deux niveaux. En ce sens, notre position se rapproche de celles de Heller (1984), Giddens (1987) ou encore Horelli et Vepsä (1994 : 205).

Un des plus célèbres représentants «modernes» de l'intérêt de la philosophie pour la vie quotidienne est Jean-Paul Sartre (1905-1980), qui s'inscrit dans le courant phénoménologique. L'approche phénoménologique, qui élève les objets et les événements de la vie quotidienne à la dignité philosophique, constitue, en quelque sorte, une révolution dans la démarche philosophique traditionnelle qui procédait par élaborations conceptuelles à l'intérieur de systèmes abstraits.

En France toujours, Lefebvre propose ses réflexions sur la vie quotidienne et les inscrit très manifestement dans le champ du politique. Après la Libération, l'entreprise intellectuelle de Lefebvre, sa *Critique de la vie quotidienne* s'inscrit dans le courant marxiste. Ce qui fait l'originalité de l'approche d'Henri Lefebvre, c'est sa volonté d'unir les méthodes ethnographique et marxiste en une méthode critique qui est à la fois description et reconnaissance du caractère produit des faits décrits. Dans cet esprit, Henri Lefebvre avait le sentiment que la vie quotidienne était produite, bien qu'il n'ait pu analyser exactement les conditions de sa production. Il a suspendu pendant quelques années son projet d'analyse de la vie quotidienne parce que :

[d]ans l'enthousiasme de la Libération, on espérait alors changer bientôt la vie, transformer le monde. Plus : la vie était déjà changée; les peuples s'ébranlaient, les masses fermentaient. De leur mouvement «affleuraient» des valeurs nouvelles. À quoi bon analyser et critiquer la quotidienneté bourgeoise, le style (ou l'absence de style) imposé par la classe dominante ? (Lefebvre, 1958 : 12)

Cette vie quotidienne d'«avant la révolution» perdant en importance, «[l]a critique de la vie quotidienne parut donc à beaucoup de marxistes inutile et désuète [...]» (*ibid.*), aussi parce que toute la société était tendue vers la notion de progrès et, qu'en ce sens, seul comptait l'avenir.

Depuis quelques décennies, on a acquis une nouvelle modestie face à l'«évolution», modestie qui va de pair avec le déclin des grandes théories. Mais il faut prendre garde de «jeter le bébé avec l'eau du bain» et retenir que la vie quotidienne est produite, et nous ajouterons productrice d'histoire (Lantz, 1983 : 59-61).

C'est dans ce contexte de «désenchantement» qu'on observe un regain d'intérêt pour la question de la vie quotidienne dans le cadre de l'analyse des dynamiques sociales. Des chercheurs féministes ont largement contribué à ce regain. Nous discuterons plus loin de leurs positions (section 1. 3). Mentionnons ici que des chercheurs associés à d'autres courants ont aussi participé à ce mouvement. Par exemple, Maffesoli, que l'on peut associer à la mouvance postmoderne, a développé une sociologie de la vie quotidienne qui voit dans les ruses des acteurs ordinaires les bases d'un quasi-mouvement social. Pour cet auteur, l'étude du quotidien est essentielle à la compréhension de la vie sociale; le quotidien est synonyme de perdurance, non seulement lieu de la reproduction, mais aussi lieu de micro-résistance, de créativité, de production. Maffesoli soutient que la vie quotidienne est lieu de résistance par rapport à toutes les idéologies uniformisantes, qu'elles soient de gauche ou de droite.

Giddens, un des penseurs marquants des dernières décennies, accorde lui aussi une place centrale à la vie quotidienne dans sa théorie de la structuration de la société. Pour Giddens, la routine, les activités sociales de tous les jours sont loin de constituer un ensemble de gestes et de mouvements banals. Dans leurs activités de tous les jours, les acteurs sociaux utilisent, reproduisent mais produisent aussi des éléments structurels de systèmes sociaux plus larges. Cette conception renvoie à un des traits constitutifs de sa théorie, la dualité du structurel. Giddens définit le structurel en tant que médium et résultat des conduites qu'il organise de façon récursive (1987). Dans une prochaine section, nous reviendrons plus spécifiquement sur la place de la vie quotidienne en études urbaines et dans notre démarche réflexive.

## 1. 2. Vers une définition de la «vie quotidienne»

Des définitions les plus péjoratives de certains philosophes renvoyant à la grisaille du quotidien, en passant par celle de Mayol : «[...] cette grande inconnue qu'est la vie quotidienne» (1980 : 16), jusqu'à celle de Salmi et Kivimäki, pour lesquels la vie quotidienne «involves the whole of people's lives and covers

the totality of their activities» (1997 : 86), il y a un monde ! Un monde dont nous proposons ici un bref tour d'horizon. Ce faisant, nous préciserons l'usage que nous ferons de cette notion.

Trois grandes familles de définitions se dégagent de notre lecture : celles liées à la notion de routine; celles construites sous forme d'opposition; enfin, celles qui font de la vie quotidienne un fait social total.

### 1. 2. 1. La dévalorisation du quotidien ou le quotidien est-il toujours banal ?

La première famille de définitions met l'accent sur le caractère routinier de la vie quotidienne, sur le «au jour le jour», sur la répétition. Un sens péjoratif est souvent accolé à ces notions. On parle d'ennui, de train-train quotidien, de grisaille, etc., ou même de contrainte : les activités de la vie quotidienne seraient des «straitjackets which terrorise and restrict» (Heiddeger, 1981 et Kosik, 1978 *in* Salmi et Kivimäki, 1997 : 85). Dans le même esprit, la banalité de la vie au quotidien permettrait d'éviter toutes les stridences, toutes les frictions, tout ce qui remettrait en cause l'ordre social (Lantz, 1983 : 56). Enfin, cette routine est souvent associée aux activités des femmes, à la vie domestique, au monde de la reproduction. Ainsi, dans le cadre d'un texte sur Faire-la-cuisine, Giard, qui se propose d'analyser cet acte «banal», est consciente de ce lien : «À ce niveau d'invisibilité sociale, à ce degré de non-reconnaissance culturelle, il revient, comme de droit, une place aux femmes, puisqu'à leurs occupations quotidiennes on n'accorde en général aucune attention [...]» (1980 : 156).

Toutefois, si la routine est souvent perçue négativement, certains auteurs, tels que Giddens et Salmi et Kivimäki, y trouvent des dimensions positives : elle nous fait gagner du temps, elle libère notre esprit pour autre chose, elle crée un sens de sécurité - Giddens parlera même de sécurité ontologique (1987 : 2) - , de familiarité et de contrôle sur notre emploi du temps, il s'en dégage un sentiment d'autonomie, de contrôle, de confiance et, enfin, elle peut représenter des choses que l'on fait pour le plaisir (Salmi et Kivimäki, 1997 : 85). Plus fondamentalement, des auteurs comme Lefebvre refusent de limiter le quotidien à la «petitesse». Celui-ci n'écrivait-il pas déjà, en 1958 :

L'humble événement de la vie quotidienne m'apparaît alors sous un double aspect : petit fait individuel et accidentel - fait social infiniment complexe, et plus riche que les «essences» multiples qu'il contient et enveloppe. Le phénomène social se définit par l'unité de ces deux aspects. (1958 : 67)

### 1. 2. 2. Le jeu des oppositions

La deuxième famille de définitions construit le concept de vie quotidienne en l'opposant aux concepts de festività, d'Histoire avec un grand H et de vie des grands Hommes, d'action réfléchiée et de vie publique. Chaque élément de ces paires oppositionnelles se fait l'écho des éléments des autres paires. Ainsi, l'opposition entre les lieux porteurs d'historicité et les lieux de quotidienneté routinisée recouvre souvent de fait une opposition entre les hommes et les femmes, ce qui induit l'exclusion de ces dernières du champ de l'historicité (Bertaux-Wiame, 1983 : 48).

En ce qui concerne le couple fête/vie quotidienne, le sociologue allemand Norbert Elias (1973), dans son essai sur la vie quotidienne, procède à l'analyse des «contraires», soit les fêtes. Lefebvre, pour sa part, ne considère pas de tels moments comme «à l'extérieur» de la vie quotidienne :

Il y a distinction sans séparation, bien que discernée du quotidien, la Fête - sa préparation, son accomplissement, les traces et les souvenirs qu'elle laisse - n'est jamais loin; ni le merveilleux, ni l'extraordinaire de l'ordinaire. Le temps des fêtes double le temps quotidien au lieu de le fragmenter. (1981 : 19)

Il est aussi très fréquent d'opposer l'Histoire - la grande - , à la petite histoire de la vie de tous les jours et des gens ordinaires. Ainsi, l'historiographie traditionnelle considère les grands événements et personnages publics comme ceux qui font l'Histoire (Salmi et Kivimäki, 1997 : 86). Pourtant, la sociologue française Isabelle Bertaux-Wiame, parmi d'autres, considère que «[...] l'immense champ de la vie quotidienne pourrait se définir non plus seulement comme un lieu second dérivé de l'historicité, mais également comme lieu producteur d'Histoire» (1983 : 53).

Parfois on associe aussi la vie quotidienne à une succession d'actions peu réfléchies, réalisées de façon mécanique et définies en opposition à la pensée analytique, scientifique. Selon plusieurs, cette position reflète une méconnaissance du quotidien en ce sens qu'il est erroné de concevoir un être pensant uniquement en dehors des activités quotidiennes et de créer une hiérarchie des savoirs (Salmi et Kivimäki, 1997 : 84-86). Pour Giddens, les acteurs humains comprennent ce qu'ils font pendant qu'ils le font :

La capacité réflexive de l'acteur humain est constamment engagée dans le flot des conduites quotidiennes, dans les divers contextes de l'activité sociale. Par ailleurs, la réflexivité n'opère qu'en partie au niveau discursif : ce que les agents savent de ce qu'ils font et de ce pourquoi ils le font - leur compétence en tant qu'agents - relève davantage de la conscience pratique, laquelle est tout ce que les acteurs connaissent de façon tacite, tout ce qu'ils savent faire dans la vie sociale sans pour autant pouvoir l'exprimer directement de façon discursive. (1987 : 33)

Plus loin, il renchérit :

Tous les membres compétents d'une société font preuve d'une grande habileté dans l'accomplissement concret des activités sociales; ce sont, pour ainsi dire, des «sociologues experts». Leur savoir n'est pas seulement tangent à la structuration de la vie sociale, il en est constitutif. (*ibid.* : 75)

Giddens reconnaît cette même attitude dans l'ouvrage de Willis, *Learning to Labour*, dont la parution, en 1977, constitue un moment charnière dans l'évolution de la sociologie marxiste de langue anglaise, vers l'approche de structuration élaborée par Giddens. Il se demande : «À quoi peut tenir la qualité de cette recherche ?» et, du même souffle, il soutient qu'«[e]lle tient en grande partie au fait que Willis considère ceux qu'il étudie comme des acteurs qui en connaissent long, tant de façon discursive que tacite, sur l'environnement scolaire dans lequel ils se trouvent et dont ils font partie» (1987 : 353). Ce qui ne veut pas dire pour autant que l'histoire humaine est un projet voulu, car la compétence humaine est limitée et il peut surgir de l'action des conséquences non intentionnelles (Giddens, 1987 : 76).

Si toute étude doit tenir compte des interactions entre structures et acteurs, il faut nécessairement discuter plus avant du rôle des acteurs et des notions de pratiques, stratégies et tactiques. Dans la foulée du post-structuralisme, de plus en plus de chercheurs de différents horizons partagent effectivement cette reconnaissance de l'acteur. Pour mémoire, mentionnons que déjà, en 1977, Crozier et Friedberg, dans leur ouvrage *L'acteur et le système* qui a fait passablement de bruit, postulaient que «La liberté des acteurs est un fait; l'existence de systèmes organisés et cohérents en est un autre». Les deux auteurs posaient la question suivante : «Comment ces deux réalités (liberté des acteurs et systèmes organisés) s'articulent-elles ? » Ils y répondaient en ces termes : il existe une «part irréductible de liberté» dans toute relation de pouvoir, et des stratégies humaines essentiellement «opportunistes» y prennent forme. Par ailleurs, dans sa préface à la nouvelle édition de *L'invention du quotidien*, paru une première fois en 1980, Luce Giard rappelait que De Certeau résumait sa position

sous forme de boutade à prendre au sérieux : «Il est toujours bon de se rappeler qu'il ne faut pas prendre les gens pour des idiots.» (*in* Giard, [1980] 1990 : XIV).

Il existe par ailleurs un courant récent en géographie féministe qui vise à analyser le rôle des femmes sur l'environnement. Dans cet esprit, les femmes ne sont pas passives, elles réagissent pour s'adapter à des environnements sans cesse changeants, et elles agissent pour transformer ceux-ci.

A number of human geographers have called for an alternative approach to explanation, one which explores the links between "biographies of individuals" (Eyles 1989, 103) and the sociospatial structures that are enmeshed in everyday life and experience (see Barnes 1987; Eyles 1989; Eyles and Smith 1988). This approach is based on the argument that everyday life is not separate from, but rather integral to the processes of economic, social and spatial (re)structuring. By putting human agency at center stage, emphasis is placed on the reproductive *and* the transformative capacities of people as they engage in the mundane, routine practices of everyday life. (England, 1993b : 237)

Cette position est d'ailleurs actuellement partagée par de nombreuses chercheurs féministes. Foord rappelle que Mackenzie, cette géographe féministe, «stood for an ideal : she passionately believed in Marx's proclamation that people make their own history, but they do not create it at will or under conditions of their own choosing» (1999 : 410). Smith, dans son entreprise de construire une sociologie pour les femmes, précise :

The fulcrum of a sociology for women is the standpoint of the subject. A sociology for women preserves the presence of subjects as knowers and as actors. It does not transform subjects into the objects of study or make use of conceptual devices for eliminating the active presence of subjects. (1987 : 105)

Simonsen et Vaiou soulèvent une précision importante, à savoir que les individus vivent souvent en ménage, et que les ménages ne sont pas des entités homogènes qui agissent comme un seul acteur. Chaque individu au sein du ménage aurait des intérêts particuliers et il existerait des relations de pouvoir au sein des ménages. Pour résoudre cette difficulté, il faudrait concevoir «individual and household life strategies as negotiated realities» (1996 : 458).

Bien que certains auteurs n'établissent pas de distinction entre les différentes formes que peut revêtir l'action, d'autres construisent une gradation dans le niveau de «pouvoir» que l'on peut associer à une action. Le niveau le plus élevé serait celui de la stratégie, alors que celui de la passivité serait le plus bas. C'est ainsi que pour Michel De Certeau, les stratégies sont des actions issues d'un sujet de vouloir, mais aussi de pouvoir. La notion de stratégie postule un lieu susceptible d'être circonscrit comme un *propre* et donc de servir de base à une gestion de ses relations avec une extériorité distincte. La rationalité politique, économique ou scientifique s'est construite sur ce modèle stratégique. Il appelle au contraire «tactique» un calcul qui ne peut pas compter sur un propre. La tactique n'a pour lieu que celui de l'autre. Elle s'y insinue, fragmentairement, sans le saisir en son entier, sans pouvoir le tenir à distance. Elle ne dispose pas de base où capitaliser ses avantages, préparer des expansions et assurer une indépendance par rapport aux circonstances. Le «propre» est une victoire du lieu sur le temps. Au contraire, du fait de son non-lieu, la tactique dépend du temps, vigilante à y «saisir au vol» des possibilités de profit. Ce qu'elle gagne, elle ne le garde pas. Il lui faut constamment jouer avec les événements pour en faire des «occasions». Sans cesse le faible doit tirer parti de forces qui lui sont étrangères. Bref, la tactique c'est la stratégie du faible, du démuné ([1980] 1990 : 57-68).

Rose et Villemaire discutent aussi de la notion de stratégie telle que développée dans le contexte des sciences de la gestion par Procter et ses collègues et soulignent qu'elle peut recouvrir dans une certaine mesure des actions, même si celles-ci sont posées en réaction à un événement, en autant qu'elles s'inscrivent dans un plan d'ensemble.

Strategy should not only be limited to implementing long-term plans but should also be said to exist when there is a discernible pattern or consistency in a stream of decisions; for example, decisions about the deployment of human resources within a plant may be short-term and even *ad hoc* but must fit within the parameters of longer-term policies set at a higher level of the organization. (1997 : 81)

Selon Giard, De Certeau ne tient pas pour autant pour négligeables ou inintéressantes ces tactiques :

Dans cette confiance envers l'intelligence et l'inventivité du plus faible, dans l'attention extrême à sa mobilité tactique, dans le respect accordé au faible, sans propre et sans lieu, mobile d'être ainsi démuné en face des stratégies du fort, propriétaire du théâtre d'opérations, se dessine une conception politique de l'agir et des relations inégalitaires entre un pouvoir et ses sujets. (*in* De Certeau [1980] 1990 : XIV et XV)

C'est dans cet esprit que Maffesoli reconnaît même que le «conformisme ou la stéréotypie peut être quelque chose de dynamique, car elle ruse avec la nécessité ou l'adversité. Plutôt qu'une attaque frontale, on a affaire à une stratégie de la circonspection.» Ou encore, il souligne l'immoralisme (système D) vis-à-vis des valeurs officielles, uniformes et unidimensionnelles, mais cet immoralisme n'est pas militant, et l'affirmation spécifique reste au plus haut point rusée et discrète ([1979] 1998 : 62).

La ruse sociale, voilà ce qui permet une résistance intérieure et collective, voilà en fin de compte ce qui permet la perdurance sociale malgré les contraintes et les pressions mortifères de toutes sortes qui auraient dû depuis longtemps annihiler toutes les expressions de l'existence individuelle et collective. (*ibid.* : 211-212)

Enfin,

Ce que l'on appelle la vie quotidienne est fait de micro-attitudes, de créations minuscules, de situations ponctuelles et tout à fait éphémères. C'est *stricto sensu* une trame faite de minuscules fils étroitement tissés, qui chacun en particulier est tout à fait insignifiant. C'est cette discrétion qui assure leur impunité contrairement aux pouvoirs, aux institutions, aux empires. Le quotidien est synonyme de perdurance. (*ibid.* :190)

Que les modes d'action des acteurs prennent la forme de stratégies ou plus modestement de tactiques, de ruses ou même de faux-semblants, voire de résistance passive, ils se concrétisent dans les activités de la vie quotidienne. Maffesoli (1992) voit d'ailleurs dans les ruses des acteurs ordinaires les bases d'un quasi-mouvement social.

Selon Simonsen et Vaiou, qui élargissent à toutes les dimensions de la vie quotidienne la définition de Pahl se limitant au travail domestique, les stratégies sont un «particular mix of practices» (1996 : 458). Ces stratégies et pratiques s'inscrivent très immédiatement dans le temps et dans l'espace. Mais de plus, il faut resituer les actions des acteurs dans un temps plus long, leurs stratégies s'inscrivent dans un cheminement de vie. Les actions doivent être analysées en regard du passé, mais le concept de stratégie doit aussi être lié à celui de futur, de futur anticipé, des potentialités envisagées et envisageables (Bourdieu; Simonsen et Vaiou, 1996 : 458). Nous pouvons aussi tracer un parallèle avec la célèbre étude de Chamboredon et Lemaire, *Proximité spatiale et distances sociales : les grands ensembles et leur peuplement* (1970), qui observent que la mobilité est interprétée par chacun selon son cheminement passé et anticipé, que l'appréciation de l'habitat est fonction des trajectoires anticipées.

En ce sens, «sets of particular priorities and practices which are more or less consciously directed toward their future lives, but which at the same time are a product of social history as well as their individual life histories. These strategies will often take the form of coping or sequential small decisions, but, still, these are governed by general priorities of life.» (Simonsen et Vaiou, 1996 : 458).

Enfin, il est fréquent aussi de voir associer la vie quotidienne au domaine du privé, de la famille, de la reproduction et de lui opposer la sphère publique, sociétale et de la production. Dans cet esprit, le quotidien serait féminin (voir entre autres Bertaux-Wiame, 1983 : 47-48; England, 1991 : 137-138; Salmi et Kivimäki, 1997 : 86). Cette opposition sera mise à mal, notamment par les féministes, comme nous le verrons plus en détail dans la section suivante. Bref, on définit donc la vie quotidienne par tout et son contraire ! On le voit, certains penseurs contestent la pertinence de construire une définition de la vie quotidienne par contrastes. Pour leur part, Salmi et Kivimäki formulent deux ordres de critique globale à ces efforts de définition par opposition : «First, the different ways of defining "non-everyday" life are rather multilayered. Secondly, this way of thinking implies that everyday life is a special sphere of life instead of attempting to grasp a totality.» (1997 : 86).

### 1. 2. 3. Vers une revalorisation du quotidien : la tentation «holistique»

Ce refus des définitions par opposition entraîne certains penseurs du côté de définitions «holistiques», et est porté par une revalorisation de la vie quotidienne dans le champ des sciences sociales. Cette troisième famille de définitions est bien illustrée par Salmi et Kivimäki, lorsque ceux-ci énoncent :

In our opinion one of the central issues in the everyday life perspective is that everyday life, in particular, involves the whole of people's lives and covers the totality of their activities. That is, everyday life includes the practices of both work and leisure, both working life and family life, and everyday life is lived in the public as well as in the private sphere. The very point of the concept of everyday life is to overcome the separate sectors and dichotomies we so often use in sociology and, instead, to sketch people's lives as the actual entirety consisting of their everyday practices. [...] The study of everyday life is about the relationship between people's day-to-day lives and society's structures and institutions. (1997 : 86)

Lefebvre aussi propose une définition de la vie quotidienne comme unité, totalité : «Le loisir et le travail et la "vie privée" constituent ainsi un ensemble dialectique [...], [ils] forment un tout, que l'on peut nommer

“structure globale” ou “totalité” à condition de bien préciser le caractère historique, mouvant, transitoire, de cette structure.» (Lefebvre, 1958 : 50-51).

Le livre *Learning to Labour* de Paul Willis (1977), auquel nous avons déjà fait allusion, serait l'un des premiers ouvrages en sociologie à adopter cette approche. Selon Giddens, cette étude d'un groupe de jeunes garçons de classe ouvrière à l'école n'est pas seulement un remarquable document ethnographique, mais l'auteur y démontre aussi comment, sous des conditions de compétence restreinte, les actions intentionnelles d'un groupe de jeunes, actions qui peuvent être qualifiées de «rebelles», ont pour conséquence non intentionnelle de reproduire - dans le cas étudié - des formes institutionnelles plus larges. À terme, leurs actions contribuent à perpétuer la précarité de la position socioprofessionnelle de ce groupe. En accordant une rationalité aux acteurs, Willis ne réduit pas la dynamique de la situation aux «besoins» du capitalisme industriel pour un tel type de main-d'œuvre (Giddens, 1987 : 356-357).

Ce point de vue renvoie à la position que nous avons adoptée en guise d'entrée en matière, à savoir que les actions de tous les jours créent, reproduisent et transforment les structures sociales (Smith, 1987). Nous tenterons de mettre en lumière le va-et-vient entre structures et pratiques dans notre étude de l'impact de la décentralisation de l'emploi sur les pratiques spatiales des employées.

### 1. 3. La vie quotidienne et la recherche féministe : un intérêt particulier ?

Comme nous l'avons vu précédemment, la vie quotidienne est souvent définie par opposition. Nous discuterons ici, plus précisément, de l'opposition privé/public, qui se double de la dichotomie des rôles sexués. Il se trouve que ce sont plus fréquemment les hommes qui occupent la première sphère, tandis que les femmes sont assignées massivement à la seconde. Depuis quelques décennies déjà, les réflexions des féministes sur les notions de reproduction et production ont révélé les assises culturelles, économiques et historiques du quotidien, son caractère contingent. Plus récemment, l'évolution même des relations reproduction/production amène certains auteurs tels que Watson (1991) à renouveler cette réflexion.

En fait, pour dépasser cette césure, il est utile d'historiciser la notion même de vie quotidienne. Selon plusieurs, celle-ci s'est construite à travers une privatisation de la vie qui, notamment, sépare le monde féminin du monde masculin.

Cette représentation ancrée dans les consciences tire sa force de l'opposition entre vie publique et vie privée. Or des travaux récents d'historiens ont fait voir que cette opposition n'est pas éternelle (Ariès, 1973; Badinter, 1980; Sennett, 1979). On peut dater du XVIII<sup>e</sup> siècle l'apparition en Occident de la vie «privée» [...] au sens où l'on entend ce terme aujourd'hui. (Bertaux-Wiame, 1983 : 48)

Coontz (1988), dans son ouvrage *The Social Origins of Private Life : A History of American Families 1600-1900*, documente cette transformation sociale. Dans le chapitre «The Apex of Private Spheres, 1870-1890», il démontre comment ce «nouvel» accent mis sur la séparation des sphères du public et du privé est porté par la classe moyenne et se traduit par une dichotomie de plus en plus affirmée entre la morale et les affaires, le politique et l'économique, mais aussi - ce qui nous intéresse davantage - entre les hommes et les femmes. En Occident, l'espace de la production et celui de la reproduction n'étaient pas clairement délimités à l'époque pré-industrielle. Il y avait, en fait, unité de lieu. C'est avec la montée de l'industrialisation que les espaces se spécialisent : la reproduction est reléguée au privé, au domicile familial, et la production aux usines ou aux édifices à bureaux. C'est d'ailleurs dans ce contexte que les banlieues-dortoirs pourront voir le jour (England, 1991 : 136-138; Mackenzie et Rose, 1983).

Dans un premier temps, la littérature féministe a mis en lumière ce qui se passait du côté de la sphère de la reproduction, surtout par le biais d'une critique des travaux marxistes qui étaient centrés sur la sphère de la production. Les féministes-socialistes des années 1970-1980 ont critiqué les néo-marxistes pour leur négligence de la vie quotidienne d'«avant la révolution» (pensons à la décision de Lefebvre d'«abandonner» son programme de recherche à cet effet), pour leurs analyses qui ignoraient la reproduction ou la traitaient comme totalement tributaire des impératifs de la production, pour avoir alimenté cette dichotomie résidence/travail, reproduction/production, en concentrant leur attention sur une forme de travail au détriment des autres, à savoir le travail salarié, à l'extérieur du domicile, dans l'économie formelle, des emplois occupés par des hommes essentiellement (Kempeneers, 1992 : 63-83; Watson, 1991 : 136-137 et 152). La philosophe Dominique Méda, dans son analyse du discours sur le travail depuis l'Antiquité, tant chez les philosophes que les politiciens et les économistes, souligne que marxistes et libéraux se rejoignent parfaitement dans l'importance qu'ils accordent à la production, voire dans la suprématie qu'ils lui reconnaissent (*in* Pichette, 2000).

Afin de dépasser cette limite, la sociologue allemande Ulrike Prokop a développé, à la fin des années 1970, la notion de *life-totality*. Ce concept recouvrait essentiellement les activités des femmes dans le domaine de la reproduction. Il visait à mettre en lumière les productions des femmes qui ne se réduisent pas à des objets matériels mais comprennent les relations sociales, par exemple. Cette notion de *life-totality* apparaît aujourd'hui trop réductrice. Si les féministes sont arrivées à la vie quotidienne par une critique des modèles trop centrés sur la production, il faut prendre garde à l'autre extrême. D'ailleurs, les travaux de Prokop firent l'objet de critiques de la part de chercheuses féministes parce qu'en mettant l'accent sur le monde de la reproduction, elle laissait dans l'ombre la participation des femmes à la sphère de la production et à la difficile conciliation entre le travail et la famille. Il est pertinent de reprendre ce concept de «*life-totality*» et de le «*faire travailler*», mais en y intégrant la sphère de la production rémunérée, car un des principaux problèmes rencontrés actuellement dans la vie quotidienne est la réconciliation ou la conciliation travail/famille (Salmi et Kivimäki, 1997 : 83-84).

Ainsi, dans un second temps, les féministes mettront en évidence les relations entre les sphères de la reproduction et de la production - et non pas uniquement dans le sens d'une domination complète de la seconde sphère sur la première - mais comme deux pôles en relation dialectique constante (Bertaux-Wiame, 1983 : 50; Watson, 1991 : 136). Les féministes combattront l'idée selon laquelle la vie professionnelle peut être abordée en faisant abstraction de la vie quotidienne (Pratt et Hanson, 1994 : 10) et, en ce sens, elles feront figure de pionnières, ce qui est vrai aussi dans le domaine des études urbaines (Mackenzie, 1988, note 3 : 27). Mackenzie et Rose proposent, pour leur part, de repenser cette façon d'articuler reproduction et production de la manière suivante :

Notably, we aimed to extend the Marxist concept of "reproduction of labour power" to show that gender was integral to the contradictions between production and reproduction generated by capitalist urbanism, but not in a mechanistic way; we argued that the main agents of this process (women) should be recognised as active creators of urban families, urban histories and urban geographies rather than as mere bearers of hegemonic structures coerced or cajoled into doing their bit for the reproduction of capitalism (Mackenzie & Rose, 1983; Mackenzie, 1984). (Rose, 1999)

Dans la foulée de l'affaiblissement du structuralisme et de la montée du post-structuralisme, la reproduction a enfin trouvé une place centrale dans le courant récent de la *critical theory* :

Social reproduction has come to occupy a central place in recent critical theory. With the collapse of structuralism, the nature of social reality has been powerfully retheorized. The emergence of poststructuralist modes of interpretation is in no small

part due to the work of Anthony Giddens, the foremost sociologist of the twentieth century, and the theory of structuration that forms the centerpiece of his worldview. (Warf, 1992 : 357)

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les rôles sociaux et, donc, le partage des tâches entre les deux sexes sont construits socialement et varient dans le temps et dans l'espace (voir entre autres Giard, 1980 : 149). Par ailleurs, selon les féministes-socialistes, les relations entre la production de biens et de services et la reproduction sont les principaux facteurs structurant les relations hommes-femmes (Mackenzie, 1988 : 15). Le rôle des femmes est socialement et historiquement construit et varie fortement selon les relations qu'entretiennent les sphères de la production et de la reproduction (Giard, 1980; Mackenzie, 1988 : 15). Mackenzie souligne que les périodes de transition dans l'articulation production et reproduction sont toujours accompagnées par la résurgence de question relevant des rapports hommes/femmes (1988 : 15).

Les concepts de résidence et emploi et les dichotomies privé/public ou reproduction/production sont hérités du passé et sans doute reflétaient-ils alors - en partie du moins - une séparation qui existait réellement. Mais ils doivent être reconceptualisés parce que les temps changent, les lignes de démarcation s'effritent ou, à tout le moins, se redéfinissent. La restructuration des années 1980 nous force à repenser ces concepts et leur articulation (Watson, 1991).

#### 1. 4. La vie quotidienne, l'urbain et les femmes : des champs d'études qui s'interpellent

Si la vie quotidienne n'est pas étrangère aux anthropologues, historiens, sociologues et autres chercheurs des sciences sociales, elle n'a pas eu, de prime abord, beaucoup d'écho en études urbaines. Simonsen et Vaiou (1996) soutiennent que durant les années 1970 - période où se déploient des courants tels que le *new urban theory*, la vie quotidienne est maintenue dans un certain oubli. On n'en avait alors que pour les structures, les processus globaux et les catégories abstraites.

Même plus récemment, les courants contemporains comme le postmodernisme n'ont pas fait beaucoup de place à la notion de vie quotidienne. Selon Smart, en sociologie, la postmodernité est construite sur

le désenchantement quant aux promesses et à la réalité de la modernité; sur la relativisation du savoir, des valeurs et des croyances; et sur la globalisation qui nous force à reconnaître la différence et la diversité (Smart, 1993). Malgré le fait que les textes s'inscrivant dans la mouvance postmoderne font régulièrement appel à des métaphores spatiales (notamment celles du lieu, de la place), celles-ci sont rarement théorisées en termes spatiaux ou géographiques (Sheppard, 1994). Traditionnellement, c'est le temps qui est privilégié dans la théorisation du social (Lagopoulos, 1993 : 261-262). À cet égard, Giddens se démarque, et l'importance qu'il accorde à l'espace dans sa théorie est un trait constitutif de l'originalité de ces travaux.

En géographie, c'est à la toute fin des années 1980 que l'on voit émerger une littérature postmoderne avec, entre autres, les textes «fondateurs» de Dear (1988), Harvey (1989) et Soja (1989). Comme le soulignent avec justesse Doel et Matless (1992) dans leur présentation des deux numéros spéciaux de *Environment and Planning D : Society and Space* sur le thème «geography and postmodernism», ces auteurs ont clairement affirmé la place de la géographie dans le courant postmoderne. Et si certains géographes sont attirés par le postmodernisme, c'est parce que déjà, avant l'émergence de ce courant, la géographie accordait une grande importance à la spécificité des lieux (Hannah et Strohmayer, 1991 : 309) au cœur de projet postmoderne en géographie. Ces textes ne font toutefois pas réellement place à la question de la vie quotidienne. Ils mettent plutôt l'accent sur la «contingence». Pourtant, en parallèle, est publié au cours des mêmes années un ouvrage collectif majeur, *The Power of Geography : How Territory Shapes Social Life* (Wolch et Dear, 1989). Selon Knox (1994), ces auteurs privilégient une approche similaire à celle de Giddens, ils analysent les dynamiques urbaines en fonction des acteurs, des institutions et des structures. Mais, de plus, une préoccupation traverse le livre, soit l'articulation entre la reproduction et la production de l'espace, et au-delà émerge un intérêt pour la vie quotidienne. On peut y lire plus spécifiquement quelques textes de féministes, qui documentent certaines dimensions de la vie quotidienne.

Il faut donc retenir que lorsque la question de la vie quotidienne fut mise à l'ordre du jour, elle le fut essentiellement par des chercheurs féministes, mais aussi par tout un mouvement de géographie : la *time geography*.

#### 1. 4. 1. La géographie féministe : vie quotidienne et ville

Si, de prime abord, la vie quotidienne n'était pas un objet de préoccupation en études urbaines, c'est peut-être en partie parce qu'elle est associée aux femmes et qu'en ce champ : «the dominant themes are based on the value of the adult male's activities and experiences of urban development and a corresponding devaluation of the activities and the experiences of women» (Simonsen et Vaiou, 1996 : 446).

Nous avons vu précédemment que plusieurs chercheurs féministes démontrent que les sphères de la production et de la reproduction ne peuvent être conceptualisées séparément. Suzanne Mackenzie, qui est géographe, va encore plus loin et établit des relations entre ces périodes de transition et celles que traversent les villes.

[...] Suzanne showed that as women criss-crossed the boundaries of the 'separate spheres', they both undermined these separations and developed their own spaces and places through various individual and collective strategies for overcoming the contradictions and dichotomies between 'work' and 'daily life' in urban social space - spaces in which production and reproduction were so enmeshed that these concepts themselves were becoming less useful. (Rose, 1999 : 406)

Ces rapports sont toutefois différenciés selon le sexe, les rôles de chacun étant traditionnellement très contrastés socialement. Ainsi, «this should be seen in relation to the theoretically and empirically well-established fact that women's experiences and everyday lives are different from men's and so is their use and perception of the urban environment» (Simonsen et Vaiou, 1996 : 446).

#### 1. 4. 2. La géographie de l'espace-temps (*time geography*)

Comme le fait pertinemment remarquer Mackenzie, le temps et l'espace sont des concepts clés pour saisir les dynamiques urbaines, la richesse de la vie quotidienne :

Time and space are useful concepts with which to guide empirical examination. They not only form the context of human environmental relations, but they also shape and are shaped by human interaction; [...] Space and time are categories which allow us to

collect the multitude of activities which make up people's lives while at the same time retaining the conceptual fluidity to see changes in these lives. [...] But space and time not only provide the basis of routine, tradition, and social reproduction; they are also powerful agents of change and the basis of new patterns of activity. (1988 : 25)

Certains chercheurs ont tenté de modéliser ces relations. Les travaux en géographie de l'espace-temps sont, en ce sens, un courant majeur. La géographie de l'espace-temps<sup>3</sup> a pris naissance dans les pays scandinaves. Les premiers travaux de Hägerstrand et de son équipe, qui remontent aux années 1960-1970, ont balisé ce champ. Selon cette approche, il est important de retracer la séquence, la durée, la fréquence, les lieux des activités et des déplacements au cours de la journée. Il importe en outre d'observer un certain nombre d'archétypes de déplacements chez une même personne et de noter les «stations» ou les lieux où se déroulent les activités routinières des personnes. La géographie de l'espace-temps souligne aussi l'importance de saisir le contexte dans lequel se prennent les décisions (Hägerstrand, 1970; Janelle *et al.*, 1988 : 904-905; Michelson, 1994 : 22-23).

Hägerstrand devised a scheme for comprehending the ways in which macroscopic contexts come to bear on what a person can work into a daily routine : individual activities and combinations. His scheme illuminates the variables of time and space as crucial aspects of people's contexts that create either opportunities or constraints for behaviors and patterns. (Michelson, 1994 : 22-23)

Trois types de contraintes déterminent les comportements des individus : les contraintes découlant des besoins physiologiques, des modes de transport disponibles, etc. (*capability constraints*); les contraintes associées aux lois, règles et coutumes, etc. (*authority constraints*); et enfin, les contraintes imposées par les heures d'ouverture des commerces, horaire des transports en commun, etc. (*coupling constraints*). Les institutions sociales imposent les structures temporelles de la vie quotidienne : le temps de l'État (par ex. horaires des institutions scolaires); le temps culturel (Noël, fêtes, etc.); le temps du marché de l'emploi, etc. (Salmi, 1997 : 101).

Tivers, dans son ouvrage *Women Attached : The Daily Lives of Women With Young Children* (1985), ajoute à ces trois types de contraintes, les *gender role constraints*. Selon elle, on doit en tenir compte, car elles définissent les rôles des hommes et des femmes et les «tâches» que chacun accomplit. Nous

---

<sup>3</sup> Nous avons adopté la traduction proposée par Michel Audet dans le cadre de *La constitution de la société* de Giddens (1987). L'expression *time geography* n'avait pas à ce jour d'équivalent en français et cette traduction non littérale reflète bien le caractère indissociable de ces dimensions dans les travaux des géographes (voir note du traducteur 6, p. 48).

verrons, au chapitre suivant, dans la section traitant de la mobilité pendulaire, comment ces rôles contribuent à limiter la mobilité des femmes.

Dans cet esprit, les schèmes d'activités et de déplacements des individus sont modelés par et modèlent les structures sociales (Goodchild *et al.*, 1993 : 278; Knox, 1994 : 283-285). De Certeau affirmera même que «[t]out récit est un récit de voyage, - une pratique de l'espace [...]» et qu'«[à] ce titre, il intéresse les tactiques quotidiennes, il en fait partie [...]» ([1980]1990 : 171). Cette façon de conceptualiser les interactions entre les structures sociales et les actions individuelles, en mettant en relief leurs dimensions spatiales et temporelles, renvoie aussi à l'approche structurationniste développée par Giddens (et employée dans de nombreuses études en géographie humaine) (Giddens, 1987; Cloke *et al.*, 1991 : 109; Knox, 1994 : 284-285). Par la suite, la géographie de l'espace-temps sera relayée par des sociologues tels que Giddens, mais d'abord par des géographes et sociologues urbains, dont Palm et Pred, Michelson et Janelle et Goodchild.

Giddens, qui affiche fièrement son éclectisme (1987 : 32) et n'hésite pas à affirmer que «[t]out comme entre l'histoire et la sociologie, il n'y a aucune différence logique ou méthodologique entre la géographie humaine et la sociologie !» (*ibid* : 434), «redécouvre» les travaux en *time geography*. Giddens souligne que depuis quelques années,

dans le cadre d'une convergence remarquable de la géographie et des autres sciences sociales, des géographes ont fait appel à diverses traditions de la théorie du social; en retour, ils ont contribué de façon importante à la pensée sociale. [...] Hägerstrand et ses collègues immédiats comptent parmi ces géographes [...] Selon Hägerstrand, le point de départ de la géographie de l'espace-temps est ce phénomène sur lequel j'ai déjà insisté à maintes reprises : le caractère routinier de la vie quotidienne. (1987 : 164)

Giddens émet un certain nombre de critiques à l'égard de la géographie de l'espace-temps qui sont liées à la nécessité de la rattacher à une meilleure théorisation de l'acteur et de l'organisation des cadres d'interaction. Plus précisément, il souligne que, si en *time geography* on reconnaît que les agents sont des êtres qui ont des projets, leurs projets demeurent inexpliqués. Le caractère fondamentalement transformateur de toute action humaine, même dans ses formes les plus routinisées, et la contrepartie des contraintes, les opportunités, ne sont donc pas assez mis en relief. Le recours à une théorie du

pouvoir serait, en ce sens, insuffisamment développé (1987 : 170-171, 187). En mettant l'accent sur les stratégies, nous devrions pouvoir échapper à cette limite.

Nous avons fait allusion au fait que l'approche de la géographie de l'espace-temps a été employée dans de nombreuses études en géographie humaine (Cloke *et al.*, 1991 : 109; Knox, 1994 : 283-284). Dans les travaux des géographes et des sociologues urbains, cette approche fut privilégiée, entre autres, dans l'étude des relations qu'entretiennent les femmes et les villes. Palm et Pred (1974) ont ainsi fait appel à la géographie de l'espace-temps dans leur étude - très innovatrice à l'époque - de l'impact de la division sexuelle des rôles et des dimensions spatiales et temporelles de celle-ci sur la capacité de différents groupes de femmes à participer au marché du travail ou à des activités de loisirs.

Although environmental psychologists and sociologists typically studied the fit of specific contexts to behaviors, it was geographers following Hägerstrand's approach that pioneered the explication of women's more integrative everyday lives in contextual perspective. (Michelson, 1994 : 27)

Les préoccupations de Palm et Pred furent relayées jusqu'à nos jours par des chercheurs tels que Michelson, Janelle et Goodchild. Michelson s'est intéressé, dès la fin des années 1970, à la question de la vie quotidienne des femmes dans la région métropolitaine de Toronto (voir notamment Michelson 1985, 1988, 1994). Sa démarche s'inscrit dans le courant de la géographie de l'espace-temps et interpelle les champs de la planification urbaine et du politique : «An everyday routine does not occur in a vacuum, but in a community, which influences the ability to realize sets of activities. In short, the logistics of the typical workday are a legitimate public policy concern.» (Michelson, 1988 : 83). Dans cet esprit, les pratiques spatiales des employées de bureau sont marquées par le contexte et sont d'intérêt public, et influencent leur capacité de participer au marché de l'emploi. Car de la même manière que le «privé», le «quotidien» est politique.

A first step is recognition that many aspects of urban infrastructure have powerful influences on everyday behaviour. [...] Voluntary, well-informed coordination among the bodies and interests that can influence the logistics of everyday life would be a kind of democracy in action. (Michelson, 1988 : 96)

De leur côté, Janelle et Goodchild étudient la situation des hommes et des femmes dans la région métropolitaine d'Halifax (voir entre autres Janelle *et al.*, 1988; Goodchild *et al.*, 1993, Janelle, 1993). À partir de données statistiques, ils brossent un portrait dynamique des flux et des activités de la

population selon un cycle de 24 heures. Ils établissent ainsi une cartographie «en mouvement» de cette région métropolitaine en ne s'appuyant pas uniquement sur les lieux de résidence des populations. Ils observent à quel point la relation spatiale résidence/emploi est structurante dans la dynamique des déplacements et des activités à l'échelle métropolitaine, plus que les loisirs, l'approvisionnement ou l'éducation (Goodchild *et al.*, 1993). De plus, ils notent que l'étape du cheminement de vie et la présence d'enfants ont des impacts significatifs sur les déplacements des femmes.

Marriage and childcare obligations have no apparent influence on levels of block time and employment time for males but significantly increase the distances and speeds of travel. In contrast, marriage results in large increases in average travel speeds and trip lengths for women, both marital and childcare responsibilities drastically fragment their day. Most disadvantaged of all are single parents [...], male or female, who have below-average mobility and highly fragmented time. (Janelle, 1993 : 113)

### 1. 5 . Synthèse

Le recours à la notion de vie quotidienne permet d'articuler les différentes dimensions affectées par la relocalisation d'un lieu d'emploi, soit les dimensions relatives au lieu de résidence, à l'emploi, aux déplacements quotidiens et à la vie familiale. En fait, notre sujet s'inscrit simultanément en référence aux sphères de la reproduction et de la production. Nous nous intéressons à des femmes qui participent activement aux deux sphères et examinons comment un changement de localisation de la production se traduit dans leur vie quotidienne. À notre avis, cette dichotomie reproduction/production est conceptuellement insatisfaisante. Notre intérêt pour la formulation d'un cadre théorique fondé sur la notion de vie quotidienne est d'ailleurs né de cette insatisfaction. Nous sommes consciente que «working from the intersection is analytically difficult. Both "common sense" (pre-feminist common sense) and analytic language tend to slide to one side or the other.» (Mackenzie, 1988, note 3 : 27).

Selon nous, il est essentiel de conceptualiser les interrelations entre les sphères de la reproduction et de la production pour comprendre les nouvelles dynamiques urbaines. Nous concevons donc la vie quotidienne comme un tout où s'interpellent les sphères de la reproduction et de la production, les frontières entre ces deux mondes étant loin d'être étanches. Il y a interpénétration continue et, pour saisir les impacts d'un changement quelconque, il faut faire appel aux dynamiques de ces deux sphères, ce qui se reflète d'ailleurs dans l'objet de notre recherche.

Notre intérêt pour la vie quotidienne nous situe au cœur des dynamiques sociales, au point de rencontre des jeux des structures et des acteurs. Dans le cadre de cette thèse, l'analyse de la vie quotidienne s'appuie sur les transformations structurelles des lieux d'emploi et de résidence de la région métropolitaine de Montréal, ainsi que sur l'étude des pratiques et des stratégies des acteurs.

Précisons que nous ne nous déclinons pas, à partir de la notion de stratégie, une hiérarchie sémantique allant de la stratégie de haute voltige à la passivité. Nous voulons faire ressortir toute la gamme des actions et réactions et n'établirons pas de distinctions de prime abord. Toutefois, nous demeurons sensible à l'idée que les stratégies revêtent différentes formes et nous en rendrons compte au moment de l'analyse. Par ailleurs, nous serons également sensible à la possibilité qu'une stratégie en cache une autre. À titre d'exemple, la stratégie de localisation résidentielle qui peut être, à l'occasion, une stratégie visant à accroître avant tout le capital scolaire des enfants.

S'il est vrai que l'importance de l'étude de la sphère de la reproduction et l'intérêt pour celle de la vie quotidienne furent en grande partie défendus par des chercheurs féministes, nous ne croyons pas que ce cadre conceptuel devrait être limité à l'étude des populations féminines. Il s'avérerait tout aussi pertinent dans l'étude des populations masculines, qui participent elles aussi aux sphères de la reproduction autant qu'à celles de la production auxquelles on les associe plus spontanément. Tous ces rapports demeurent fortement sexués. Ils sont socialement construits, susceptibles de varier dans le temps et l'espace.

Toutefois, à l'heure actuelle, dans la région de Montréal, la situation des femmes en termes de mobilité apparaît encore plus problématique que celle des hommes, d'où notre volonté de les situer au cœur de nos préoccupations. L'analyse de la vie quotidienne des femmes permet de faire ressortir plus clairement les contradictions et les tensions entre les sphères de la reproduction et de la production, car elles en assument l'articulation pour une large part. Cette articulation est en perpétuelle redéfinition et, dans cet esprit, nous partageons la position de Mackenzie selon laquelle les femmes sont au cœur des transformations de l'urbain :

It is not a simple coincidence that periods of urban transition happen simultaneously with periods of gender role alteration. Women in part create the urban crisis. Their actions are responses to both the kinds of cities in which they live and work and the resources their living and working environment provide for them. Changes in the city and in women's activities are inextricably linked. (Mackenzie, 1988 : 24)

Et à l'instar de Mackenzie, nous estimons que l'étude de la vie quotidienne est une voie privilégiée pour saisir cette dynamique :

But the history of women's activities in Canadian cities has revealed more than a historical link between gender and environment. It has indicated how this link is created : through the day-to-day, often apparently insignificant and disconnected actions of women in cities. These activities are at the centre of the reciprocal relation between women and cities. Women have moved the boundaries and rearranged the content of analytic categories as they have moved the location and timing of their activity. Understanding women and cities therefore requires not only a new set of concepts structured around the relations of production and reproduction but also a new methodology which permits one to examine how daily activities alter and adapt these analytic constructions. (Mackenzie, 1988 : 24)

Nous nous intéressons aussi aux pratiques; elles sont conçues comme des révélateurs de l'articulation des structures et des acteurs, à l'échelle de la vie quotidienne. À cet égard, nous partageons la position de Michelson lorsqu'il soutient que : «We all know what housing, land use, transportation, and safety are and that they are important. My aim is to show how the change of paradigm to treat behavior as part of a pattern of everyday life extends our understanding of the pertinence of these contexts.» (Michelson, 1994 : 28-29)

Notre démarche s'appuie sur une observation des transformations structurelles des dynamiques métropolitaines, des pratiques et stratégies d'employées de bureau. En retour, à la lumière de cette analyse, nous réfléchissons sur certains modèles qui nous sont proposés et que nous discuterons dans le chapitre suivant. Précisons toutefois que nous analysons ce qui est et non ce qui «devrait être», soit le quotidien en lui-même. En ce sens, il ne faut pas attendre de cette thèse un point de vue, par exemple, sur la question de l'étalement urbain ou sur celle de la motorisation de plus en plus poussée. Non que ces questions ne soient pas importantes et ne méritent pas des prises de position, mais parce qu'elles s'écartent de notre propos.



## CHAPITRE 2

### LA VIE QUOTIDIENNE ET LES STRATÉGIES SPATIALES DES EMPLOYÉES DE BUREAU MONTRÉALAISES : UN OBJET DE RECHERCHE

Le temps est maintenant venu - une fois précisé notre angle d'analyse - de mieux cerner notre objet de recherche. Dans un premier temps, nous aborderons la question de la vie quotidienne en fonction de la mobilité des populations et des activités urbaines. L'analyse des différentes formes de mobilité spatiale permet de prendre en considération les forces en présence dans les sphères de la reproduction et de la production, ainsi que leurs interrelations. Car, comme l'affirme pertinemment Plassard, «[c]ette nouvelle orientation correspond peut-être plus fondamentalement à la prise de conscience qu'avant d'être une valeur mesurable, la mobilité est un aspect de la vie quotidienne et qu'à ce titre elle est explicable par la vie quotidienne» (1983 : 167). De plus, la mobilité force une lecture en termes de dynamiques individuelles et sociales et nous amène à nous pencher sur les stratégies déployées. Nous verrons comment mobilité et modernité sont souvent liées. Dans un deuxième temps, nous passerons en revue les divers travaux portant sur la mobilité tant résidentielle que pendulaire des individus, mais aussi les études relatives à la mobilité des activités économiques telles qu'observées ces dernières décennies dans les grandes régions métropolitaines d'Occident. Cette revue de la littérature en pièces détachées permettra de rendre justice aux importants corpus qui se sont développés pour chacun de ces thèmes : la question résidentielle, la localisation des lieux de travail et la mobilité pendulaire. Même si ces corpus se sont développés de façon relativement autonome, ils constituent d'incontournables apports à notre réflexion. De plus, nous verrons comment la mobilité représente un enjeu particulier pour les femmes. Dans un troisième temps, nous nous attarderons aux modèles du *job-housing spatial mismatch* et du *spatial entrapment* qui intègrent ces trois dimensions de la mobilité.

## 2. 1. Modernité et mobilités

L'étude des liens entre la ville et la mobilité, qu'il s'agisse de celle des marchandises, des capitaux, des informations ou des personnes, est un sujet classique des études urbaines (Brun, 1993 : 2). Si la mobilité est inhérente à toutes les sociétés, même les plus primitives, on reconnaît que dans les sociétés industrielles, elles augmente au fur et à mesure que celles-ci s'urbanisent et se modernisent. Les sciences sociales s'accordent pour reconnaître que depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, l'accroissement de la mobilité et la diversification des formes qu'elle emprunte sont vertigineux (Bassand *et al.*, 1989 : 7).

De nos jours, la mobilité est souvent considérée comme un signe et un facteur de modernité. Elle permet de s'adapter aux multiples réaménagements relatifs aux structures et à l'organisation de l'espace (Brun, 1993 : 4-8; Coutras, 1993 : 163). La mobilité étant une réaction aux mutations, elle est en ce sens une notion qui permet d'articuler l'impact spatial des phénomènes de restructuration du marché du travail et du marché du logement. À l'inverse, le manque de mobilité est très souvent perçu comme le symptôme, voire une des causes, de divers «problèmes urbains» (Brun, 1993 : 8).

L'analyse de la mobilité des personnes a d'abord été considérée sous l'angle des migrations internationales et interrégionales. Traditionnellement, à l'échelle nationale et régionale, on soutient que la main-d'œuvre est moins mobile que le capital. La mobilité interrégionale et internationale des personnes fait référence au marché de l'emploi. À l'échelle métropolitaine, en économie urbaine classique, on affirme toutefois que la mobilité de la main-d'œuvre est parfaite dans les limites d'une région métropolitaine. Depuis, à ce type d'analyse qui est loin d'avoir épuisé la complexité d'une réalité constamment changeante, s'est adjointe l'analyse d'autres migrations toutes aussi importantes que les premières : déplacements domicile-travail, migration résidentielle, voyages touristiques, migrations de loisir, voyages d'affaires, etc. (Bassand *et al.*, 1989 : 7). Généralement, la mobilité intramétropolitaine fait référence à la mobilité au sein du marché du logement. Pourtant, la mobilité pendulaire est une composante essentielle des modes de vie (Coutras, 1993 : 163) et les notions de mobilité résidentielle et pendulaire sont inextricablement liées aux notions de mobilité sociale et professionnelle (Brun, 1993 : 5; White *et al.*, 1989 : 262).

La mobilité spatiale doit s'analyser comme un système global, certaines formes étant complémentaires ou substitutives à d'autres. Ainsi, la pendularité est souvent définie comme une forme substitutive à la mobilité résidentielle (Joye *et al.*, 1989 : 46-47; Polèse, 1994 : 319). Ou encore, un déplacement de population en direction des banlieues influence le choix du mode de déplacement, il accélère automatiquement le phénomène de motorisation (Bussière, 1993 : 18). À l'inverse, pour freiner de façon efficace l'usage de l'automobile, il faut que la ville centrale demeure économiquement forte. Dans cet esprit, Bussière soutiendra que la réussite d'une politique de transport dépend donc, en dernier ressort, de la réussite des politiques économiques (1993 : 19). On voit donc la force des interrelations. Même si certaines formes de mobilité peuvent se substituer à d'autres, il n'en demeure pas moins que les diverses formes de mobilité renvoient à des temporalités différentes (Dietrich, 1989 : 29). Par exemple, si la mobilité pendulaire renvoie au quotidien, les mobilités résidentielles et professionnelles s'inscrivent dans des temps plus longs. Mais pour l'heure, nous allons traiter distinctement de mobilité résidentielle, de mobilité des activités économiques et de mobilité pendulaire, parce que trois corpus de littérature relativement autonomes coexistent toujours. Nous allons aussi voir que la mobilité est un enjeu qui revêt un caractère spécifique pour les femmes.

## 2. 2. La mobilité, un enjeu particulier pour les femmes : une revue de la littérature en pièces détachées

### 2. 2. 1. La mobilité résidentielle : une longue tradition de recherche

Il existe une longue tradition de recherche en Occident dans le domaine de la localisation et de la mobilité résidentielle. Dès les années 1920, l'École de Chicago a mis l'accent sur l'analyse de la mobilité intramétropolitaine. Dans ce modèle, la ville est caractérisée par des densités résidentielles allant décroissant du centre vers la périphérie, les statuts sociaux des secteurs formant des pointes de tarte et d'autres différences sociales ou ethniques pouvant venir complexifier la distribution résidentielle. Dans ce modèle, les choix résidentiels sont ainsi résumés par Polèse :

la décision à laquelle le ménage fait face se résume, dans la plupart des cas, à un choix entre un logement plus adéquat (plus grand surtout) et un logement plus proche du lieu de travail (mais plus petit). L'idéal, bien entendu, est de pouvoir trouver un grand logement à proximité du lieu de travail. En réalité, le ménage doit établir un arbitrage entre les deux et décider combien de mètres carrés d'espace de logement il est prêt à sacrifier pour se rapprocher de son lieu de travail. (1994 : 318)

En écologie humaine, la ville est conçue comme un organisme social gouverné par la lutte pour l'existence; il en résulterait des aires «naturelles» où dominent certains groupes. Les pères de l'écologie humaine - Park, Burgess, McKenzie et, à travers eux, Simmel, lequel constituait leur source d'inspiration première - parlaient à cet égard de concurrence, invasion, succession, domination entre «types» d'habitants et entre activités, processus réglés en premier lieu par des facteurs techno-économiques - la main invisible du marché foncier - et secondairement par des facteurs culturels de constitution des identités, de résistance des groupes institués sur la base des mentalités (Dansereau, 1992 : 4-5). Ce modèle s'est développé à un moment où dominait la théorie économique classique et où l'influence du darwinisme et la volonté pour les sciences sociales d'établir leur statut scientifique étaient marquées (Knox, 1994 : 211-216). Cette école de pensée a influencé la géographie urbaine américaine pendant plusieurs décennies, mais a aussi fait l'objet de nombreuses critiques.

D'autres auteurs, dont Harvey dans son livre *Social Justice and the City* publié en 1973, ont critiqué la logique explicative de l'écologie urbaine. Selon eux, ces travaux sont essentiellement de nature descriptive et furent souvent utilisés pour expliquer l'organisation sociale comme étant issue de la compétition spatiale et non l'inverse (Marston *et al.*, 1989 : 666). Pour sa part, l'école marxiste a situé la réflexion du côté de l'offre. Dans les années 1970, on a étudié principalement les flux de capitaux dans le marché du logement. Durant les années 1980, le phénomène de la gentrification a retenu l'attention et permis de développer un cadre conceptuel qui, tout en intégrant les flux de capitaux, permettait d'articuler les dynamiques du marché du logement aux processus décisionnels des ménages et aux dynamiques de restructuration économique et sociale (Rose, 1987, 1989 et 1996).

#### Une nouvelle approche prometteuse : au carrefour de l'offre et de la demande

Depuis quelque temps, une certaine convergence semble vouloir se dessiner entre les approches mettant l'accent sur la constitution de la demande et les approches plus structuralistes. Ce mouvement est prometteur et renvoie à cette nouvelle position théorique, voire épistémologique, qui met en évidence les interactions entre structure et acteurs, dont Giddens, avec son modèle de la structuration de la société, est un des plus illustres représentants. Ainsi, selon nous, les décisions individuelles sont toujours plus ou moins contraintes, mais il faut reconnaître une certaine liberté aux acteurs, de même qu'une certaine capacité à transformer les dynamiques en jeu.

En effet, la mobilité résidentielle des ménages au sein d'une région métropolitaine n'est pas libre de toutes contraintes. Elle est notamment orientée, d'une part, par le coût et la typologie du parc résidentiel qui varient dans l'espace et, d'autre part, par des facteurs moins aisément quantifiables - qui renvoient aux pratiques sociales et familiales, au stade du cheminement de vie et à des dimensions symboliques qui varient selon les individus. C'est dans cet esprit que Grafmeyer soutient que «[e]n matière de résidence comme en d'autres domaines, les acteurs sociaux disposent de marges de liberté très inégales, qui dépendent à la fois des ressources de tous ordres qu'ils peuvent mobiliser, et des contraintes objectives qui délimitent leur champ d'action» (1994 : 66-68).

L'enjeu est donc de «tenir ensemble les deux termes de l'équation». Par exemple, en ce qui a trait au lieu de résidence, il faut à la fois tenir compte des «contraintes, pressions et sollicitations du marché» et «des usages familiaux qui contribuent à modeler le projet de formation de maison» (Bonvalet *et al.*, 1993 : 11). De cette capacité de tenir ensemble les deux termes de l'équation découle une meilleure compréhension du processus de mobilité, et cela est d'autant plus essentiel que l'offre et la demande se construisent en interaction.

Une fois posée notre approche dans ces grandes lignes, mentionnons des apports spécifiques en ce qui concerne les notions de trajectoires résidentielles, du rôle de l'acteur-individu et de l'acteur-ménage, des changements récents sur le plan de la structure des ménages et de la place des femmes dans ces dynamiques.

### Les trajectoires résidentielles

Premièrement, l'étude de la mobilité résidentielle permet de dégager des trajectoires. La notion de trajectoire implique que les positions résidentielles successives d'un individu ne relèvent pas uniquement du hasard, mais s'enchaînent au contraire selon un ordre intelligible. Grafmeyer, qui défend une telle lecture, nous met cependant en garde :

Cela ne signifie pas pour autant qu'une trajectoire résidentielle puisse à tout coup s'interpréter comme l'accomplissement réussi d'un projet initial fermement conduit jusqu'à son terme, ni même comme une suite de décisions librement prises à chaque fois par les agents au seul gré de leur préférence du moment. [...] Parler de trajectoires ne préjuge donc pas du degré de maîtrise que les personnes exercent sur

leur propre mobilité. C'est, plus largement, faire l'hypothèse que les mobilités ont néanmoins un sens. Autrement dit, qu'on peut non seulement les décrire, mais *en rendre raison*, à condition toutefois de situer l'explication au carrefour de logiques d'acteurs et de déterminants structurels. (1994 : 66-68)

Cette position renvoie à la théorie de la structuration de Giddens exposée au chapitre précédent en termes généraux, mais aussi plus spécifiquement à son discours concernant le fait que si les acteurs sont des êtres conscients et compétents, on ne peut quand même pas soutenir que l'histoire humaine est un projet voulu, notamment à cause des conséquences non intentionnelles.

Dans un autre ordre d'idées, il ne faut pas perdre de vue qu'étant donné la segmentation du marché du logement (en termes de prix, de typologie, de mode d'occupation, etc.) et les ressources des individus, toute stratégie résidentielle n'est pas une stratégie de localisation optimum (Brun, 1990). Les ménages doivent composer avec les contraintes du marché du logement et faire de leur mieux. Enfin, des stratégies qui peuvent sembler de prime abord résidentielles, par exemple, le retour au centre de couples avec jeunes adultes, peuvent en fait cacher une stratégie de valorisation du capital culturel, une meilleure accessibilité aux écoles de prestige étant ici prioritaire (Bonvalet et Merlin, 1993 : 9-11). En ce sens, les cheminements résidentiels peuvent être sous-tendus par des motivations d'un autre ordre.

#### L'acteur-individu/l'acteur-ménage

Ces trajectoires ne peuvent se dessiner en s'appuyant uniquement sur l'individu. Il faut se garder de faire des trajectoires résidentielles des trajectoires individuelles. Les trajectoires résidentielles - mais fort souvent aussi les autres types de trajectoires et formes de mobilité - concernent le ménage dans son ensemble (entre autres, Plassard, 1983). Selon Plassard,

[...] il apparaît que les variables liées au ménage se révèlent plus explicatives que celles qualifiant la personne. On peut y voir l'indication que la mobilité est le résultat d'une stratégie globale dans la répartition des activités et des déplacements par les personnes au sein du ménage. (1983 : 167)

C'est ainsi qu'à statut socio-économique équivalent, les lieux de résidence des hommes et des femmes ne sont pas nécessairement semblables, parce qu'il faut prendre en compte non seulement le statut

individuel, mais aussi le statut du ménage dans son ensemble. Signalons qu'au Canada, entre 1961 et 1990, la proportion de ménages à double revenu parmi les familles biparentales avec enfant à charge est passée de 20 % à 71 % (Rose et Villeneuve, 1998 : 123). Cette montée des ménages à double revenu rend beaucoup plus complexe leur positionnement social, à la fois en ce qui concerne leur profil socioprofessionnel, mais également leur profil de consommateur, notamment sur le marché du logement. Rose et Villeneuve se sont intéressés à ces questions et ont observé à l'échelle intramétropolitaine de Montréal que, dans certains cas, une localisation en banlieue était rendue possible par le fait d'appartenir à un ménage où les deux conjoints travaillent, même s'ils ont des emplois modestement rémunérés (*ibid.* : 137-140).

On doit aussi tenir compte de la distribution différenciée des lieux de travail des femmes et des hommes. Par exemple, à Montréal, les lieux de résidence des ouvriers peu qualifiés sont beaucoup plus dispersés que ceux de leurs consœurs; à l'inverse, les lieux de résidence des femmes professionnelles sont beaucoup plus déconcentrés que ceux de leurs collègues (Chicoine et Rose, 1989).

#### La place des femmes dans les dynamiques décisionnelles

Si les cheminements résidentiels sont d'abord des cheminements de ménage, on ne peut tout de même pas faire l'économie des dynamiques au sein des ménages. Il faut en particulier s'interroger sur la place qu'y occupent les femmes. D'autant plus qu'on peut penser que la localisation résidentielle est un enjeu particulièrement important pour les femmes actives, surtout les mères de jeunes enfants, étant donné leur mobilité pendulaire contrainte, comme nous le verrons plus loin.

Traditionnellement, la littérature féministe a insisté sur le peu de pouvoir des femmes dans le processus de décision, la localisation résidentielle étant vue comme fonction du lieu de travail du mari. Toutefois, il semble que la dynamique décisionnelle au sein des ménages évolue en fonction de la participation croissante des femmes au marché du travail. On observe maintenant des arbitrages prenant place chez les couples à double revenu. Ainsi, Fagnani (1992) constate que la présence de deux adultes actifs au sein d'un ménage augmente l'éventail des choix résidentiels (les revenus du ménage augmentant) tout en les restreignant (la localisation doit permettre l'accessibilité aux lieux de travail des deux adultes actifs). Les enjeux liés au choix du logement s'insèrent alors dans les stratégies familiales et professionnelles respectives des conjoints. La présence d'enfants complexifie encore le processus; s'il y a proximité des

lieux d'emploi des conjoints, l'arbitrage demeure assez aisé, sinon le choix sera très souvent fonction de la proximité du lieu d'emploi de la mère (ou encore la mère cherchera un emploi à proximité de son domicile). Il y aurait donc un renversement des termes de la prise de décision, mais toujours dans une optique où la mère assume la plupart des responsabilités domestiques et familiales.

Ce renouveau d'intérêt pour la dynamique décisionnelle fut suscité par la montée des ménages de professionnels à double revenu (Fagnani, 1992; Stanback, 1991 : 109-110). Néanmoins, il nous semble qu'au sein d'autres groupes socioprofessionnels, notamment chez les ouvrières et les employées de bureau, cet arbitrage doit, dans plusieurs cas, exister depuis fort longtemps, le revenu d'emploi de la mère étant nécessaire à l'équilibre du budget familial. En effet, les ménages plus modestes comptent depuis longtemps sur plus d'un revenu pour boucler leur budget :

In reality, what has become known as the dual-earner couple or family is only a "new" phenomenon for the middle and upper classes. Strategies of dual and indeed multiple household earnings have long been prevalent in working-class and first-generation immigrant families in urban-industrial communities (Groupe de Recherches Sociales, 1959; Lamphere, 1987; Coontz, 1988; Bradbury, 1993), much as many might have aspired to the "family wage" model promoted in the heyday of Fordism. (Rose et Villeneuve, 1998 : 124)

Par ailleurs, bien que le processus décisionnel soit sûrement très influencé par le pouvoir économique des membres du ménage et donc - très souvent - par la participation au marché du travail (comme le reconnaît la littérature féministe), nous croyons que d'autres facteurs pourraient contribuer à la définition des rapports de pouvoir, des facteurs culturels notamment.

### Des banlieues et des femmes

Dans la littérature féministe classique, on soutient que les femmes n'ont pas choisi de vivre en banlieue. La banlieue serait un milieu où la vie familiale est considérée comme le pivot de la vie sociale et c'est d'ailleurs à la famille biparentale avec de jeunes enfants que s'adresserait avant tout la publicité. La banlieue c'est aussi une façon d'habiter qui consacre la division privé/public, reproduction/production et un modèle qui intègre et renforce les stéréotypes basés sur le sexe; on y accepte comme «naturelle» l'exclusion des hommes de la sphère domestique et des femmes de la sphère publique, notamment du marché du travail (voir entre autres Coutras, 1996 :4). La division spatiale et sociale se construit en

parallèle. L'aménagement des banlieues est pensé en fonction d'un contexte social et spatial dans lequel la femme reste à la maison pour effectuer le travail domestique (Roy, 1989). L'espace n'est donc pas neutre : il reflète et contribue à maintenir les rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes.

Dans son livre *La femme mystifiée*, paru en 1963 (en version française en 1964), Betty Friedan, banlieusarde elle-même et journaliste pour diverses revues féminines, faisait état de l'«indéfinissable malaise» dont les mères de famille habitant de belles maisons de banlieue souffraient sans oser en parler. Ce qu'on présentait comme un idéal de vie - une belle maison, de beaux enfants, etc. - tourne au cauchemar pour plusieurs d'entre elles, insatisfaites d'une vie dont la quotidienneté ne leur permet pas de réaliser leurs aspirations autres que familiales. Depuis la parution de cet ouvrage qui a fait date, les critiques féministes de la banlieue se sont multipliées. Ainsi, des recherches empiriques comparent les conditions de vie des femmes habitant la ville avec celles des femmes de la banlieue, et leurs conclusions recourent la dénonciation faite par Friedan (voir notamment les travaux de Jeanne Fagnani et Jacqueline Coutras en France; Jacqueline Tivers en Angleterre; Kim England, Susan Hanson, Geraldine Pratt et William Michelson en Amérique du Nord). Elles font notamment ressortir que les femmes habitant en banlieue sont fortement pénalisées par leur localisation résidentielle. Les banlieues dont on discute ici étaient presque strictement résidentielles, situées loin des centres d'emplois, mal desservies par le transport en commun, peu pourvues en équipements culturels, et les commerces y étaient concentrés dans les centres commerciaux. Ces facteurs imposent une série de contraintes spatio-temporelles difficiles à surmonter sans le recours à l'automobile. Ces difficultés, conjuguées au fait que les femmes assument la plupart des responsabilités familiales et du travail domestique, font en sorte qu'elles sont confinées à la proximité résidentielle et rendent problématique leur insertion dans une activité professionnelle. De plus, les rapports inégaux entre hommes et femmes agissent sur la répartition des ressources familiales comme l'automobile, plus souvent mise à la disposition de l'homme, ce qui réduit la mobilité des femmes. Telles sont les grandes conclusions de nombreuses études, menées pour la plupart au début des années 1980.

### Changements récents dans la structure des ménages

Certaines grandes transformations sociales ont modifié les dynamiques de mobilité résidentielle, telles que la participation de plus en plus massive des femmes au marché du travail, comme nous l'avons vu, mais aussi les structures changeantes des ménages.

Rappelons que l'école béhavioriste définit la mobilité résidentielle intramétropolitaine comme un processus d'ajustement des ménages à leurs besoins évolutifs en termes d'espace à différentes étapes de leur cycle de vie (Gober, 1992 : 174). On se rend maintenant compte que cette façon de voir les choses est de moins en moins pertinente, parce que la formation des ménages n'est pas un processus prédéterminé, ni linéaire et que la mobilité résidentielle n'est pas toujours induite par des transformations à ce plan. Ainsi Gober a troqué la notion de cycle de vie pour celle de cheminement de vie (*life course*). Le potentiel heuristique de cette approche est aussi reconnu par des géographes féministes, qui publieront même un ouvrage collectif privilégiant celle-ci : *Full Circles : Geographies of Women Over the Life Course* (Katz et Monk, éd., 1993). Le passage du concept de cycle de vie à celui, estimé plus satisfaisant, de cheminement de vie s'accompagne d'un élargissement des facteurs pris en compte dans la constitution de la demande. Ainsi Gober, par une réflexion sur le cheminement de vie, intègre maintenant le cheminement professionnel dans les constituantes de la mobilité résidentielle intramétropolitaine (Gober *et al.*, 1991 : 81).

Pour sa part, Courgeau a un raisonnement inverse et rappelle que certaines formes de mobilité spatiale peuvent modifier le cheminement de vie et qu'il faut donc, plutôt que de prendre appui sur une analyse de type causale, étudier les interactions entre le cheminement de vie et la mobilité résidentielle (1988 : 187-188). Fagnani (n. d.), dans son texte intitulé *Les Parisiennes sont-elles malthusiennes ?*, observe que d'une part, les femmes, sous la pression de nouvelles valeurs et sous l'effet de contraintes financières, sont de plus en plus désireuses de travailler à l'extérieur de leur foyer et que d'autre part, les contraintes spatio-temporelles dans les grandes agglomérations urbaines, et plus particulièrement à Paris, ne peuvent que les inciter à limiter leur descendance ou du moins à renforcer la détermination d'un grand nombre d'entre elles à refuser la naissance d'un troisième enfant.

Bref, les structures familiales aussi se modifient et se multiplient, ce qui n'est pas sans incidences sur la mobilité résidentielle. Par exemple, l'augmentation du nombre de femmes responsables de familles

monoparentales est susceptible de modifier les comportements de mobilité résidentielle. Dans plusieurs cas, ces femmes voient se restreindre le champ de leurs options résidentielles (en termes de mode d'occupation, de typologie de l'habitat et de localisation) à cause de leurs faibles revenus, de la discrimination, de leur dépendance à l'égard du transport en commun et de la nécessité de maintenir des réseaux d'entraide essentiels à leur insertion sur le marché du travail. Les contraintes spatiales pèsent particulièrement lourd dans le cas des femmes monoparentales actives sur le marché du travail. Certaines études ont établi que les femmes responsables de familles monoparentales effectuaient dans plusieurs cas de longs déplacements pendulaires de leur lieu d'emploi au centre vers leur domicile en banlieue éloignée afin de combiner l'accès à un logement peu coûteux - et sans doute aussi maintenir l'accès à un réseau de support - et l'accès à un emploi mieux rémunéré (England, 1991; Michelson, 1985). Par ailleurs, on peut songer à un autre exemple : l'augmentation de la garde partagée. Cette forme de garde des enfants, à la suite d'une séparation des parents, a aussi des incidences majeures sur la localisation résidentielle. Wexler (1998) est l'auteur d'une des rares études à s'intéresser à la dimension résidentielle de la garde partagée. Premièrement, il observe que la plupart des parents (ex-conjoints) demeurent à proximité l'un de l'autre; pour expliquer ce choix, on invoque le besoin de garder la même école, les mêmes amis et de maintenir la continuité (*ibid.* : 357); et puis les parents se demandent : «À quoi bon chercher ailleurs ?», puisque le quartier leur offre déjà ce qu'ils recherchent, à savoir un milieu et des logements à caractère familial. Deuxièmement, quand les enfants vieillissent, atteignent l'adolescence, les parents songent à quitter le quartier. L'étude ne révèle toutefois pas s'ils concrétisent finalement cette aspiration. Troisièmement, la garde partagée est un phénomène de banlieue plutôt que de ville-centre (*ibid.* : 370). Quatrièmement, les mères conservent rarement la maison «familiale», d'abord pour des raisons financières, mais aussi parce qu'elles y seraient moins attachées, elles veulent marquer la «coupure» et ne veulent pas en assumer seules les charges (*ibid.* : 359-361).

Selon Bonvalet et Merlin, «[c]es mobilités (familiale, résidentielle) conduisent à renforcer, par un paradoxe apparent, les solidarités familiales - solidarité au niveau des services quotidiens (garde des enfants, présence auprès de parents âgés, etc.) ce qui implique la proximité» (1988 : 4-5). Leur capacité d'effectuer des ajustements sur le plan de la localisation résidentielle serait donc assez limitée. Et on peut penser que dans un contexte de restructuration de l'emploi, elles auront une plus forte propension à effectuer des ajustements en ce qui concerne les déplacements.

### La mobilité contre la stabilité

Si les classes moyennes ont longtemps carburé à la mobilité (Bassand *et al.*, 1989 : 7), aujourd'hui, pour plusieurs segments de la population, mobilité rime souvent avec précarité. En ce sens, l'enracinement va peut-être prendre de l'ampleur. Et, comme le disait Gotman (1990) en parlant des stratégies résidentielles, elles sont plus vues aujourd'hui comme des phénomènes de résistance à la délocalisation dans un contexte de transformation des agglomérations urbaines. Malgré la délocalisation passablement généralisée des réseaux sociaux, pour certains le quartier peut demeurer un milieu d'ancrage significatif.

En fait, si dans la littérature on soutient souvent que dans les villes nord-américaines contemporaines, le voisinage est par définition un milieu de liens faibles (Carrasco *et al.*, 1999), des études comme celle qu'a menée Fortin à Québec démontrent l'importance des réseaux qui se tissent à partir du secteur de résidence (Fortin *et al.*, 1987). Il est intéressant de noter qu'elle a observé fréquemment la présence des mères à proximité des lieux de résidence des filles, la matrilocalité (*ibid.* : 82-83). De plus, elle soutient que si certains quartiers du centre sont des hauts lieux de la vie de quartier, la banlieue n'est pas en reste, plus particulièrement la banlieue «moyenne» (en opposition à la banlieue «cossue»). Il existerait dans ces banlieues une vie de quartier ou à tout le moins de voisinage (*ibid.* : 128-136).

Nous ajouterons qu'on devrait accorder une attention de plus en plus grande au fait que, depuis quelques années, les lieux de travail sont de moins en moins permanents, en raison de la précarité des emplois, de la montée du travail contractuel et autonome, etc. Une étude sur de jeunes employés du secteur tertiaire à Montréal, qui résident et travaillent au centre, nous a permis d'observer que, pour certains, le logement et le quartier sont des points d'ancrage très importants dans un monde où la vie professionnelle est précaire. Ces jeunes investissent - ou «s'investissent», ajouterions-nous - dans l'habitat parce que c'est la seule chose stable en regard des autres facettes de leur vie (Chicoine et Rose, 1998 : 325-326).

Les quartiers doivent aussi être considérés comme des milieux de vie. Les femmes, particulièrement les mères de jeunes enfants, sont susceptibles de développer des réseaux d'entraide - familiaux, amicaux ou de voisinage - au sein de leur quartier de résidence. Selon Fortin, les relations avec les voisins sont modulées par l'âge des enfants : on connaît d'abord les voisins qui ont des enfants du même âge que les siens et on les fréquentera d'autant plus que les enfants sont jeunes, ces derniers demandant plus de

surveillance (Fortin *et al.*, 1987:134). L'importance des réseaux sociaux pourrait donc expliquer que, lors de la relocalisation de leur entreprise, les femmes décident d'augmenter leurs déplacements pendulaires plutôt que de changer d'emploi - si elles le jugent satisfaisant - ou de lieu de résidence (England, 1993b : 238). Ce qui nous renvoie aux notions de complémentarité et de substitutivité mentionnées précédemment.

### 2. 2. 2. Le redéploiement des activités économiques à l'échelle intramétropolitaine : les contributions de la nouvelle géographie industrielle

La localisation des lieux d'emploi est en étroite relation avec la localisation résidentielle et la mobilité pendulaire. Il nous faut donc comprendre le processus de localisation des activités économiques et saisir les tendances récentes.

En économie urbaine classique, c'est l'intensité de l'utilisation du sol et la sensibilité à la distance qui déterminent la courbe de la rente et, par voie de conséquence, la localisation des activités (Aydalot, 1985). Ainsi, les productions qui commandent les prix les plus élevés s'établiront près du centre. La proximité de la main-d'œuvre ne joue donc pas un grand rôle dans les décisions de localisation intramétropolitaine des activités économiques.

Pour les néo-marxistes, par contre, la dynamique de localisation des activités économiques est essentiellement tributaire de la disponibilité de la main-d'œuvre. C'est dans l'influence du marxisme sur les sciences sociales au cours des années 1970 que réside la principale influence de la théorie de la restructuration qui fait une place centrale au facteur travail - la main-d'œuvre joue un rôle prépondérant dans la constitution des avantages de localisation - dans son effort de modélisation de localisation des activités manufacturières à l'échelon régional (Massey, 1978, 1979, 1984 *in* Bagguley *et al.*, 1990; Peck, 1992; Scott, 1981, 1983, 1986, 1988a et 1988b; Storper et Walker, 1989). Dans cet esprit, Massey (1978, 1979, 1984) soutient que la localisation des industries est très souvent fonction de l'accessibilité à des bassins spécifiques de main-d'œuvre (Bagguley *et al.*, 1990 : 25).

### Modèle de localisation des activités économiques et poids de la main-d'œuvre

Dans ce modèle, les autres facteurs traditionnels de localisation, tels que le transport et les sources d'énergie, ont perdu de l'importance, de sorte que la main-d'œuvre devient le premier facteur de localisation. Elle doit être présente en nombre suffisant et au coût minimal, posséder les qualifications requises et être disposée à se soumettre aux conditions de travail imposées par l'employeur. Selon la théorie de la restructuration, les industries auront tendance à segmenter spatialement leurs activités afin de satisfaire les besoins spécifiques de main-d'œuvre pour chacune d'elles. Ainsi,

[...] control and research and development functions were located in large urban centres such as London; skilled work was located in older provincial urban centres with well established supplies of skilled labour; while semi- and unskilled work was located in areas with pools of surplus labour, low wages and no tradition of militancy among the labour force. (Bagguley *et al.*, 1990 : 16)

À ce jour, pour ce qui est de la théorie néo-marxiste, la plupart des efforts de réflexion se sont concentrés toutefois sur les mutations du secteur manufacturier. On peut cependant penser que le facteur travail étant aussi, sinon plus important dans le secteur tertiaire que dans le secteur manufacturier, la formation initiale et continue de la main-d'œuvre représente des coûts très élevés. Le facteur travail doit aussi jouer un rôle important dans un schème explicatif de la localisation des activités tertiaires. Cette importance est d'ailleurs reconnue par un nombre de plus en plus grand de chercheurs - qu'on ne peut pas associer au courant néo-marxiste - et explique une localisation centrale (Polèse, 1994 : 278-289; Reich, 1993 : 13). Un modèle fut même formulé à cet effet : «[l]e modèle Coffey-Polèse postule, en somme, que la main-d'œuvre spécialisée et l'information sont les deux principales ressources rares qui guident les choix de localisation des activités de bureau» (Polèse, 1994 : 280). Les auteurs tiennent à préciser toutefois qu'ils traitent de localisation interurbaine ou interrégionale et qu'à l'échelle intra-urbaine, c'est le coût des espaces à bureau qui influence le choix des quartiers (*ibid.*).

Il importe de noter qu'à ce jour, la nouvelle géographie s'est aussi principalement intéressée à la localisation des activités économiques à l'échelle régionale. On peut se demander s'il est légitime de transposer ces réflexions à l'échelle intramétropolitaine. Soulignons qu'en économie classique, une région urbaine est considérée comme un marché du travail intégré, au sein duquel une main-d'œuvre parfaitement mobile, nombreuse et de qualification diversifiée, est rémunérée selon un même standard (Rose et Villeneuve, 1993 : 171). De fait, la pertinence de reconnaître l'importance du facteur travail

dans un schème explicatif de la localisation des activités économiques à l'échelle intramétropolitaine est une question plus complexe et n'est reconnue que par certains auteurs, un des plus renommés étant Scott. Ce dernier n'hésite pas à soutenir que :

Of all the major problems that form part of the urban question in contemporary capitalism, the mechanisms of local labor market adjustment and their effects on intraurban location are assuredly among the more perplexing and underresearched. (1988b : 120)

À travers une série d'études, Scott démontre que l'organisation de la production dans différents secteurs industriels est reliée à la segmentation du marché du travail (Marston *et al.*, 1989). À la suite d'une analyse détaillée de la structure spatiale de la rémunération dans la région métropolitaine de Toronto, Scott observe :

that variations in wages (as paid at job site) across urban space are *real, systematic, and significant*. [...] The main point, however, is that intra-urban wage rate variations can indeed be related to the geographical structure of labor supply and demand and to a basic journey-to-work process. (Scott, 1981 : 23)

D'autres auteurs ont tout de même exploré cette problématique. C'est d'ailleurs par le biais d'une critique «sympathique» de la thèse de Scott, que Peck propose une conceptualisation plus complexe de la notion de main-d'œuvre. Dans les travaux de Scott, la main-d'œuvre est essentiellement définie sous forme de coûts, mais selon Peck, on doit également y intégrer les dynamiques sociales, ethniques et hommes/femmes, car :

[...] labor markets should be regarded, first and foremost, as political constructions imbued with profoundly asymmetrical power relations (see Giddens 1980; Offe 1985; Rueschemeyer 1986; Solow 1990) and only secondarily as economic systems governed by transaction costs. (Peck, 1992 : 336)

La *new industrial geography* tente aussi d'élargir la conceptualisation du facteur travail, en y intégrant la notion de fragmentation par classe, sexe, «race», ethnie et en tenant compte des intérêts divergents qui peuvent exister entre différents segments de la main-d'œuvre (Bagguley *et al.*, 1990 : 33; Beyers *et al.*, 1989).

England suggère même que les nouvelles dynamiques métropolitaines tendraient à accentuer la subdivision du marché de l'emploi métropolitain :

Until recently, most studies have considered labor markets at the metropolitan or regional scale, or dealt with migration between regional labor markets. As cities become more polynucleated they increasingly consist of multiple "local" labor markets that are made up of different internal and external labor markets (Lovering, 1990; Peck, 1989; Simpson, 1992). In short, a single urban area consists of distinct, but overlapping, labor markets and, even at the intraurban scale, labor-market and occupational segregation are manifest in and through space. Studying labor markets at the intraurban scale is particularly important when dealing with women's paid employment, as women conduct more localized job searches and have shorter commuting distances than men (Hanson and Pratt, 1991; 1992; Johnston-Anumonwo, 1988; Pratt and Hanson, 1993; 1994; Preston et al, 1993). (1995 : 1999)

De façon générale, les résultats de ces travaux mettent en relief la pertinence d'une étude à l'échelle intramétropolitaine du poids du facteur travail dans les décisions de localisation. Il faut toutefois manier le concept de segmentation du marché du travail à l'échelle intramétropolitaine avec prudence. D'une part, il est vrai que l'on ne doit pas d'emblée conceptualiser les régions métropolitaines comme des bassins d'emplois où la main-d'œuvre est uniforme et où la mobilité de la main-d'œuvre est absolue (cet aspect sera développé dans la section 2. 2. 3. : «La mobilité pendulaire»). D'autre part, il faut reconnaître que plusieurs cadres régissant la main-d'œuvre relèvent des échelons supramétropolitains. Les conditions de travail dans le secteur public provincial ou fédéral, par exemple, ne connaissent pas de variations intramétropolitaines et, en ce sens, pour certaines catégories d'emplois, la notion de marchés locaux est peu pertinente. Cette notion n'est pas très pertinente non plus pour les gens qui sont très mobiles sur le plan résidentiel ou qui, de façon quotidienne, peuvent se déplacer sur de longues distances. À l'inverse, on peut croire qu'elle serait très utile pour la main-d'œuvre féminine dont la mobilité résidentielle et pendulaire, mais aussi professionnelle, est reconnue généralement comme étant plus contrainte.

#### La localisation de l'emploi et l'insertion professionnelle des femmes

La participation des femmes au marché du travail est tributaire de leur capacité d'accéder à l'emploi. La notion d'accessibilité recoupe deux dimensions clés, soit les caractéristiques individuelles de mobilité socioéconomique et spatiale des personnes, mais aussi les caractéristiques structurelles et spatiales des marchés du travail, du logement, des réseaux de transport (Hanson, 1995 [1986] : 7-8; Wekerle et

Rutherford, 1989 : 151 et 162). Cette capacité d'intégrer ces deux dimensions est essentielle à une compréhension de la réalité. Dans cette section, nous concentrons notre attention sur la distribution spatiale de l'emploi et ses conséquences sur l'accessibilité.

Toutefois, les travaux qui mettent en relation l'insertion problématique des femmes sur le marché du travail avec la distribution des lieux d'emploi à l'échelle des régions métropolitaines ne sont pas encore légion. On peut dire que les travaux de Hanson et Pratt ont largement contribué à paver la voie. Ainsi, Hanson et Pratt (1988a, 1988b, 1990, 1992, 1995) ont démontré que les réseaux de recherche d'emploi des femmes étant très limités dans l'espace, leur aire de recherche est loin de s'étendre à l'ensemble de la région métropolitaine et qu'il existait de ce fait une segmentation du marché de l'emploi féminin à l'échelle intramétropolitaine.

On a d'ailleurs observé qu'à l'échelle intramétropolitaine, les lieux d'emploi de la main-d'œuvre féminine et ceux de la main-d'œuvre masculine - à l'instar des lieux de résidence - sont fortement différenciés. Ce constat s'applique à Montréal, alors qu'en 1971 et 1981 on a observé que la géographie des lieux de travail des femmes et des hommes n'était pas la même. L'emploi masculin a toujours été plus déconcentré que l'emploi féminin, et cette situation est le reflet de la mobilité plus grande des hommes, de leur rémunération plus élevée et de leur accès à de plus nombreux secteurs d'emploi (Chicoine et Rose, 1989; Hanson et Pratt, 1990). On est donc en droit de penser que la décentralisation de l'emploi féminin serait lourdement ressentie par les femmes. Et décentralisation il y a, même si l'emploi féminin demeure encore plus centralisé que l'emploi masculin.

Enfin, la morphologie même des lieux d'emploi peut rendre problématique l'insertion professionnelle de certains segments de la main-d'œuvre. Rutherford et Wekerle (1988) avaient signalé que les barrières qui limitent l'accès des femmes à certains types d'emplois non traditionnels peuvent être renforcées par la localisation, localisation qualifiée non seulement en termes de distance, de temps, d'accès par le transport en commun, mais aussi en termes de type d'aménagement de l'espace, notamment dans le cas des parcs industriels. En Angleterre, on a documenté la situation de l'emploi féminin dans les parcs technologiques et on a constaté qu'ils sont souvent localisés en périphérie et mal desservis par le réseau de transport en commun, alors que les femmes sont passablement dépendantes de ce mode déplacement (Massey *et al.*, 1992). De plus, le caractère monofonctionnel de ces parcs pourrait s'avérer moins attrayant pour les femmes qui ont des responsabilités familiales : y occuper un emploi occasionnerait une multiplication des déplacements nécessaires à l'accomplissement des tâches

quotidiennes (courses, garderie, etc.). En ce sens, la localisation et l'organisation spatiale des parcs pourraient, en termes d'accessibilité, représenter des contraintes particulières pour les femmes. Dans une étude approfondie des parcs scientifiques et technologiques de Grande-Bretagne, on constate que seulement le tiers des emplois des parcs est occupé par des femmes (Massey *et al.*, 1992 : 43). Cette proportion n'est pas représentative du taux de participation des femmes au marché du travail et, surtout, de leur présence dans des firmes similaires localisées hors des parcs scientifiques et technologiques. À l'inverse, selon Scott (1986), la localisation à proximité des lieux de résidence des emplois mal rémunérés offerts dans les services à la consommation ou dans les manufactures traditionnelles accentue la «ghettoïsation» des travailleuses.

De plus, l'accessibilité au bassin de main-d'œuvre en ce qui concerne plus spécifiquement l'emploi de bureau a retenu l'attention de chercheurs et leurs réflexions ont emprunté deux voies (Huang, 1989 : 40). D'une part, les études de Nelson (1986) et England (1993b) ont démontré que les stratégies de décentralisation de certaines des entreprises étaient étroitement liées aux pratiques de mobilité spatiale restreinte de certains segments de la main-d'œuvre féminine, alors que les travaux sur les stratégies de localisation du tertiaire moteur mettent plutôt l'accent sur l'accessibilité à une main-d'œuvre très qualifiée (Polèse, 1994).

### La conciliation travail/famille

Dans le cadre d'une réflexion sur l'insertion professionnelle des femmes, on ne peut faire abstraction de la conciliation travail/famille, car comme mentionné précédemment, ce sont elles qui ressentent le plus fortement les tensions entre les sphères de la production et de la reproduction.

Une multitude d'études ont démontré, que de façon générale, malgré la progression importante des femmes en emploi, elles assument encore plus que leur part des tâches domestiques et des soins aux enfants. Ces études sont souvent d'envergure nationale et basées sur l'établissement de budgets-temps. Toutefois, la situation évolue - même si trop lentement de l'avis de plusieurs - et varie aussi. Les facteurs suivants sont fréquemment évoqués pour expliquer l'évolution et la variabilité : le niveau de scolarité des conjoints; les revenus des conjoints; la durée de la relation avant la naissance des enfants, le cycle de vie, les attitudes face aux rôles sexués et le temps consacré au travail (voir Le Bourdais et Sauriol, 1998 : 3-14 et Rose et Villeneuve, 1998 : 125-127 pour une revue des principales études).

Deux constats ont particulièrement retenu notre attention. Il est intéressant de noter, d'une part, qu'au sein des couples où les revenus du mari sont modestes, le partage est plus équitable, d'autant plus que la stratégie de «consommation de services ménagers» n'est pas envisageable. D'autre part, il n'existerait pas d'asymétrie profonde et systématique entre les couples de banlieue et ceux vivant au centre quant au partage des tâches.

Ainsi, la segmentation du marché du travail, la localisation des activités à l'échelle intramétropolitaine et les différentes formes que peut prendre la conciliation travail/famille influencent dans plusieurs cas la capacité des femmes à s'insérer sur le marché du travail.

### Le travail à temps partiel

C'est souvent la difficile conciliation travail/famille qui est invoquée pour expliquer la proportion élevée de femmes travaillant à temps partiel, une autre dimension incontournable de l'emploi féminin. Le travail à temps partiel est une des formes qu'emprunte la flexibilisation de l'emploi et qui concerne beaucoup plus les femmes que les hommes (Kempeneers, 1992 : 141). Au Canada, en 1994, 1,6 millions de femmes, soit 26 % de toutes les femmes occupées, travaillent à temps partiel contre 9 % de leurs confrères (Almey, 1995 : 69). La même année, dans la région métropolitaine de Montréal, sensiblement la même proportion de femmes étaient dans cette situation, soit 24 % (Ville de Montréal, 1999a : 14). Toutefois, la présence d'enfants n'explique pas tout :

Quant aux motifs avancés pour expliquer le temps partiel [...] dont on a coutume de dire qu'il résulte d'un choix consenti par les femmes pour concilier leur double rôle, on s'aperçoit que «les enfants» n'entrent que pour 21 % de l'explication, alors que les conditions du marché du travail y entrent pour 54 %. (Kempeneers, 1992 : 141)

Ce qui renvoie à l'argumentation de Walby sur le danger à accorder trop de poids au cheminement de vie dans l'analyse de l'insertion professionnelle des femmes, dont nous avons discuté plus haut. Elle soutiendra, plus spécifiquement, en ce qui concerne l'importance du travail à temps partiel que celle-ci n'est pas seulement tributaire du profil familial de la main-d'œuvre, mais également de la structure économique et socioprofessionnelle. (1991 : 180-181)

D'ailleurs, le travail à temps partiel est une pratique réservée à des secteurs d'activités et des professions spécifiques; ventes et services viennent en tête avec 39 % des femmes y travaillant à temps

partiel en 1988. À l'autre extrême, les emplois manufacturiers (traitement, usinage et fabrication) semblent être nécessairement des emplois à temps plein puisqu'on y trouve que 8 % des femmes à temps partiel (Statistique Canada, 1990 : 94). On doit donc non seulement tenir compte du profil familial des employées, mais aussi de facteurs structurels, car il existe des variations importantes selon les catégories professionnelles, les politiques de congés de maternité, etc.

C'est ainsi que la plupart du travail à temps partiel au Canada est réalisé par des femmes, est concentré dans le secteur des services et représente des emplois peu ou pas qualifiés (Duffy et Pupo, 1992). Le secteur secondaire est «linked to peripheral and service-sector industries, is characterized by lower wages, relatively poor working conditions, insecurity, few opportunities to advance and learn, low levels of unionization or weak unions, and arbitrary managerial methods» (*ibid.* : 89).

La situation professionnelle des femmes est encore aggravée du fait qu'elles sont nombreuses à travailler à temps partiel de façon involontaire. Toutefois, une étude de Walsh (1999) fait ressortir la diversité du travail à temps partiel : les emplois à temps partiel varient en termes de qualité, les motivations pour occuper un tel emploi sont diverses et ne sont pas que le fait de mères, le profil d'attachement au marché du travail est éclaté. Ce qui nous fait prendre conscience du danger de verser dans une lecture féministe «classique» où le travail à temps partiel est connoté négativement ou, à l'inverse, d'adhérer à celle que proposent certains auteurs pour lesquels il s'agit de la façon idéale de concilier travail et famille. En fait, si la majorité des travailleuses à temps partiel sont satisfaites de leur sort, il n'en demeure pas moins qu'au Canada, plus du tiers des effectifs féminins à temps partiel voulaient travailler à temps plein mais avaient dû se contenter d'un emploi à temps partiel (Almey, 1995 : 69-70 et 82).

### 2. 2. 3. La mobilité pendulaire : les apports stimulants de la géographie féministe

La mobilité pendulaire est associée aux activités «banales» (travail, école, achats, visites et loisirs de proximité), par opposition aux mobilités professionnelles de longue distance ou aux moments de rupture que sont les vacances ou les départs en week-end. Mais la mobilité quotidienne est «surtout celle qui est la plus influencée, déterminée, produite par les rapports qu'entretiennent les espaces entre eux et les formes spatiales du développement économique, au même titre qu'elle contribue à les transformer» (Bieber *et al.*, 1993 : 137). Selon Collin et Mongeau, qui partagent aussi cet avis, «[l]e navettage est plus sensible au redéploiement des activités économiques, sociales et culturelles» (1992 : 7).

La mobilité géographique et la trajectoire professionnelle sont intimement liées (Drouin, 1995 : 3). Comme le souligne Coutras, l'insertion professionnelle est notamment liée au degré de mobilité d'une personne : «[l']élargissement de l'aire d'emploi représente la possibilité d'accéder à un meilleur emploi pour celles qui en ont un; et pour celles qui n'en ont pas, c'est la condition première pour espérer en obtenir un» (1993 : 167). Dans un autre ordre d'idées, Drouin souligne l'importance de distinguer le potentiel de mobilité de la mobilité elle-même (1995 : 4, 18). Les facteurs qui influencent le potentiel de mobilité sont la division des tâches domestiques et l'effet de captivité, c'est-à-dire la possession d'un permis de conduire, l'accès à un véhicule automobile privé, ainsi que l'accessibilité des zones d'emploi et des zones de résidence.

La mobilité intramétropolitaine est loin d'être parfaite pour tous les segments de la population active. Des études des années 1970 et du début des années 1980 ont démontré que la mobilité d'une personne est fonction de son niveau d'instruction, de son capital culturel, de sa catégorie socioéconomique et de la division sexuelle des rôles sociaux (Plessis-Bélair, 1989; Remy et Voyé, 1992; pour une revue des études sur les femmes, voir Hanson et Johnston, 1985).

Nombre d'études ont observé que les déplacements pendulaires des femmes sont plus contraints que ceux des hommes; on note généralement que les déplacements des femmes sont plus courts que ceux des hommes. Généralement, les femmes ont tendance à travailler moins loin de chez elle que leurs confrères. La mobilité des femmes est restreinte par plusieurs facteurs : un plus faible accès à l'automobile, une rémunération moindre, de même que d'importantes responsabilités familiales (pour une revue de la littérature à ce sujet, voir Hanson et Johnston, 1985; Preston et McLafferty, 1993b).

Toutefois, des études récentes révèlent que le degré de mobilité des populations évolue très rapidement. Il y a un accroissement généralisé de la mobilité et les femmes participent à cette tendance. Les différences homme/femme observées varient en fonction des critères de mobilité retenus (temps ou vitesse de déplacement, distance parcourue, nombre de déplacements quotidiens, etc.) et selon le profil des populations observées (participation au marché du travail, composition du ménage, lieu de résidence, etc.). Par exemple, Rosenbloom observe que les femmes américaines effectuent de plus en plus de déplacements chaque jour afin d'assumer leurs multiples responsabilités, mais se déplacent toujours sur de moins grandes distances que les hommes (1996). Par ailleurs, des travaux récents observent que la mobilité résidence-emploi des hommes et des femmes résidant au centre diffère peu, mais que les écarts sont marqués entre les femmes et les hommes résidant en banlieue. Les femmes mariées et mères de

famille vivant en banlieue se déplacent beaucoup moins pour se rendre au travail que les hommes dans la même situation (Preston et McLafferty, 1993b : 250-253).

Les résultats des études sur les déplacements pendulaires des employées de bureau laissent de prime abord perplexe. Dans certains cas, les déplacements des employées de bureau sont très courts, dans d'autres cas, ils sont très longs (England, 1993b : 230; Preston et McLafferty, 1993b : 249-250). Ces résultats mettent en relief l'importance de tenir compte de la géographie résidentielle et du travail de bureau dans une région métropolitaine donnée, afin de les interpréter correctement (Crowe, 1992 : 2-12). Par ailleurs, il faut tenir compte du fait que la géographie métropolitaine est en constante mutation. Ainsi, on peut penser que dans certains cas, les entreprises relocalisées maintiendront, pendant un certain temps du moins, un très haut pourcentage d'employées qui occupaient un emploi chez elles, alors que dans d'autres cas, les employées seront recrutées dans la nouvelle région d'implantation, ce qui influencera nécessairement la durée des déplacements. Mais à moyen terme, des ajustements pourront avoir lieu de part et d'autre et modifier de nouveau les schèmes de déplacements de ces employées (des employées pourraient déménager pour se rapprocher de leur lieu de travail, d'autres, quitter cet emploi et être remplacées par des femmes résidant à proximité).

Les pratiques plus diversifiées révélées par ces études doivent être analysées en tenant compte de certaines grandes transformations sociales récentes. C'est ainsi que d'autres critères sont aujourd'hui associés au degré de mobilité, notamment la structure du ménage et la participation croissante des femmes au marché du travail. Par exemple, selon Polèse, le fait d'appartenir à un ménage à double revenu où l'homme et la femme travaillent (tous deux au centre-ville, disons), augmentera la sensibilité à la distance (1994 : 319). Il semble se développer au sein des ménages à double revenu, des stratégies de localisation résidentielle et d'insertion sur le marché de l'emploi qui accordent une position centrale à la mobilité des deux adultes et non plus seulement à celle du «chef de ménage» (Stanback, 1991 : 109-110; Fagnani, 1992; Coutras, 1993 : 167). À l'inverse, on observe que dans certaines conditions, les femmes chefs de famille monoparentale se déplacent sur de longues distances, leur rôle de soutien économique surclassant peut-être leur rôle sur le plan domestique (McLafferty et Preston, 1991; Michelson, 1985). Rosenbloom aussi associe la popularité sans cesse croissante de l'automobile aux transformations du marché du travail et de la composition des ménages, c'est-à-dire l'arrivée en masse des femmes sur le marché du travail et l'augmentation du nombre de familles où les deux parents travaillent, tout comme la proportion plus élevée de familles monoparentales (Rosenbloom, 1992 : 46). Selon cette auteure, l'usage de la voiture personnelle est une réaction «rationnelle» des parents qui travaillent, en particulier des mères, à cause des multiples déplacements qu'elles doivent effectuer quotidiennement pour assumer leur

double rôle (garderie, école, activités de loisirs des enfants, courses, travail, etc.). Les services de transport en commun comme on les connaît aux États-Unis et au Canada peuvent difficilement permettre d'accomplir tous ses déplacements (*ibid.*).

Selon Levine, l'automobile et le mode de vie qu'elle suppose ont joué un rôle déterminant dans la conversion de la ville moderne, la réduction du rôle du centre et la suburbanisation (1993 : 67-69). De fait, l'accroissement prodigieux du recours à l'automobile et la dépendance qu'elle suppose constituent un phénomène, parmi plusieurs, qui, par un effet de renforcement mutuel, vient promouvoir l'étalement urbain. La « culture de l'automobile » facilite le choix des sociétés en faveur des bureaux en banlieue, ce choix étant aussi favorisé par les progrès des télécommunications, la décentralisation du secteur manufacturier et la prédilection des résidents pour la maison de banlieue et le mode de vie qui en découle. À leur tour, ces phénomènes viennent renforcer la dépendance de la société vis-à-vis de l'automobile personnelle. Conjuguées, toutes ces tendances viennent miner l'efficacité des centres-villes comme lieux d'emploi majeurs dans les régions métropolitaines.

En quelques mots, les villes nord-américaines connaissent une transformation spatiale importante, une « révolution du développement urbain » qui, inévitablement, réduira le rôle économique du centre-ville de la plupart des agglomérations urbaines (Webber, 1991 : 278). Les sociétés installent de plus en plus leurs bureaux dans les banlieues, à proximité du lieu où leurs employés ont déménagé en masse depuis la fin des années 1950, et où elles peuvent rester en contact étroit avec leurs fournisseurs, leurs clients et les autres sections de leurs opérations grâce à la technologie de pointe des télécommunications (Levine, 1993 : 68).

Par ailleurs, de la même façon que pour la mobilité résidentielle, il faut tenir compte non seulement des caractéristiques socioéconomiques de l'individu, mais aussi de celles du ménage. Les variables liées au ménage se révèlent plus explicatives que celles qui qualifient la personne. De plus, au-delà des ressources socioéconomiques, les pratiques de mobilité sont le résultat d'une stratégie globale dans la répartition des activités et des déplacements par les personnes au sein du ménage (Plassard, 1983).

Les conditions d'emploi et plus spécifiquement leur flexibilisation récente sont un autre facteur associé à la mobilité. Selon Polèse : « Les conditions d'emploi sont telles (emplois précaires, horaires difficiles et variables, plusieurs membres du ménage travaillent) que le ménage veut absolument vivre à proximité du

principal foyer de travail de la ville.» (Polèse, 1994 : 325). Comme nous l'avons mentionné dans la section précédente relative à la mobilité résidentielle, d'autres études semblent démontrer qu'en période d'insécurité professionnelle, la localisation résidentielle peut affirmer son rôle en tant que de point d'ancrage. En ce sens, les gens vont privilégier - dans un contexte de précarité professionnelle - des ajustements dans les stratégies de mobilité pendulaire. Si l'effet des transformations récentes des ménages et des conditions de travail sur la mobilité pendulaire semble de pas faire de doute, la question des impacts précis demeure ouverte. Et les interactions entre ces différents facteurs sont riches.

Enfin, s'il est vrai que l'étalement résidentiel ainsi que la déconcentration commerciale et industrielle sont liés à l'accroissement de la mobilité des individus (Huang, 1989 : 141; Hanson et Pratt, 1990; Stanback, 1991 : 8-9), des études récentes nous permettent de constater que le degré de mobilité des populations évolue très rapidement.

Bien que le degré de mobilité pendulaire des femmes n'échappe pas à cette tendance et s'accroisse, les déplacements des femmes demeurent très problématiques, ne serait-ce que parce que les responsabilités familiales dont elles assument encore la plus large part les obligent à effectuer de multiples arrêts, que les revenus des femmes sont encore sensiblement inférieurs à ceux des hommes et finalement parce que le taux de motorisation des femmes est encore moins élevé que celui des hommes (ces aspects seront chiffrés pour la région montréalaise au chapitre 3). Il est donc légitime de croire que la mobilité pendulaire demeure, encore aujourd'hui, un enjeu majeur en ce qui a trait à l'insertion professionnelle de la main-d'œuvre féminine.

La mobilité intramétropolitaine ne peut se conceptualiser uniquement en termes de distance. Il faut y introduire la notion de temps, d'accessibilité par le transport en commun, de déplacements polyfonctionnels, de barrières symboliques, d'aménagement de l'espace. L'impact des déplacements pendulaires sur la vie quotidienne se définit largement par le temps que l'on consacre à les effectuer (Heller, 1984 : 242). Il faut éviter cependant d'interpréter la signification d'un déplacement uniquement en tenant compte de sa durée ou de la distance parcourue. Un déplacement court peut révéler un ajustement très satisfaisant entre le travail et les responsabilités familiales ou, à l'inverse, peut être le reflet de contraintes familiales lourdes, de limitations en termes de mobilité. De façon générale, l'accroissement de la mobilité ne correspond pas toujours à un accroissement de la liberté, mais peut être l'indice de lourdes responsabilités.

Les systèmes de transport en commun dans les régions métropolitaines, comme celle de Montréal, sont en forme d'étoile. Le centre-ville est ainsi généralement très accessible où que l'on demeure dans la région métropolitaine. D'ailleurs, les entreprises localisées au centre-ville drainent des bassins de main-d'œuvre très vastes (Crowe, 1992; Hamel, 1994; Huang, 1989 : 142). Les déplacements vers les banlieues ou interbanlieues sont généralement beaucoup plus malaisés pour les personnes ne pouvant disposer d'une automobile, et les femmes sont généralement plus nombreuses dans cette situation (Rutherford et Wekerle, 1988 : 118). Mais pour celles qui ont accès à une automobile, on peut penser qu'effectuer un déplacement interbanlieue de dix kilomètres est beaucoup moins onéreux en temps qu'un tel déplacement vers le centre-ville. Aux États-Unis, les déplacements entre banlieues sont en train de supplanter le déplacement pendulaire traditionnel des banlieues au centre-ville (Coffey et Drolet, 1994 : 373). On a vu précédemment comment l'usage de l'automobile en banlieue est lié aux multiples déplacements qu'une mère active sur le marché du travail doit accomplir pour satisfaire à toutes ces obligations. On a déjà discuté aussi du fait que l'accessibilité des femmes aux emplois de haute technologie est limitée dans le cas où ces emplois se trouvent dans des parcs technologiques (Massey *et al.*, 1992).

Mais si la mobilité pendulaire est une notion qui permet de conceptualiser les relations complexes qu'entretiennent la mobilité résidentielle et professionnelle, il ne faudrait pas croire qu'elle explique tout. La mobilité peut être freinée par la segmentation des marchés de l'emploi et du logement. Il faut aussi prendre garde de surestimer l'importance que les gens accordent au temps de déplacement. «It has even been said that workers have become "virtually footloose" in the sense that "[w]ithin broad limits, it does not matter where people live" (Hamilton [4], p. 1504).» (*in* Rouwendal, 1998). Il semble que leur tolérance soit passablement élastique et que seuls des changements majeurs (20-25 minutes) modifient leur appréciation (Ley, 1985 : 37). On peut croire que pour plusieurs les déplacements pendulaires sont moins importants que les préférences pour un certain type d'emploi et de lieu de résidence (Huang, 1989 : 141).

Néanmoins, il nous semble que la mobilité contrainte de certains segments de la main-d'œuvre métropolitaine justifie l'intérêt d'étudier l'impact de la nouvelle géographie métropolitaine des lieux de travail et de résidence sur l'accessibilité à l'emploi. De façon générale, il est important de saisir comment des changements au chapitre des déplacements pendulaires sont incorporés dans la vie quotidienne des ménages. Car les «[j]ourneys-to-work should be viewed as part of a much larger time-space budgeting problem in which adjustments can be made to better suit needs of both individual women and those with whom they share their homes» (England, 1993b : 237).

On saisit à quel point les transformations de la géographie résidentielle et de l'emploi, ainsi que l'organisation du système de transport dans une région métropolitaine interagissent et embrassent toutes les dimensions de la vie quotidienne des femmes, notamment leur cheminement professionnel et résidentiel, leurs pratiques de mobilité pendulaire et leur capacité de concilier le travail et la famille.

### 2. 3. À la recherche de thèses «intégratrices»

Les interactions entre les différentes formes de mobilité sont au cœur des dynamiques urbaines, et leur étude a une grande portée heuristique. Nous n'avons d'ailleurs pu éviter d'y faire allusion à de multiples reprises dans les sections précédentes, même s'il s'agissait d'une revue de littérature en pièces détachées.

Même si Dietrich déplorait l'absence de théorie intégrative satisfaisante (1989 : 25-26), il nous est apparu que deux thèses, soit celles du *job-housing spatial mismatch* et du *spatial entrapment*, constituaient des efforts en ce sens et, à ce titre, elles ont retenu notre attention. Elles ont le mérite de mettre en relation à l'échelle intramétropolitaine les transformations de la géographie de l'emploi et de la mobilité résidentielle et pendulaire.

En premier lieu, nous présenterons brièvement ces thèses. Puis nous ferons état des principaux commentaires qu'elles ont suscités dans le monde scientifique et nous explorerons la possibilité de les transposer à la réalité montréalaise, plus spécifiquement à celle des femmes employées de bureau qui ont connu une relocalisation de leur lieu d'emploi. Après quoi nous serons à même de préciser nos questions de recherche.

#### 2. 3. 1. Le *job-housing spatial mismatch*

La principale thèse intégratrice repérée dans la littérature est celle du *job-housing spatial mismatch*. Elle fut d'abord développée dans le cadre d'un vaste chantier de recherches commanditées par le gouvernement dans la foulée des émeutes des années 1960 afin d'expliquer le taux élevé d'inactivité des hommes afro-américains vivant dans les villes centrales aux États-Unis. La thèse du *spatial mismatch*,

d'abord formulée par Kain (1968) et Mooney (1969) au cours des années 1960, fut étoffée et documentée essentiellement par Kasarda depuis les années 1980 (Kasarda, 1996, Kasarda *et al.*, 1997). Il existe actuellement un regain d'intérêt très manifeste pour cette thèse et de très nombreuses publications dans des revues scientifiques au cours des dernières années en font foi (à titre d'exemple : Bauder et Perle, 1999, Fieldhouse, 1999, Kain, c.1992, Raphael, 1998, Wyly, 1998).

Pour les tenants de cette thèse, la marginalisation économique et sociale de cette population est due à l'effet combiné de la ségrégation résidentielle dont ils sont l'objet, de la décentralisation de l'emploi et de leur dépendance face au transport en commun (Cooke, 1993 : 408; McLafferty et Preston, 1992 : 406-410; Stanback, 1991 : 108-109).

La plupart des études ont documenté la situation des hommes afro-américains des villes centrales qui ont un taux d'inactivité très élevé. On associe ce haut taux à la relocalisation à la périphérie de la région métropolitaine, en région ou à l'étranger de nombre d'emplois de cols bleus et d'emplois de commerce ou de service nécessitant peu de scolarité. Et la mobilité spatiale limitée (résidentielle et pendulaire) de ces hommes les empêche d'accéder aux emplois en banlieue, dans des zones mal desservies par le transport en commun (Cooke, 1993 : 408; Stanback, 1991 : 108-109).

Signalons toutefois que la réalité des femmes fut aussi analysée à la lumière de cette thèse. En effet, McLafferty et Preston ont étudié dans cette optique la situation des femmes de la région métropolitaine de New York appartenant ou non à des minorités ethniques (1992 : 406). Nous discuterons de leurs conclusions dans la section 2. 3. 3. : «Le *job-housing spatial mismatch* et le *spatial entrapment* : un regard critique».

### 2. 3. 2. Le *spatial entrapment*

Les travaux de Nelson (1986) sont sans doute ceux qui ont le plus contribué à diffuser la deuxième thèse, celle du *spatial entrapment* par lequel les bureaux d'appui se relocalisent à proximité des lieux de résidence du bassin de main-d'œuvre inexploité, peu coûteux, «docile» et «captif» que représentent les femmes de banlieue. Les bureaux d'appui, aussi connus sous le vocable anglais de *back offices*, sont des bureaux où s'effectuent des tâches routinières faisant appel à une main-d'œuvre généralement moins

qualifiée que celle des sièges sociaux, et pour laquelle, dans le cadre de ses fonctions, les échanges avec d'autres sont quasi inexistantes. En ce sens, une localisation au centre n'est pas requise. On peut penser au traitement automatisé de l'information, le traitement des factures, par exemple (Levine, 1993 : 60).

Selon cette thèse, les banlieusards appartenant à la classe moyenne attireraient les employeurs en acceptant ces emplois même s'ils sont moins bien rémunérés, parce qu'ils sont localisés à proximité de leur domicile, leur permettant de concilier plus aisément travail et famille. Les femmes blanches, mariées et ayant des enfants sont celles qui correspondent au profil de la personne spatialement contrainte dans sa recherche d'emploi. En revanche, les femmes des minorités ethniques ou chefs de famille monoparentale, fort nombreuses dans les quartiers centraux, ont des taux élevés d'inactivité. La rareté de la main-d'œuvre est donc toute relative, mais plusieurs de ces femmes étant le soutien économique du ménage, elles sont jugées «trop exigeantes sur le plan salarial». Les emplois de bureau se relocalisant en banlieue, les possibilités pour ces femmes d'entrer sur le marché du travail s'en trouvent réduites (England, 1993b : 226).

Dans une perspective historique, on pourrait dire que si, au début du siècle, les hommes occupaient majoritairement les emplois de bureau, ils furent surclassés à la suite des changements technologiques survenus dans l'organisation du travail de bureau, par les jeunes femmes célibataires ou des femmes plus âgées, disposées à travailler au centre-ville. Selon Lowe (1987) qui a consacré un livre à la question, ce changement dans la composition sexuée d'une profession est le plus dramatique observé à ce jour, il le qualifie même de *Administrative Revolution*. Aujourd'hui, les progrès dans le domaine des communications rendent possible la décentralisation des activités qui, jumelée au déplacement vers la banlieue de femmes ayant un profil attrayant pour les employeurs mais une mobilité pendulaire restreinte, nécessite la décentralisation de certains segments d'emploi de bureau (Nelson, 1986 : 151-155).

Même Stanback reconnaît implicitement une telle réalité, mais considère qu'elle évolue et que les entreprises peuvent maintenant avoir des difficultés de recrutement à cause de la faiblesse de leurs offres :

Problems facing the suburbs are for the most part of a different kind. Suburban employers face not a shortage of skilled, relatively well educated labor but of workers willing to accept low-wage, frequently part-time, jobs in the large residential sector,

especially in retailing. During earlier years, this demand was filled by the youth of the baby-boom generation and by housewives newly coming into the labor force. (1991 : 106-107)

On le voit, ce modèle explicatif du *spatial entrapment* s'intéresse plus particulièrement à la réalité des femmes de la classe moyenne en banlieue, alors que le *job-housing spatial mismatch* a été élaboré pour rendre compte de la situation des populations des quartiers centraux. Mais ces deux thèses sont fondées sur la notion de captivité, de manque de mobilité soit résidentielle et/ou pendulaire de la main-d'œuvre. Et cette captivité peut être observée dans d'autres lieux et auprès d'autres segments de la population. La captivité n'est pas le seul fait des résidentes de banlieue travaillant dans des bureaux d'appui. Si tel était le cas, elle pourrait seulement rendre compte de la réalité des femmes embauchées après la relocalisation des entreprises. Mais selon nous, nous pouvons appliquer le principe de captivité à d'autres cas de figure.

Les femmes des anciens quartiers ouvriers du centre habitent parfois à proximité des emplois mal rémunérés offerts dans les services à la consommation ou dans les manufactures traditionnelles. Un bon exemple de cette situation est celui des ouvrières du vêtement à Montréal qui vivent et travaillent le long du couloir d'immigration (Chicoine et Rose, 1989). On observe une situation semblable à Worcester, où la main-d'œuvre féminine du secteur manufacturier est confrontée à une certaine forme de captivité due à la segmentation professionnelle et à la forme qu'empruntent les réseaux sociaux féminins (Hanson et Pratt, 1995). Cette captivité renforcerait la «ghettoïsation» des travailleuses, concept déjà formulé par Scott en 1986. Par ailleurs, la situation dans les banlieues françaises décrite par Bieber rappelle celle qui prévaut dans certains quartiers centraux de ce côté-ci de l'Atlantique :

Lutte contre la «captivité» locale dans les banlieues : les non-motorisés souffriront d'un isolement spatial croissant, sauf création de réseaux locaux adaptés et de maintien de services «de proximité» par action très volontariste de réhabilitation des quartiers. Les solutions de transport, à cette échelle locale, sont difficiles à assurer dans des conditions économiques supportables, sauf mutation technologique et sociale du transport, avec un profil bien différent dans les trois scénarios. (Bieber *et al.*, 1993 : 153)

À ce jour, les études ont accordé beaucoup d'attention à la main-d'œuvre dite «captive» (c'est-à-dire celle qui travaille à proximité de son domicile et à faible salaire), mais les travaux de Wekerle et Rutherford (1989) ainsi que ceux de Preston et McLafferty (1993a, 1993c) nous convient à examiner la

situation des femmes qui se déplacent sur de grandes distances pour de faibles salaires. C'est le cas entre autres, de celles qui parviennent en quelque sorte à surmonter le *job-housing spatial mismatch*. C'est ainsi que pour certains segments de la main-d'œuvre, la relocalisation des emplois manufacturiers à la périphérie se traduit par des trajets longs et coûteux, surtout pour les femmes qui continuent d'habiter dans les quartiers centraux, mais aussi pour un certain nombre de celles qui résident en périphérie mais ne disposent pas pour autant de l'usage d'une automobile. Wekerle et Rutherford qualifient de «dramatique» cette situation où les femmes effectuent de longs déplacements pour de faibles salaires. (1989 : 161)

### 2. 3. 3. Le *job-housing spatial mismatch* et le *spatial entrapment* : un regard critique

Des critiques de deux ordres peuvent être formulées à l'égard des thèses du *job-housing spatial mismatch* et du *spatial entrapment*. Un premier ordre de critiques est lié aux possibilités de transposer ces thèses à la réalité montréalaise :

1. Il est évident que la thèse du *job-housing spatial mismatch* fut élaborée en fonction de la situation dramatique des villes centrales aux États-Unis et des populations afro-américaines y résidant. En ce sens, elle ne correspond pas à la réalité montréalaise. D'une part, à Montréal, la ville centrale ne connaît pas un tel déclin et la ségrégation raciale sur le marché de l'emploi et résidentiel n'a pas la même ampleur qu'aux États-Unis. Sur le plan économique, l'administration et le financement des écoles et du système de santé aux États-Unis sont fortement décentralisés, entraînant des disparités marquées entre municipalités, en particulier entre ville-centre et banlieue (Holloway, 1998 : 33). Au Québec, des disparités entre la banlieue et la ville centrale existent, mais elles sont atténuées par un financement fédéral-provincial de grands pans des services publics (notamment en santé et en éducation) et du «filet social» (Golberg et Mercer, 1986). D'autre part, la décentralisation des activités économiques n'est pas aussi accentuée et n'est pas un phénomène lié à la question raciale. Mercer et Goldberg : «[...] argue, for example, that "values tolerating ethnic and racial diversity and values which contribute to a less violent milieu play a role in maintaining the superior livability of the Canadian central city"» (in Linteau, 1987 : 269).

Dans ce texte intitulé *Canadian Suburbanization in a North American Context : Does the Border Make a Difference ?*, Linteau précise que

In Canada, ethnic diversification has been a much slower process, although it has accelerated since 1945. People of black origin have always represented tiny minorities in Canadian cities, so that the racial factor was not a determining one in Canada whereas it gave a powerful impulse to American suburban expansion. Of course, prejudice and segregation were present in Canadian society and were expressed, for example, against Jews and Italians in central Canada and against Indians and Métis in the West. Nevertheless, it seems to me that class was as much a segregative factor as ethnic origin in the social division of Canadian suburban space. (1987 : 268)

2. Il faut demeurer vigilant et éviter la tentation de concevoir de prime abord la mobilité des femmes comme toujours fortement contrainte. De façon générale, on peut dire que ces deux thèses s'appuient trop lourdement sur la notion de contrainte. En contrepartie, elles ne laissent pas assez de place aux potentialités de la nouvelle redistribution spatiale des activités économiques et résidentielles et à l'augmentation générale du degré de mobilité des femmes. Enfin, elles ne permettent pas de rendre compte de la capacité des acteurs de faire preuve de stratégie.

Dans un autre ordre d'idées, Huang formule un certain nombre de critiques à l'égard des travaux de Nelson, critiques qui renvoient à la difficile problématisation des déplacements pendulaires des employées de bureau auquel nous avons déjà fait allusion :

Nelson's arguments and finding, however are open to debate. She considers a "restricted" labourshed as an area with a 10-mile or 16-kilometre radius; in suburban America, this implies considerable spatial mobility by car. Since these laboursheds also do not seem to be any smaller than those for central city offices, the emphasis on female clerical workers needing to be close to work may be misplaced. There is some earlier evidence that female clerical workers can have very long, if not one of the longest, commutes of all workers (e.g. Wheeler, 1967). In spite of being supported by some recent work showing that clerical workers may travel long distances to work (Fagnani, 1983), these findings appear to have been ignored by geographers like Nelson. (1989 : 143)

3. Les relations hommes/femmes sont des constructions sociales qui varient dans le temps et dans l'espace. On est en droit de penser qu'au Québec elles ne seraient pas identiques à celles du reste du Canada, des États-Unis ou d'Europe. D'ailleurs une telle différence fut observée à l'intérieur même des

frontières du Canada, en ce qui concerne le partage des tâches domestiques. Une étude de Le Bourdais et Sauriol constate que la participation des hommes aux tâches domestiques varie selon la province de résidence et le groupe culturel. La participation est plus élevée au Québec et chez les couples dont le répondant s'identifie à la culture française (1998 : 50). Dans le même esprit que les relations hommes/femmes, les rapports des femmes à l'emploi ne seraient pas identiques d'une région métropolitaine à l'autre.

Un deuxième ordre de critiques met en question la construction et l'articulation mêmes des mécanismes explicatifs.

4. La plupart des critiques de cet ordre peuvent se résumer par le fait qu'on définit trop exclusivement l'accessibilité à l'emploi en termes géographiques (Holloway, 1998 : 33). Par exemple, un certain nombre d'auteurs soutiennent que le principal obstacle à l'insertion professionnelle des Afro-Américains est d'abord la discrimination raciale (Cooke, 1993 : 411; voir Fernandez, 1994 : 391-397 pour une brève revue de ces études). Les travaux de McLafferty et Preston sur les femmes de la région métropolitaine de New York appartenant ou non à des minorités ethniques mettent en relief la difficulté de différencier «the combined effects of gender - and race-based segmentation and spatial access to employment and transportation» (1992 : 406).

Minority women have poorer spatial access to jobs than white women, as indicated by their longer commuting times and less-localized labor markets, but they typically have better spatial access to employment than minority men. The mismatch is greatest for African-American women, reflecting their heavy reliance on mass transit and poor spatial access to employment in all economic sectors. Latina workers have more localized labor markets, but also the lowest earnings of any group. For Latinas, our findings suggest that the primary problem is not spatial access to employment but rather a lack of access to well-paying jobs. These differences in mismatch reflect the combined effects of gender - and race-based segmentation and spatial access to employment and transportation. (*ibid.*)

Hanson et Pratt ont rencontré des femmes à Worcester au Massachusetts qui étaient aussi confrontées à un problème de ségrégation occupationnelle. Elles en viennent à la conclusion que la distanciation résidence-emploi et l'accès à une voiture personnelle ne sont pas les uniques facteurs en jeu :

This analysis, which diagnoses inner-city unemployment as essentially a spatial accessibility problem, prompted numerous transportation-based remedial programs in the late-1960s and early-1970s, such as special bus services from the inner city to suburban job sites. Some even recommended providing everyone with a Volkswagen "Beetle" ("new Volks for poor folks", Myers 1970: 199) as a more efficient and cost-effective solution than mass transit. [...] Still, (and leaving aside the issue of environmental impacts) a Volkswagen in every garage is unlikely to disrupt general patterns of occupational segregation. Despite the fact that more than three-quarters of the women in our Worcester study drove alone to work, occupational segregation was still well entrenched. Our point is that, while improved transportation and spatial access may help some individuals in important ways (and especially lower-income individuals, who generally had poorer access to cars), it is not a panacea; access to car was not an issue for most women in Worcester. (1995 : 229-230)

Soulignons toutefois que la thèse du *job-housing spatial mismatch* ne nie pas le rôle de la segmentation du marché du travail, même si pour plusieurs elle ne permet pas de le théoriser et accorde trop d'attention à l'accessibilité géographique de la main-d'œuvre. Nous demeurons cependant convaincue que la distribution spatiale des emplois à l'échelle intramétropolitaine a un rôle à jouer par rapport à l'insertion professionnelle, même si d'autres phénomènes entrent en ligne de compte. D'ailleurs, Fernandez soutient que des études basées sur des données plus récentes étayent mieux cette thèse (1994 : 391-397).

Par ailleurs, ces thèses gagneraient à raffiner leur conceptualisation de l'espace. Selon Hanson et Pratt, le rôle de l'espace par rapport à l'insertion professionnelle doit être appréhendé dans ce modèle non seulement en termes d'accès et de distance, mais aussi :

Our focus on geography draws attention to the many ways that space mediates labor market outcomes : familial responsibilities tie many women to an extremely localized labor market, gender identities and norms are developed in place, and labor market segmentation evolves differently in different places. (1995 : 229)

Cette argumentation renforce du même souffle celle qui a été développée un peu plus haut au sujet du caractère contingent des relations hommes/femmes et des relations de la main-d'œuvre féminine au marché de l'emploi.

Selon Holloway, on doit saisir comment les facteurs structureaux du marché de l'emploi sont médiatisés par les dimensions sociales et géographiques. Il critique aussi l'hypothèse du *job-housing social mismatch* en ce qu'elle s'appuie trop exclusivement sur l'accessibilité géographique à l'emploi (1998 : 33). Holloway étudie plus spécifiquement l'influence de la localisation résidentielle sur l'intégration au marché de l'emploi et soutient que celle-ci médiatise les facteurs structureaux de plusieurs façons. Premièrement, le voisinage influe sur les pratiques des résidents. Il fait référence à la littérature en émergence sur les «neighborhood effects» qui font travailler les notions de contagion ou d'épidémie, de socialisation collective et de capital social. Deuxièmement, le lieu de résidence n'est pas neutre, car la distribution spatiale des ressources institutionnelles aussi fondamentales que l'éducation ne l'est pas. Enfin, il existe une stigmatisation sociale liée au lieu de résidence, les employeurs développant notamment des pratiques discriminatoires fondées sur cette caractéristique (1998 : 33-34).

En résumé, la thèse du *job-housing spatial mismatch* et, par extension, celle du *spatial entrapment* semblent bien séduisantes, mais les résultats des études empiriques qui ont tenté d'en vérifier la validité - dans le cas de la première - sont pour le moins ambivalents : les résultats sont mitigés, sans doute parce que la mobilité est une condition nécessaire mais non pas suffisante afin de garantir l'accès à l'emploi. D'autres facteurs jouent : dans le cas des hommes afro-américains, le facteur racial est omniprésent; dans le cas des femmes, on ne saurait faire abstraction de la ségrégation dont elles sont encore l'objet sur le marché du travail ni des facteurs spatiaux autres que la distance et le mode de transport qui influencent l'accessibilité.

En conclusion, ces thèses doivent retenir notre attention non pas tant pour leur description des réalités observées aux États-Unis, mais pour leur capacité explicative des articulations entre les trois dimensions de la mobilité : résidentielle, pendulaire et des activités économiques. Ces dimensions sont cruciales en ce qui a trait à la capacité des populations urbaines d'accéder à l'emploi, questions centrales de notre thèse.

L'étude de l'impact de la décentralisation des activités de bureau à Montréal est donc pertinente. Il importe de saisir comment cette nouvelle redistribution des activités de bureau, même si elle est moins accentuée que celle décrite dans une certaine littérature américaine et canadienne, affecte l'accessibilité des femmes à l'emploi.

## CHAPITRE 3

### GÉOGRAPHIE DE L'EMPLOI, DES POPULATIONS ET FLUX QUOTIDIENS : ÉLÉMENTS DE LA DYNAMIQUE MONTRÉALAISE

Dans ce chapitre, nous nous intéresserons aux transformations structurelles récentes qui ont affecté les lieux d'emploi et de résidence de la région métropolitaine de Montréal ainsi que les flux résidence-emploi. Dans ce tableau de la réalité montréalaise actuelle, une attention particulière sera accordée à la situation des femmes et, spécifiquement, à celles des employées de bureau. À terme, nous serons à même de saisir dans quel contexte plus large s'inscrivent les pratiques et stratégies des employées de bureau, à quelles contraintes structurelles elles doivent faire face, mais aussi sur quels éléments elles peuvent s'appuyer, voire avec lesquels elles peuvent jouer, car la vie quotidienne est au carrefour des dimensions structurelles et du jeu des acteurs sociaux.

Ce chapitre puise aux travaux de nombreux chercheurs qui se sont penchés sur la situation montréalaise, mais exploite aussi certaines données statistiques inédites (voir Appendice A pour une description détaillée de cette source de données). Dans une première section, nous esquisserons à larges traits le profil socioprofessionnel de la population montréalaise et nous traiterons plus particulièrement de l'importance de l'emploi de bureau pour la main-d'œuvre féminine. Nous aborderons aussi des questions incontournables lorsqu'on traite d'emploi au féminin, à savoir le travail à temps partiel et la conciliation travail/vie quotidienne. Nous documenterons aussi la répartition spatiale de l'emploi dans la région métropolitaine de Montréal, notamment celle de l'emploi de bureau. Nous nous demanderons plus spécifiquement quels sont les lieux de travail des femmes occupant actuellement un emploi de bureau à Montréal.

Dans une deuxième section, nous décrivons la distribution résidentielle des populations et, en particulier, les lieux de résidence des employées de Montréal où l'étalement urbain constitue un phénomène marquant depuis plusieurs décennies. Nous décrivons les forces qui sous-tendent ce mouvement et nous nous demanderons si, depuis quelques années, elles existent avec autant de vigueur. Par ailleurs, nous documenterons les différences observables dans la composition des ménages entre la périphérie et le centre. Nous discuterons aussi du rapport particulier qu'entretiennent les femmes avec la banlieue. Enfin, nous traiterons plus spécifiquement de la distribution des lieux de résidence dans l'espace intramétropolitain selon les professions.

La troisième section abordera la question de l'évolution des pratiques de mobilité pendulaire et des transformations qui s'opèrent dans les façons de se déplacer en termes de modes de transport, de durée des déplacements et de l'orientation des flux au sein de la région métropolitaine. Nous nous pencherons bien entendu avec plus d'attention sur la question des déplacements résidence-emploi des employées de bureau.

### 3. 1. Profil socioprofessionnel de la population, répartition spatiale de l'emploi dans la région métropolitaine de Montréal et quelques traits caractéristiques des employées de bureau

La région métropolitaine de Montréal (RMM) n'échappe pas à la tertiarisation des économies, tendance qu'on observe depuis quelques décennies dans les pays développés. Cette dynamique a profondément modifié la base économique et la géographie des régions métropolitaines (Noyelle et Stanback, 1984).

#### 3. 1. 1. Profil socioprofessionnel de la population montréalaise

La structure économique de Montréal connaît une profonde mutation caractérisée par la tertiarisation et le déclin du secteur manufacturier traditionnel (Coffey et Drolet, 1993; Polèse, 1988). Le secteur tertiaire présente la plus forte concentration d'emploi de la région métropolitaine et celle-ci ira s'accroissant dans un avenir prévisible.

En ce qui regarde la structure de l'économie, que se soit sous l'angle des secteurs, des professions ou des fonctions, Montréal «se présente en effet comme une ville nord-américaine "moyenne" ou "typique"» (Coffey et Polèse, 2000 : 69). Bien que l'économie montréalaise se distingue de celle des autres métropoles nord-américaines par un déclin ou une croissance de certains secteurs quelque peu plus affirmés que la moyenne, elle demeure «typique» avec une désindustrialisation marquée, une baisse de l'emploi du côté du secteur des transports et communications, une hausse du secteur des finances et de celui des services aux entreprises, la hausse étant plus soutenue dans ce dernier cas (*ibid.*).

En 1991<sup>4</sup>, les deux secteurs du «tertiaire supérieur» - les services financiers, d'assurances et d'affaires immobilières et les services aux entreprises - regroupaient 25,5 % des emplois; 22 % des emplois relevaient du secteur commerce; alors que le secteur manufacturier ne représentait que 20,3 % des emplois. De plus, la proportion des emplois de sièges sociaux s'élevait à 22,6 % dans le secteur manufacturier, emplois qu'on associe plus communément au tertiaire qu'au manufacturier. Bref, l'emploi tertiaire est dominant au sein de la Région métropolitaine de Montréal (Coffey et Drolet, 1993 : 11).

#### L'emploi de bureau et la main-d'œuvre féminine

Le travail de bureau représentait 17,7 % de l'emploi de la RMM en 1996. Ce qui situe ce domaine devant ceux de la gestion et de l'administration (14,7 %), des sciences et de l'ingénierie (8,8 %), de l'éducation et de la santé (14,4 %), mais derrière le secteur des cols bleus (19,9 %) et celui des ventes et services (24,5 %) (Coffey et Polèse, 1999 : 12).

La tertiarisation de l'économie va de pair avec un autre phénomène marquant des dernières décennies, la féminisation de la main-d'œuvre (Rose et Villeneuve, 1993 : 157-166). Les Canadiennes occupent massivement des emplois dans le secteur tertiaire. Plus spécifiquement, comme nous y avons fait allusion, il existait une sur-représentation féminine dans les emplois de bureau et cette tendance se renforce au fil des ans (Kempeneers, 1992 : 30-31). La proportion d'effectifs féminins dans ce type d'occupation atteint près de 80 % aujourd'hui (Kempeneers, 1992 : 30-31; Cohen et White, 1987 : 16-17). Le travail de bureau constitue de loin la catégorie la plus importante d'emplois pour les femmes au Canada (Cohen et White, 1987 : 16). Cette situation existe aussi à Montréal (voir le tableau 3. 1).

---

<sup>4</sup> Nous avons eu recours à des données des années 1990 qui correspondent à l'époque de la relocalisation des quatre entreprises (1988 à 1995) et aussi à la période où les entretiens ont eu lieu (1996 à 1998).

En 1991, les employées de bureau comptent pour un peu plus du tiers de la main-d'œuvre féminine active de la Région métropolitaine de Montréal (voir Appendice A pour une description des catégories professionnelles). Au deuxième rang, viennent les professionnelles qui regroupent le quart des effectifs. Les postes de direction, d'administration, dans la vente et autres professions représentent chacun que 13 % ou moins des effectifs et, lorsque regroupés, 41 % de l'ensemble de la main-d'œuvre féminine. On voit donc, d'une part, comment le travail de bureau est important dans toute discussion sur l'emploi féminin et, d'autre part, comment toute modification de la géographie de l'emploi de bureau peut affecter la vie quotidienne d'un grand nombre de femmes actives. Cet état de choses reflète une situation qui perdure, à savoir que l'emploi féminin est plus fortement concentré dans un nombre limité de secteurs d'activité et de professions que l'emploi masculin (voir entre autres Almey, 1995).

Tableau 3. 1 Population féminine active, selon la profession, RMM, 1991

	EFFECTIFS	N	%
<b>PROFESSIONS</b>			
DIRECTION ET ADMINISTRATION		79 055	12,1
PROFESSIONNELLES, ENSEIGNANTES ET COLS BLANCS		162 400	24,9
EMPLOYÉES DE BUREAU		222 255	34,1
TRAVAILLEUSES DE LA VENTE		46 635	7,2
OUVRIÈRES		59 130	9,1
AUTRES PROFESSIONS		81 645	12,5
TOTAL		651 120	100

Source : Statistique Canada, Recensement de 1991, compilation spéciale.

Si la place des femmes dans l'emploi de bureau est une construction historique, elle évolue dans le temps. Et cette évolution est tellement remarquable que, rappelons-le, Lowe (1987) lui a même prêté le nom d'*Administrative Revolution* (voir le chapitre 2). Soulignons que la sur-représentation n'a pas toujours existé; historiquement, en effet, les hommes occupaient en grand nombre des emplois de commis de bureau. Avec la modernisation des façons de faire et la fragmentation, la mécanisation et la routinisation des tâches en découlant, la profession sera dévalorisée et on verra les femmes investir cette sphère d'activité (Lowe, 1987). Selon certaines féministes, on pourrait croire que le fait que les femmes occupent en majorité des emplois de bureau reflète leur position dans la société, le travail de bureau servant de «support logistique» à des activités plus «conceptuelles», «productives»,

«créatives» dévolues aux hommes (Spain, 1992 : 192; Giard, 1980 : 163; Smith, 1987 : 83-84). En ce sens, le travail de bureau se situerait à l'intersection des sphères de la reproduction et de la production; il s'agirait d'une prolongation dans la sphère publique des rôles sociaux des femmes assumés dans le privé, au même titre que l'enseignement et les services de santé. Pour Giard, cette sur-représentation correspond aussi «à une vieille habitude dans la scolarisation des filles, tenues à l'écart des techniques de fabrication industrielle et des professions liées aux sciences exactes» (*ibid.*). Les rapports qu'entretiennent les femmes et l'emploi de bureau sont tributaires de dynamiques sociales plus larges, notamment des relations hommes/femmes. Ces rapports ont évolué dans le temps et rien n'indique qu'ils soient à l'abri de transformations dans le futur.

Ces dernières années, on assiste à un déclin relatif du nombre d'emplois de bureau, qu'ils soient occupés par des hommes ou par des femmes. Coffey et Polèse, dans leur analyse de la structure occupationnelle de la RMM, observent que si le travail de bureau représentait 22,2 % de l'emploi (masculin et féminin confondus) en 1981, il ne compte plus que pour 17,7 % en 1996, soit une baisse de 5,4 %. Cette situation équivaut à celle observée à Toronto et dans les huit autres grandes régions métropolitaines du Canada (Coffey et Polèse, 1999 : 12). Malgré cette tendance, nous constatons que le travail de bureau demeure crucial pour la main-d'œuvre féminine.

En fait, la répartition de la population active selon les professions varie dans le temps, mais aussi en fonction des régions. Ainsi, au Canada, ces dernières années, la situation a évolué différemment et elle est maintenant différente de province en province. Les données de Statistique Canada sur le marché du travail permettent d'observer que de façon générale, encore en 1996, les femmes exercent en grand nombre les métiers qui leur sont traditionnellement réservés, dont ceux de vendeuses au détail, secrétaires<sup>5</sup>, caissières et infirmières. Ces données révèlent aussi que chez les femmes, les secrétaires (311 835), premières en 1991, ont été reléguées au deuxième rang - sauf, notamment, au Québec et au Nouveau-Brunswick - par les vendeuses au détail (339 025). Viennent ensuite, au classement des dix principaux emplois féminins, les caissières (235 585), les infirmières diplômées (220 625), les commis à la comptabilité (219 895), les enseignantes au niveau primaire (187 070), les serveuses d'aliments (176 310), les commis de bureau (173 175), les gardiennes d'enfants (134 560) et les réceptionnistes (116 985). Ces dix métiers constituaient 32 % de tous les emplois occupés par des femmes en 1996. La concentration est moindre chez les hommes, où les dix principaux métiers représentaient 20 % de tous les emplois (Statistique Canada, 1998).

---

<sup>5</sup> On parle ici uniquement de secrétaires, ce qui est une définition plus restrictive. Pour notre part, les employées de bureau comprennent aussi, par exemple, les teneuses de livre et les commis à la comptabilité.

### 3. 1. 2. Répartition spatiale de l'emploi : la nouvelle dynamique montréalaise

Parallèlement à la tertiarisation de l'économie, la distribution spatiale des activités économiques au sein des régions métropolitaines est en constante mutation. Depuis quelques années se développe aux États-Unis toute une littérature sur la montée d'une économie plus complexe et diversifiée en banlieue. La banlieue n'est plus seulement le lieu de résidence de la majorité (Goldfield et Brownell, 1979 : 20), mais aussi le lieu de travail d'une fraction de plus en plus importante de la population (Fishman, 1987 : 183-195; Muller, 1992 : 583). Une structure économique passablement diversifiée qui était, jusque-là, caractéristique des grandes villes centres y est recréée.

Ce nouveau type d'entité urbaine se constituerait, dans un premier temps, à partir du mouvement de décentralisation de la population; dans un deuxième temps, à partir de la décentralisation des services à la consommation, de certains services sociaux et des industries manufacturières; dans un troisième temps, à partir de la décentralisation des bureaux d'appui. Enfin, une quatrième étape serait observable depuis une ou deux décennies dans certaines grandes métropoles américaines, soit la décentralisation des activités du tertiaire moteur. À ce stade, les villes centrales ne maintiendraient essentiellement que des fonctions culturelles et touristiques (Coffey, 1994 : 30; Stanback, 1991 : 5-6).

#### Localisation du travail de bureau : forces centripètes et forces centrifuges en jeu

L'évolution de la situation montréalaise ne revêt pas le caractère dramatique de certaines villes des États-Unis. Dans une étude récente, Coffey et Drolet observent qu'au cours des années 1980, les emplois des services supérieurs (services financiers, d'assurances, d'affaires immobilières et les services aux entreprises) de la Région métropolitaine :

[...] ont connu un important déplacement relatif vers la périphérie. Il faut toutefois nuancer la perte de terrain relative de la ville de Montréal. Même si l'ensemble de la ville est moins performante que Laval et la couronne, il importe de distinguer entre le centre-ville, dont la performance est positive, et le reste de la ville. [...] La période 1981-1991 est donc marquée par une décentralisation relative des emplois des services supérieurs, mais cette décentralisation ne mine pas la position du centre-ville. Bref, pour les services supérieurs, la performance de la ville de Montréal se résume par la phrase «croissance absolue, perte de terrain relative». (1993 : 60)

De façon générale, la décentralisation des activités tertiaires au profit des banlieues est un phénomène moins prononcé au Canada qu'aux États-Unis (Ley, 1985 : 22). Cette différence pourrait s'expliquer par le fait que «[l]es conditions sociales, économiques et environnementales à Montréal n'ont rien à voir avec celles qui caractérisent les grandes villes américaines, et qui selon Garreau (1991) et Stanback (1991) constituent les facteurs primordiaux à la base de la décentralisation intramétropolitaine croissante des services supérieurs aux États-Unis» (Coffey et Drolet, 1994 : 392), ainsi que des services à la consommation et des services tertiaires moins prestigieux, comme les bureaux d'appui. Les villes centrales aux États-Unis sont aux prises avec des problèmes majeurs, la population qui y demeure - faisant face à une ségrégation résidentielle ethnique beaucoup plus accentuée qu'au Canada - y est très démunie (Coffey et Drolet, 1994 : 392-393; Preston et McLafferty, 1993b : 238-239). De plus, au centre des grandes villes des États-Unis, les infrastructures sont souvent très détériorées. Enfin, la faiblesse de l'économie montréalaise pendant certaines périodes des décennies 1970, 1980 et 1990 n'a pas favorisé l'éclosion de «cités périphériques» (*edge cities*). À Montréal, on a observé une tendance assez marquée vers la délocalisation de la demande d'espaces à bureau au profit de la périphérie à la fin des années 1980 (72 % de l'ensemble de la demande de la RMM) et au début des années 1990 (63 %). Mais dans la foulée de la crise économique de la première moitié des années 1990, la grande disponibilité de bureaux à bas prix au centre-ville a fait en sorte que la demande en banlieue a chuté de façon notable (10 % en 1994), avant de connaître une légère remontée en 1997 (27 %) (Choko, 1999 : 15). En corollaire, à la fin des années 1980, les loyers nets étaient deux fois plus élevés au centre-ville qu'en banlieue; en 1994, ils étaient pratiquement tombés au même niveau. Il ne faut cependant pas négliger le fait que les taxes (foncières et d'affaires) demeurent plus élevées dans la Ville de Montréal (Choko, 1999 : 15). On voit que la demande de bureaux en banlieue et le coût des loyers sont très sensibles à l'état de l'économie et, en ce sens, les prévisions sont risquées. Nous croyons que cette tendance se maintiendra, parce qu'elle est liée à un mouvement de fond, la diversification économique des banlieues - mais à quel rythme ? Il est difficile de le dire.

De plus, la déconcentration est aussi un phénomène moins prononcé à Montréal que dans les autres grandes régions métropolitaines du Canada, Toronto et Vancouver (Gad, 1991; Gad et Matthew, 2000). Contrairement à Toronto ou à Vancouver, la décentralisation des activités de bureau à Montréal n'a pas fait l'objet d'une planification régionale vigoureuse (Coffey et Drolet, 1994 : 393; Crowe, 1992; Preston et McLafferty, 1993b : 238-239). Mais il n'en demeure pas moins que des secteurs à la périphérie de la ville centrale, tels que Laval, Anjou, Saint-Laurent, Longueuil, sont devenus ces dernières années des points d'attraction des services du tertiaire supérieur (Coffey et Drolet, 1993 : 60). L'étude de l'impact de la décentralisation des activités de bureau à Montréal est donc pertinente. Voilà pourquoi il importe de

saisir comment cette redistribution des activités de bureau, même si elle est moins accentuée que celle décrite dans une certaine littérature américaine et canadienne, affecte l'accessibilité à l'emploi.

En fait, toutes les villes n'auraient donc pas atteint la quatrième phase, tant s'en faut, et à l'heure actuelle, en ce qui concerne la distribution des activités tertiaires, les thèses de la dispersion et de la concentration coexistent, les impacts des progrès dans le domaine des communications étant différents selon les sous-secteurs (Beyers *et al.*, 1989 : 295; Daniels, 1986 : 441). Dans le cas des services à la consommation et des services sociaux, le modèle de la dispersion semble prévaloir et est intimement lié à la dispersion de la population, alors que dans d'autres secteurs, celui des finances par exemple, une localisation centrale s'avère encore primordiale (Gad et Matthew, 2000 : 261). Enfin, d'autres secteurs d'activité seraient répartis de manière plus uniforme au sein du territoire, comme les bureaux des compagnies minières et pétrolières ou les associations sans but lucratif (Gad, 1991). Gad, qui a étudié la distribution du travail de bureau à Toronto, souligne toutefois qu'il existe des nuances à ce schéma, ces nuances étant dues à la diversité interne de chaque secteur, à la distinction entre le nombre d'établissements et d'emplois et, enfin, au statut de siège social ou de bureau d'appui des établissements, mais aussi à l'importance accordée aux coûts de location, aux relations face-à-face, à l'accessibilité aux bassins de main-d'œuvre, à la vie au centre et à certains besoins spécifiques des entreprises (*ibid.* : 437-439 et 452-455).

Les forces en jeu, en ce qui a trait plus spécifiquement à la localisation des activités de bureau, s'avèrent aussi assez complexes. Selon certains auteurs, ces activités liées à celles du tertiaire moteur gagnent à se localiser ou à maintenir une localisation centrale, étant donné l'importance de la transmission d'informations qui nécessitent souvent des rencontres directes et des échanges informels (Polèse, 1988). Par contre, comme nous l'avons mentionné précédemment, d'autres auteurs observent que dans certaines régions métropolitaines, même les services supérieurs se décentralisent, car des économies d'agglomération caractéristiques du centre-ville sont recréées dans certaines *edge cities* (Stanback, 1991). Mais les auteurs s'entendent pour reconnaître que le travail de bureau routinier qui traite une information standardisée pouvant voyager sur de longues distances sans perte de «qualité» et qui n'implique pas de contacts personnels avec la clientèle ou avec la haute direction, puisse se décentraliser (Coffey et Drolet, 1994 : 371). En ce sens, certaines entreprises maintiennent un siège social au centre et relocalisent leurs activités routinières dans des bureaux à la périphérie lorsqu'une telle stratégie s'avère avantageuse sur le plan des coûts ou de l'accès à la main-d'œuvre.

Toutefois, il n'est pas évident que ce soient les banlieues de métropoles comme Montréal qui bénéficient de la décentralisation de tels emplois. Il est bon de rappeler que «[I]es États-Unis sont les chefs de file mondiaux de la technologie des communications et de l'ordinateur, avec 80 % de la transmission et du traitement des données dans le monde entier» (Cohen et White, 1987 : 30). Ainsi, le traitement des données canadiennes s'effectue de plus en plus fréquemment aux États-Unis. En 1977, à peu près 12 % des entreprises au Canada faisaient traiter leurs données aux États-Unis, proportion qui a grimpé à 25 % en 1985 (Cohen et White, 1987 : 30). Il ne faut pas perdre de vue que les progrès dans le domaine des communications ainsi que l'adoption de l'ALENA permettent à des entreprises américaines de concentrer les fonctions administratives (dont celles de leurs opérations canadiennes) dans leurs sièges sociaux (Cohen et White, 1987 : 31). Il est donc concevable que le développement des bureaux d'appui est une tendance beaucoup plus forte aux États-Unis que dans des villes comme Montréal. Dans d'autres cas, les bureaux d'appui se relocalisent non pas à la périphérie des régions métropolitaines, mais vers des régions plus éloignées; au Canada, l'expansion de ce type de services, comme les centres d'appels au Nouveau-Brunswick, nous vient à l'esprit.

Levine présente des données sur la répartition centre-ville/banlieue de l'espace à bureau dans dix-sept régions métropolitaines des États-Unis et du Canada (1993 : 61). À Montréal, en 1991, on remarque que 75,5 % de l'espace à bureau est encore concentré au centre-ville; c'est de loin la plus forte concentration. Au deuxième rang on retrouve Pittsburgh avec 65,8 %, au troisième rang Chicago et Cleveland à 59 % et des poussières. Par contre, à Houston et Atlanta, cette proportion s'abaisse respectivement à 25,4 % et 26,8 %. La suburbanisation de l'espace à bureaux métropolitain, clairement affirmée dans plusieurs grands centres urbains, est donc une tendance beaucoup moins marquée à Montréal. Le dynamisme du centre-ville de Montréal est aussi illustré par un faible taux d'inoccupation des bureaux en 1991 (12,5 %), le plus faible des treize villes observées par Levine (1993 : 59). Il n'en demeure pas moins qu'à Montréal aussi, comme ailleurs, «les compagnies œuvrant dans les services supérieurs et de services à la production semblent préférer de plus en plus des emplacements hors du centre-ville, le secteur des services à la production suivant les fabricants qu'il dessert vers la banlieue» (Levine, 1993 : 63).

Par ailleurs, le mouvement de décentralisation n'est pas toujours uniquement le fait des bureaux d'appui. Ainsi, Huang, qui a analysé le mouvement de décentralisation au sein de la région métropolitaine de Toronto, constate qu'il existe une diversité quant au statut et à la taille de bureaux, mais aussi dans la composition de la main-d'œuvre en banlieue tout comme au centre. Dans une certaine mesure, la

banlieue profite de la décentralisation d'emplois de cadres et de professionnels et, à l'inverse, la ville-centre maintient aussi de petits emplois de bureau (1989 : 1).

Avant de clore cette section, soulignons que la décentralisation de l'emploi revêt des formes très diverses. Coffey et Shearmur identifient les variations suivantes (1999 :16) :

1) the physical relocation of a firm or of an establishment; 2) differential rates of firm creation across a metropolitan area; 3) differential rates of firm closure across a metropolitan area; 4) differences in the destination of firms arriving from outside of the metropolitan area; 5) differences in the spatial origin of firms that leave the metropolitan area; 6) differences in the rate or level of expansion of existing firms within the metropolitan area.

Pour notre part, nous avons concentré notre attention sur la première forme, la seule qui se traduise par une réelle relocalisation d'emplois du centre vers la périphérie.

#### La géographie différenciée de l'emploi féminin et de l'emploi masculin

Comme nous l'avons documenté dans la section précédente, il existe une redistribution spatiale de l'emploi à l'échelle intramétropolitaine. Il existe aussi, et nous l'avons constaté déjà en 1989 en observant la répartition spatiale de l'emploi dans la région métropolitaine, une géographie différenciée de l'emploi masculin et de l'emploi féminin (Chicoine et Rose, 1989). Nous avons aussi remarqué que la redistribution spatiale des emplois entre 1971 et 1981 ne suivait pas les mêmes tendances pour les deux sexes.

En 1981, l'emploi féminin est plus «déconcentré» que l'emploi masculin, ce qui représente un net renversement de la situation qui existait en 1971. On fait face à un mouvement de suburbanisation de l'emploi féminin qui va de pair avec la «déconcentration» de certaines institutions et entreprises publiques et privées où les employées, notamment les professionnelles, sont présentes en grand nombre (services sociaux, éducation, santé). L'emploi masculin était déjà en 1971 plus déconcentré que l'emploi féminin; on observe aussi une déconcentration, bien que moins prononcée, reliée cette fois aux secteurs

manufacturiers et de distribution. On soulignait aussi l'importance de ne pas perdre de vue que le centre-ville demeurait le principal lieu de travail tant des hommes que des femmes.

En 1991, on remarque que la banlieue est le lieu de travail de près de 37 % de la main-d'œuvre féminine, le centre de l'île de 62 % (voir le tableau 3. 2). On compte 222 255 employées de bureau et le centre de l'île abrite 138 790 emplois de bureau féminins, ce qui représente 62 % des emplois féminins de cette catégorie. En contrepartie, on retrouve 82 150 emplois féminins de ce type en banlieue, soit 37 %. Ces proportions sont exactement les mêmes pour l'ensemble de la main-d'œuvre féminine. En chiffres absolus, les employées de bureau travaillant en banlieue représentent légèrement plus de 12 % de l'ensemble de la main-d'œuvre féminine de la RMM.

La situation des employées de bureau est en quelque sorte en porte à faux entre les catégories dont les emplois sont les plus centralisés (direction et administration, ouvrières, professionnelles, enseignantes, cols blancs) et les professions pour lesquelles les lieux d'emplois sont les plus décentralisés (travailleuses de la vente et autres professions). Ces indices de concentration reflètent toutefois des situations diversifiées. Dans le cas des ouvrières, cela renvoie à l'importance de l'industrie du vêtement comme employeur pour la main-d'œuvre féminine et à la forte concentration de cette industrie le long du «corridor de l'immigration», l'axe du boulevard Saint-Laurent. Pour les deux autres catégories professionnelles où les emplois sont assez fortement concentrés, on pense plutôt à l'importance des grandes institutions publiques et parapubliques du centre, à cause de la vocation de Montréal comme centre régional de plusieurs organismes publics et parapublics où le taux de féminité des emplois supérieurs est relativement élevé (Chicoine et Rose, 1989 : 57). Par contre, le centre de l'île se révèle un lieu d'emploi beaucoup moins important pour les travailleuses de la vente et des autres professions : elles sont seulement un peu plus de la moitié à y travailler (51 %). La dispersion des équipements commerciaux à la grandeur du territoire métropolitain explique cette réalité. Pour sa part, le pattern de localisation de l'emploi de bureau renvoie à la coexistence des forces centripètes et centrifuges discutée dans la précédente section. Ce secteur, qui était jusqu'à récemment fortement concentré au centre-ville, participe au mouvement de décentralisation des activités économiques. Et toute modification de cette géographie de l'emploi est donc susceptible d'affecter la vie quotidienne du grand nombre de femmes qui œuvrent dans ce domaine.

Tableau 3. 2 Zones de travail de la main-d'œuvre féminine, selon la profession, 1991, RMM

ZONES DE TRAVAIL	CENTRE DE L'ÎLE	BANLIEUE	AUTRE*	TOTAL
<b>PROFESSIONS</b>				
DIRECTION ET ADMINISTRATION % Profession	53 080 67,1 %	25 480 32,2 %	495 0,6 %	79 055 100 %
PROFESSIONNELLES, ENSEIGNANTES, COLS BLANCS % Profession	106 090 65,3 %	54 615 33,6 %	1 695 1,0 %	162 400 100 %
EMPLOYÉES DE BUREAU % Profession	138 790 62,4 %	82 150 37,0 %	1 315 0,6 %	222 255 100 %
TRAVAILLEUSES DE LA VENTE % Profession	23 865 51,2 %	22 205 47,6 %	565 1,2 %	46 635 100 %
OUVRIÈRES % Profession	39 195 66,3 %	19 415 32,8 %	520 0,9 %	59 130 100 %
AUTRES PROFESSIONS % Profession	43 640 53,5 %	36 590 44,8 %	1 415 1,7 %	81 645 100 %
TOTAL % Profession % Zone travail	404 660 100 % 62,1 %	240 455 100 % 36,9 %	6 005 100 % 0,9 %	651 120 100 % 100 %

\* Extérieur de la RMR de Montréal, à domicile ou sans lieu habituel de travail.

Source : Statistique Canada, Recensement de 1991, compilation spéciale.

### 3. 2. La distribution des populations dans la Région métropolitaine de Montréal

Dans cette section, nous esquisserons un portrait des dynamiques de distribution géographique des populations dans la région métropolitaine de Montréal (RMM) en ce qu'elles ont de commun avec celles des grandes régions métropolitaines d'Occident, mais aussi en ce qu'elles ont de spécifique. Nous traiterons plus particulièrement de la question de l'étalement urbain, une tendance marquante des dernières décennies.

Comme le soulignent pertinemment certains chercheurs montréalais, l'étalement urbain peut être décrit de nombreuses manières, notamment en termes de population, de logement, d'emplois, de déplacements pendulaires. L'étalement fait référence à une répartition relative d'un certain nombre de variables socio-économiques sur un territoire donné, entre un centre et une périphérie, ainsi qu'à l'évolution de cette répartition. Le concept d'étalement a donc une dimension à la fois spatiale et temporelle (Bussière et Dallaire, 1994 : 328). De plus, Collin et Mongeau (1992) feront allusion au processus de différenciation en cours entre les composantes de l'agglomération - le modèle monocentrique cédant le pas au profit d'un type poly- ou pluricentrique et au processus d'autonomisation de la banlieue. Nous avons déjà traité de la question de la redistribution de l'emploi à l'échelle intramétropolitaine, et l'évolution des pratiques de mobilité pendulaire sera abordée dans la prochaine section. Dans cette section, nous concentrerons notre attention sur les mouvements de population au sein de la RMM.

En 1996, la population de la région métropolitaine de Montréal était de 3 326 510 personnes, une augmentation de 3,7 % par rapport aux données du recensement de 1991 (Marois, 1998 : 83-84). Toutefois, si le poids démographique de la RMM au sein du Québec se maintient, depuis 1971, celui de l'île dans la RMM ne cesse de chuter, passant de 69,8 % en 1971 à 53,5 % en 1996 (CRDÎM, 1999 : 2). Et le déficit de la mobilité résidentielle de l'île est essentiellement dû à la Ville de Montréal (- 83 065 personnes), la banlieue de l'île s'en tirant relativement mieux (*ibid.* : 3).

En 1991, la population de la ville de Montréal est de 1 017 666 habitants; elle stagne depuis 1951 (1 021 520 habitants). Pour les banlieues de l'île, il y a eu un développement sensible dans les deux premières décennies, mais stagnation depuis (1951 : 298 712 habitants; 1971 : 744 791 habitants; 1991 : 758 205). De fait, la vraie croissance a lieu dans le territoire à l'extérieur de l'île de Montréal, où la population passe de 75 168 habitants en 1951 à 1 351 371 en 1991. Entre 1951 et 1991, la population de

la grande agglomération montréalaise croît de 124 %, alors que la superficie de la zone urbanisée augmente de 313 %, de 1952 à 1990 (Hanna, 1997 : 130).

Aujourd'hui, la banlieue est le lieu de résidence de la majorité de la population montréalaise. À cet égard, Montréal ne se distingue pas des autres grandes agglomérations du continent. Car

[...] la supériorité démographique de la banlieue sur les villes centrales est déjà un fait bien établi au Canada comme aux États-Unis. D'après le recensement national de 1991, 37,8 % de la population canadienne vivait dans la partie banlieue des régions métropolitaines alors que seulement 28,1 % résidait dans les villes centres et 34,2 % en dehors des régions métropolitaines de recensement. (Collin et Mongeau, 1992 : 6)

Marois parle même de «véritable hémorragie démographique» en ce qui concerne la population de la ville centrale (1998 : 83). Toutefois, d'autres auteurs ne partagent pas entièrement cette opinion. Ainsi, selon Germain et Rose (2000 : 103-104), la situation montréalaise au chapitre de l'étalement urbain donne lieu à un portrait tout en nuances. Elles soutiennent que la chute de la population de la ville centrale est mitigée par l'augmentation légère du nombre de ménages qui y résident (ibid : 164-165). À leur avis, la forme urbaine de Montréal, encore aujourd'hui, ressemble davantage à celle des villes européennes, plus denses, qu'à celle des autres villes nord-américaines, plus étalées.

Ainsi, le géographe Mercer et le politologue Goldberg (1986), les historiens Linteau (1987) et Levine (1993) s'accordent pour reconnaître l'existence de différences importantes dans le développement urbain aux États-Unis et au Canada, différences qui découlent de celles qu'on observe sur les plans de la structure sociale, de l'organisation économique, de la culture politique et des traditions urbaines. Dans son article «Canadian suburbanization in a North American context : does the border make a difference ?», Linteau constate les similitudes entre les États-Unis et Canada; le processus de suburbanisation est le même - en cela il se distingue de Mercer et Goldberg - mais il est actualisé de façon différente dans chaque ville, dans chaque pays, à chaque époque (1987 : 270-271). À Montréal, l'étalement urbain est un phénomène moins accentué qu'aux États-Unis. Il faut donc prendre garde de dramatiser la réalité montréalaise à la lumière d'une littérature traitant des *edge cities* et du déclin catastrophique des villes centrales, thèmes qui font essentiellement référence à la réalité américaine.

### 3. 2. 1. L'étalement urbain : un certain essoufflement à l'horizon ?

Si nous concentrons notre attention sur les vingt dernières années, nous constatons que le processus d'étalement urbain ne se déploie pas de façon uniforme dans le temps. Au cours de la première moitié des années 1980, l'étalement urbain a «fait relâche» dans ses dimensions économiques autant que démographiques et résidentielles. À la suite de quoi l'étalement s'est renforcé au cours de la période 1986-1991, comparativement aux années 1981-1986, et il s'oriente généralement vers les zones les plus périphériques. La croissance a été particulièrement phénoménale dans la deuxième couronne qui regroupe des municipalités telles que Saint-Lazare, Sainte-Catherine, Boisbriand, Blainville (22,3 %) (Lamonde, 1992, 1994 : 77).

Plus récemment encore, une analyse de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) révèle que l'étalement urbain a ralenti au cours des dernières années. Le déplacement des populations du centre de la région métropolitaine vers les zones périphériques a connu une croissance quelque deux fois moindre qu'à la fin des années 1980. La deuxième couronne a contribué à cet essoufflement, mais ce secteur continue à attirer plus de gens que la première couronne, avec une hausse de 12,4 % du nombre d'habitants selon les plus récents résultats. Cela s'est traduit par un élargissement de la région métropolitaine de Montréal, qui inclut maintenant des villes comme Lavaltrie, Saint-Colomban ou, même, l'agglomération de Saint-Jérôme. Par ailleurs, la première couronne a vu son solde passer d'un gain net de 10 000 habitants en 1987 et en 1988 à des pertes annuelles de près de 900 personnes depuis maintenant trois ans, soit de 1993 à 1995. Cette zone attire non seulement moins de ménages venant de l'île de Montréal mais, également, en perd davantage au profit des secteurs plus éloignés. Enfin, la situation de l'île de Montréal s'est grandement améliorée sur le plan démographique. Elle subit encore des pertes au profit des autres régions du Québec, mais son bilan est passé d'une perte de près de 40 000 personnes en 1990 à un peu moins de 15 000 en 1995 (SCHL, 1997 : 7).

En 1997, selon la SCHL, l'étalement urbain ne peut que ralentir encore plus au cours des prochaines années si l'on considère que le nombre de personnes le plus susceptible d'accéder à la propriété, soit celles âgées de 25 à 35 ans, continuera à diminuer (*ibid.*). Toutefois, plus récemment, la SCHL (n. d.) véhicule une position plus nuancée, car le principal facteur qui détermine à long terme le prix réel des logements - reflet de la demande - est le revenu réel de la population adulte, le facteur démographique vient au second rang : «s'il est vrai que la démographie peut exercer une pression à la baisse sur les biens immobiliers, une telle incidence prédominera probablement uniquement dans certaines régions et,

encore, selon les taux de croissance du revenu réel. Dans d'autres régions, le prix réel devrait avoir tendance à monter.» Le Québec ne compte pas parmi les provinces où une baisse des prix est prévue; autrement dit, la demande devrait y être dans une large mesure soutenue.

Mais la vigueur ou le fléchissement de l'étalement ne sont pas uniquement liés aux facteurs économiques ou démographiques; des décisions politiques en matière d'aménagement du territoire y jouent aussi un rôle. Toutefois, en ce qui concerne la région métropolitaine de Montréal, ces options politiques sont loin d'être soutenues et toujours cohérentes (Barcelo, 1999; Germain et Rose, 2000; Hanna, 1997). Si par moments on semble vouloir mettre un frein à l'étalement (ex. Loi sur la protection du territoire agricole (1978) ou les Orientations du gouvernement en matière d'aménagement du territoire (1994)), à d'autres on adopte une approche laisser-faire ou carrément des mesures qui favorisent l'étalement (ex. construction d'un nouveau pont reliant la Rive-Sud à Montréal proposée par le ministère des Transports en 1999 (Québec, 2000 : 65)).

Enfin, malgré un essoufflement de l'étalement urbain, il n'en demeure pas moins que de façon générale, les lieux de résidence sont passablement déconcentrés et continuent à se déconcentrer. De fait, la supériorité démographique de la banlieue sur les villes centrales, un fait établi au Canada, comme aux États-Unis, correspond aussi à la réalité de la région métropolitaine de Montréal (CRDÎM, 1999 : 2-4).

### 3. 2. 2. Les ménages de banlieue et les ménages du centre

Il est connu qu'à Montréal, le phénomène de la ségrégation raciale, qui teinte toute lecture de la situation américaine, est quasi absent et que les quartiers centraux ont réussi à maintenir une population résidante relativement nombreuse et socioéconomiquement diversifiée. Néanmoins, les ménages offrent un profil plus familial et comptent généralement plus de membres en banlieue qu'au centre, où les ménages sont moins traditionnels. Au centre, les ménages sont de plus petite taille parce qu'il y a moins de familles biparentales, et, en contrepartie, plus de familles monoparentales et plus de ménages composés d'une seule personne, des personnes âgées notamment, mais aussi des célibataires (Germain et Rose, 2000 : 196-197, Marois, 1998 : 85-87). Toutefois, cela ne doit pas nous faire perdre de vue que les banlieues n'abritent plus uniquement des familles papa-maman-enfants; on y retrouve de plus en plus des personnes seules, qu'il s'agisse de gens âgés ou de jeunes célibataires, et des familles monoparentales. Par exemple, entre 1991 et 1996, le nombre de personnes âgées de plus

de 65 ans a connu une augmentation relative plus rapide dans la banlieue de l'île que sur le territoire de la Ville de Montréal (CRDÎM, 1999 : 5).

Selon Collin et Mongeau, le portrait qui se dégage des cartes est sans équivoque sur un point : la pauvreté est clairement concentrée au centre de l'agglomération (1992 : 16). Séguin (1998) reconnaît aussi que la ville-centre attire plus que sa part de population à faibles revenus; les quartiers Côte-des-Neiges, Parc-Extension, Centre-Sud, Saint-Michel, Petite-Bourgogne et Hochelaga-Maisonneuve sont particulièrement touchés. Mais, du même souffle, elle observe que de tels espaces de pauvreté, bien que concentrés au centre, se retrouvent aussi dans certains secteurs plus périphériques comme Longueuil, l'Est de l'île, Verdun, La Salle, Lachine, Montréal-Nord et Saint-Laurent (*ibid.*). Ces «poches de pauvreté» ne datent pas d'hier et avaient déjà été identifiées auparavant (voir par exemple Chicoine, Germain et Rose, 1992; Commission permanente du développement économique de la Ville de Montréal, 1989 : 9-10; CSÎM, 1989). Par ailleurs, Montréal a su conserver au fil des ans, malgré l'étalement urbain, une proportion non négligeable de ménages de la couche moyenne et certains quartiers cossus (Séguin, 1998).

On constate que la réalité sans cesse mouvante teinte différemment les constats des chercheurs. Mais cette différence dans le ton est aussi attribuable à un effet d'échelle. Effectivement, si on observe la réalité de façon globale, le contraste centre-périphérie est passablement affirmé, mais quand on y regarde de plus près, la diversité interne de chaque milieu ressort nettement. Ce qui incite à la prudence et à la nuance : il appert que la situation évolue rapidement et qu'il faut être sensible à la diversification croissante des banlieues sur les plans social et morphologique. D'autant plus que, selon nous, cette dernière est susceptible d'être renforcée par la diversification de la base économique des banlieues, mais aussi par le vieillissement des premières cohortes de personnes ayant participé à l'exode urbain et par l'émergence d'une génération de personnes qui sont nées et ont grandi en banlieue. Même si, traditionnellement, ce sont les villes centrales qui ont alimenté la croissance des banlieues (CRDÎM, 1999 : 3), ce phénomène a perdu de l'importance. Le dynamisme démographique de la périphérie est maintenant moins tributaire de l'apport migratoire de la ville centrale. En effet, une proportion croissante de banlieusards sont nés de parents arrivés pendant les années 1950, c'est-à-dire durant la période du développement des banlieues, tandis que les autres y ont élu domicile sans transiter par le centre de l'agglomération (Collin et Gaudreau, 1996 *in* Marois, 1998 : 83-84).

De plus, la structure du marché du logement en banlieue aussi évolue et se diversifie. On n'y retrouve plus seulement la maison unifamiliale, le fameux bungalow. On y construit des maisons en rangée, des édifices à logements qui sont offerts en location, en copropriété, ou comme résidences pour personnes âgées. D'ailleurs, selon Germain et Rose, une des dimensions importantes de la spécificité montréalaise tient au fait que la typologie résidentielle en banlieue est passablement diversifiée et la densité relativement élevée (2000 : 103-104).

En ce qui concerne plus spécifiquement la situation des femmes en banlieue, au chapitre 2 nous avons constaté qu'une large part du corpus d'écrits remonte aux années 1980, voire aux années 1960. Il en est de même au Québec, où les rares études datent de plusieurs années (voir notamment Cloutier, 1983; Roy, 1989). Pourtant, la base économique des banlieues se diversifie, le profil de leurs populations évolue et nous verrons qu'il en va ainsi de la mobilité pendulaire. Toutes ces tendances donnent à penser que les données et les schèmes explicatifs demandent à être mis à jour.

Tableau 3. 3 Taux d'activité des femmes, selon le lieu de résidence, 1991

Taux d'activité	Ville de Montréal n= 447 175	Région Métropolitaine de Mtl n= 1 306 080
femmes de 15 ans + actives	245 165 54,8 %	760 385 58,2 %
avec enfants à la maison	59,0 %	64,3 %
avec enfant de moins de 6 ans uniquement	62,0 %	66,0 %
avec un ou des enfants de moins de 6 ans	57,2 %	58,7 %

Source : Statistique Canada, Profil des secteurs de recensement, Partie B, Recensement 1991, cat. 95-330.

Pour notre part, il nous est apparu intéressant d'accorder une attention particulière à l'articulation entre l'espace et l'insertion professionnelle. À ce chapitre, il est important de souligner que depuis quelques années, on observe que les banlieusardes ont un taux de participation au marché du travail très élevé. En effet, au Canada, entre 1981 et 1994, le taux d'emploi des femmes fréquemment associées au profil des banlieusardes est monté en flèche. Le taux d'activité des mères ayant des enfants de moins de 16 ans vivant à la maison est passé de 50 % à 63 %. Le taux d'emploi de celles dont l'enfant le plus jeune

est âgé de moins de 6 ans est passé de 42,4 % à 57,1 % (Almey, 1995 : 67). Dans la région de Montréal<sup>6</sup>, le taux d'activité des femmes de banlieue, en 1991, est plus élevé que celui des femmes qui demeurent dans la ville-centre (voir le tableau 3. 3).

### 3. 2. 3. Localisation résidentielle selon la catégorie professionnelle

En 1991, le centre de l'île est le lieu de résidence de moins de la moitié de la main-d'œuvre féminine de la région métropolitaine (voir le tableau 3. 4). Cela est vrai pour toutes les catégories professionnelles, à l'exception des ouvrières, qui demeurent au centre dans 51 % des cas. Car ces dernières, en plus d'avoir des lieux d'emploi extrêmement centralisés, sont nombreuses à habiter dans les quartiers limitrophes, très près de leur lieu de travail. Les professionnelles viennent au deuxième rang en ce qui concerne la localisation centrale de leur résidence (48 %). On peut penser qu'elles travaillent dans les grandes institutions publiques et parapubliques du centre ou à leur compte et qu'elles privilégient la proximité résidence-emploi, leur implication professionnelle étant élevée, et vivant fréquemment sans enfants (Rose, 1996).

Les employées de bureau et les travailleuses de la vente se distinguent ici : elles constituent la plus forte proportion de celles qui demeurent en banlieue, soit 60 % dans les deux cas. Pourtant, la distribution de leurs lieux d'emploi est fortement contrastée, les employées de bureau travaillant en banlieue dans 37 % des cas, alors que ce taux s'élève à 48 % pour les travailleuses de la vente. Cela laisse entrevoir des schèmes de déplacements résidence-emploi passablement différents, comme nous le verrons un peu plus loin.

Les pratiques résidentielles des femmes occupant des postes de direction, d'administration ou exerçant d'autres professions se situent entre celles des professionnelles et des ouvrières, qui privilégient dans une plus forte proportion le centre, et celles des employées de bureau et des ventes, qui à l'inverse optent plus fréquemment pour une localisation en banlieue. En effet, elles sont 44 % à résider dans le centre et 56 % à habiter la banlieue.

---

<sup>6</sup> Malheureusement, dans ces catalogues, les données en chiffres absolus ne sont pas disponibles en ce qui concerne les femmes avec enfants et nous ne pouvons donc pas calculer les rapports pour la Région métropolitaine sans la Ville de Montréal.

Tableau 3. 4 Zones de résidence de la main-d'œuvre féminine, selon la profession, 1991, RMM

ZONES DE RÉSIDENCE	CENTRE DE L'ÎLE	BANLIEUE	TOTAL
<b>PROFESSIONS</b>			
DIRECTION ET ADMINISTRATION	34 660	44 395	79 055
% Profession	43,8 %	56,2 %	100 %
% Zone rés.	12,2 %	12,1 %	
PROFESSIONNELLES, ENSEIGNANTES, COLS BLANCS	77 335	85 065	162 400
% Profession	47,6 %	52,4 %	100 %
% Zone rés.	27,2 %	23,2 %	
EMPLOYÉES DE BUREAU	87 875	134 380	222 255
% Profession	39,5 %	60,5 %	100 %
% Zone rés.	30,9 %	36,6 %	
TRAVAILLEUSES DE LA VENTE	18 640	27 995	46 635
% Profession	40,0 %	60,0 %	100 %
% Zone rés.	6,6 %	7,6 %	
OUVRIÈRES	29 900	29 230	59 130
% Profession	50,6 %	49,4 %	100 %
% Zone rés.	10,5 %	7,9 %	
AUTRES PROFESSIONS	35 910	45 735	81 645
% Profession	44,0 %	56,0 %	100 %
% Zone rés.	12,6 %	12,5 %	
TOTAL	284 320	366 800	651 120
% Zone rés.	100 %	100 %	100 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 1991, compilation spéciale.

### 3. 3. Évolution de la mobilité, formes des déplacements et flux résidence-emploi à Montréal

#### 3. 3. 1. L'accroissement de la mobilité

Des études récentes montrent que le degré de mobilité des populations évolue très rapidement. Par exemple, dans la région métropolitaine de Montréal, le taux de mobilité des individus (nombre moyen de déplacements unidirectionnels par personne par jour) a augmenté de 31 % entre 1974 et 1987 (Séguin et Bussière, 1997 :55).

L'enquête Origine-Destination (O-D) réalisée à l'automne 1998 permet de constater une hausse de 21 % des déplacements urbains motorisés quotidiens dans la région métropolitaine de Montréal entre 1987 et 1998 (in AMT, 2000 : 12). Selon l'Agence métropolitaine de transport (AMT), cette «hausse est causée par la croissance combinée de la population (10 %), du nombre de déplacements quotidiens par personne (8 %), des déplacements des lieux de résidence vers l'extérieur du centre de la CUM, de la hausse du travail des femmes et des tendances démographiques» (*ibid.*).

De façon générale, en 1993, la mobilité des hommes de la Région métropolitaine de Montréal est plus élevée que celle des femmes (2,85 déplacements par jour, contre 2,57), mais l'écart se rétrécit depuis une vingtaine d'années (Bussière *et al.*, 1998 : 194). On peut penser que ce rétrécissement n'est pas étranger à l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail, combiné au fait qu'elles doivent encore assumer plus que leur part des déplacements reliés aux tâches domestiques et aux soins aux enfants, comme l'avait observé Rosenbloom (voir le chapitre 2). C'est ainsi que cet accroissement du nombre de déplacements se superposent en quelque sorte - et de façon paradoxale à première vue - aux difficultés particulières des femmes pour ce qui est de la mobilité.

Il existe peu de données concernant la durée des déplacements bien que celles-ci soient importantes pour l'analyse de la vie quotidienne. Selon une enquête canadienne, la durée moyenne d'un déplacement résidence-emploi serait de 23 minutes (Marshall, 1994).

### 3. 3. 2. Le transport en commun contre l'automobile

«Le taux d'utilisation du transport en commun de l'agglomération de Montréal figure parmi les plus élevés en Amérique du Nord et se compare avantageusement à celui de plusieurs villes européennes.» (Québec, 2000 : 18). Mais le nombre de déplacements en transport en commun a diminué de 11 % de 1987 à 1993, et a seulement connu un redressement partiel récent (-3 %) de 1993 à 1998 (pointe du matin) (*in* AMT, 2000 : 12). On assiste, depuis quelques décennies, à un important transfert modal en faveur de l'automobile (Levine, 1993 : 63). Selon le ministère des Transports, d'ici 2016, l'automobile renforcera son statut de principal mode de déplacement, alors que le transport en commun et le covoiturage continueront à perdre du terrain (Québec, 2000 : 16).

La diminution de la part modale des transports en commun est généralisée, mais elle est plus sensible en périphérie, notamment à Laval. En 1974, 16,5 % des déplacements étaient effectués par transport en commun, contre 9,1 % en 1993 (Bussière *et al.*, 1998 : 192). En 1991, seuls 11 % des ménages résidant à la périphérie de l'île n'étaient pas motorisés, mais cette proportion grimpe à 23,7 % pour les résidents de banlieue sur l'île et à 43,6 % pour les résidents du centre (Bussière *et al.*, 1998 : 200).

En 1994, 94 % des familles biparentales possédaient au moins un véhicule (Statistique Canada, 1995 : 31). Cette proportion est toutefois moins élevée chez les mères seules (66 %) ou les femmes seules de moins de 65 ans (64 %). En fait, les différences hommes/femmes en ce qui concerne les modes de transport sont encore affirmées. En 1996, les femmes actives de la région métropolitaine de Montréal qui se rendent au travail en automobile, représentent plus des deux tiers des «passagers» (67 %) et seulement 40 % des «conducteurs». De plus, elles représentent 60 % des «usagers» du transport en commun et 56 % des «piétons» (Statistique Canada, 1998).

### 3. 3. 3. Flux résidence-emploi : l'évolution du sens des déplacements au sein de la région métropolitaine

Selon les données les plus récentes, même si le centre de l'île demeure le principal lieu de convergence des déplacements, la ville centrale polarise moins sa région métropolitaine (AMT, 2000; Québec, 2000). Ces données confirment les tendances observées précédemment par Collin et Mongeau (1992), à savoir

que les déplacements intrabanlieues expliquent 70 % de l'accroissement de la mobilité à Montréal et qu'il existe une croissance, encore ténue mais bien réelle, du navettage inversé (*reverse commuting*) de Montréal vers les banlieues (1992 : 19 et 24-25).

Selon le MTQ, en 2016, l'île de Montréal restera le principal centre d'attraction des déplacements, mais la proportion des déplacements vers l'île de Montréal par rapport à l'ensemble des déplacements de la RMM diminuera et passera de 71 % à 66 % (Québec, 2000 : 18-19).

Cette baisse prévue reflète notamment la diminution du poids démographique de l'île et la croissance de certains pôles d'emploi à l'extérieur de l'île de Montréal. [...] les plus fortes augmentations de déplacement se feront dans les couronnes elles-mêmes. Le nombre de déplacements à l'intérieur des couronnes croîtra, en effet, de 130 000 entre 1993 et 2016. Cette croissance se traduira par une forte hausse du nombre de personnes se déplaçant seules en automobile, faisant passer la part de l'utilisation individuelle de l'automobile par rapport aux autres modes de transport de 74 % en 1993 à 82 % en 2016. (*ibid.*)

Malgré tout, il y a un déséquilibre entre l'offre et la demande relativement au marché du travail dans la région métropolitaine de Montréal (Table métropolitaine de Montréal, 2000 : 7). En d'autres mots, la répartition des emplois et des travailleurs est déséquilibrée. Le centre de l'île offre plus d'emplois qu'il y a de travailleurs qui y résident. Le centre-ville, notamment, exerce encore un très fort pouvoir d'attraction en ce qui concerne les emplois de services à la consommation, à la production et les services publics (*ibid.* : 14-15). Inversement, la périphérie est le lieu de résidence d'un grand nombre de travailleurs, qui y sont plus nombreux que les emplois offerts. Cette situation, qui ne surprendra personne, induit des flux importants entre la périphérie et le centre. Observons maintenant cette situation en ce qui concerne plus spécifiquement la main-d'œuvre féminine.

Au tableau 3. 5, l'offre représente la main-d'œuvre féminine qui réside au centre, la demande le nombre de postes occupés au centre, et le déficit l'écart entre l'offre et la demande. Un premier constat ressort de ces chiffres : pour toutes les catégories professionnelles, le nombre d'emplois au centre est supérieur au nombre de résidentes. Pour l'ensemble de la main-d'œuvre féminine, le déficit est de 29,7 % et représente 120 340 emplois. Deuxième constat : le déficit le plus faible est observé chez les femmes occupant des postes de direction et d'administration (15,3 %) ou encore des professions autres

Tableau 3. 5 L'offre et la demande de main-d'œuvre féminine au centre de l'île de Montréal, répartition du déficit par profession et lieu de résidence, 1991

	Offre au centre de l'île (résidentes)	Demande au centre de l'île (emplois)	Déficit	
<b>PROFESSIONS</b>				
DIRECTION ET ADMINISTRATION	34 660	53 080	-18 420	
Rép. déficit par profession				15,30 %
Rép. déficit selon rés : centre				34,7 %
PROFESSIONNELLES, ENSEIGNANTES, COLS BLANCS	77 335	106 090	-28 755	
Rép. déficit par profession				27,1 %
Rép. déficit selon rés : centre				23,9 %
EMPLOYÉES DE BUREAU	87 875	138 790	-50 915	
Rép. déficit par profession				36,7 %
Rép. déficit selon rés : centre				42,3 %
TRAVAILLEUSES DE LA VENTE	18 640	23 865	-5 225	
Rép. déficit par profession				21,9 %
Rép. déficit selon rés : centre				4,3 %
OUVRIÈRES	29 900	39 195	-9 295	
Rép. déficit par profession				23,7 %
Rép. déficit selon rés : centre				7,7 %
AUTRES PROFESSIONS	35 910	43 640	-7 730	
Rép. déficit par profession				17,7 %
Rép. déficit selon rés : centre				6,4 %
TOTAL	284 320	404 660	-120 340	
Rép. déficit par profession				100 %
Rép. déficit selon rés : centre				29,7 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 1991, compilation spéciale.

(17,7 %). Un déficit d'ordre moyen caractérise les travailleuses de la vente (21,9 %) et les ouvrières (23,7 %). Les professionnelles, enseignantes et cols blancs enregistrent un déficit passablement élevé, de l'ordre de 27,1 %. Mais sans conteste, les employées de bureau se démarquent avec un déficit nettement supérieur. Ce déficit est de l'ordre de 36,7 %, ce qui représente 50 915 postes. D'ailleurs, le déficit des employées de bureau compte pour 42,3 % de l'ensemble de l'écart enregistré.

Plus les déficits sont importants, plus les flux en provenance de la banlieue le seront, d'autant que les banlieusardes doivent aussi occuper un certain nombre de postes laissés vacants par des résidentes du centre qui vont travailler en périphérie. Le temps est maintenant venu de concentrer notre attention sur les flux résidence-emploi des employées de bureau.

#### Les déplacements résidence-emploi des employées de bureau

Nous avons vu que les employées de bureau sont proportionnellement plus nombreuses à résider en banlieue qu'à y travailler et, inversement, plus nombreuses à travailler au centre qu'à y résider. En y regardant de plus près, on constate que les employées de bureau résidant en banlieue y travaillent aussi dans une proportion de près de 55 %, alors que près de 45 % se rendent encore travailler au centre de l'île (voir le tableau 3. 6). En contrepartie, seules 9,4 % des employées de bureau résidant au centre de l'île se déplacent en banlieue pour aller travailler. La très forte majorité de celles qui résident au centre y travaillent (89,8 %).

Autrement dit, les banlieusardes comptent pour près de 90 % des employées de bureau qui travaillent en banlieue, car seuls 10 % de ces emplois sont occupés par des citadines. Par contre, les lieux de résidence des employées travaillant au centre de l'île sont beaucoup plus équitablement répartis. Si près de 57 % des emplois du centre sont occupés par des résidentes du centre, il n'en demeure pas moins que 43 % le sont par des femmes habitant la banlieue.

Par ailleurs, on observe que déjà plus de la moitié des banlieusardes employées de bureau occupent des emplois en périphérie, mais seules de rares résidentes du centre se déplacent en banlieue pour travailler. Un important mouvement de décentralisation de l'emploi de bureau représenterait donc une «révolution» pour ces dernières.

Tableau 3.6 Flux résidence-emploi des employées de bureau, 1991, RMM

Zones de résidence/ Zones de travail	Banlieue (%)	Centre de l'île	Total
Banlieue	73 825 (89,9 %) 54,9 %	8 325 (10,1 %) 9,4 %	82150 (100 %) 37 %
Centre de l'île	59 880 (43,1 %) 44,6 %	78 910 (56,9 %) 89,8 %	138 790 (100 %) 62,4 %
Autre*	675 (51,3 %) 0,5 %	640 (48,7 %) 0,7 %	1315 (100 %) 0,6 %
Total	134 380 (60,5 %) 100 %	87 875(39,5 %) 100 %	222 255 (100 %) 100 %

\* Extérieur de la RMR de Montréal, à domicile ou sans lieu habituel de travail.

Source : Statistique Canada, Recensement de 1991, compilation spéciale.

En guise de conclusion, on peut dire que ces dernières décennies, la région métropolitaine de Montréal a connu des changements importants au chapitre de la structure et de la localisation de ses activités économiques, de la géographie résidentielle et des flux résidence/emploi. Mais tout n'est pas cristallisé, l'avenir n'est pas encore clairement tracé, les dynamiques centre-périphérie notamment recèlent encore beaucoup d'inconnu. Dans cet esprit, Gad et Matthew en viennent à la même conclusion concernant plus spécifiquement l'avenir des centres-villes, en ville et en banlieue : «Either way, whether we speak of central or suburban downtowns, it is important to recognize that both a lot of doubt and a lot of interest surround their prospects.» (2000 : 270).

De plus, la réalité montréalaise, bien que s'inscrivant dans la mouvance des grandes tendances observables dans les principaux centres urbains occidentaux, conserve un caractère particulier, une spécificité irréductible.

## CHAPITRE 4

### LES PRATIQUES ET STRATÉGIES SPATIALES DES EMPLOYÉES DE BUREAU DANS UN CONTEXTE DE DÉCENTRALISATION DE L'EMPLOI : QUESTIONS DE RECHERCHE

La géographie de l'emploi et des lieux de résidence dans les grandes régions métropolitaines des pays industrialisés, de même que les différentes dimensions de la mobilité pendulaire, sont en profonde mutation. Dans les trois cas, les enjeux diffèrent pour les femmes et pour les hommes. Il est donc pertinent d'analyser les stratégies auxquelles les femmes ont recours pour faire face à de tels changements. Plus spécifiquement, nous nous sommes interrogée au sujet des impacts de la relocalisation des lieux d'emploi sur la main-d'œuvre féminine. Il s'agit là de la question principale sous-tendant cette thèse.

Dans un premier volet, nous avons recensé un certain nombre d'études qui abordent les différentes dimensions de cette problématique. Dans un deuxième volet, cette thèse contribuera, dans une certaine mesure, à approfondir et à renouveler les savoirs, mais aussi à confronter au contexte montréalais nos connaissances quant aux relations entre l'insertion sociale et l'espace. Premièrement, c'est essentiellement par le biais d'entretiens qui abordent les diverses facettes de la vie quotidienne ainsi que leurs interrelations, et ce, en privilégiant une approche longitudinale, que nous pourrions approfondir nos connaissances. L'approche longitudinale permet une mise en perspective des répercussions de la relocalisation à la lumière des cheminements professionnels et résidentiels et des pratiques de mobilité pendulaire antérieurs. Dex, dans un ouvrage sur les histoires de vie, affirme qu'il est important de retracer les cheminements de vie parce que :

nor was its lack thought to be problematic. This is now much less true, although there is an important recognition that people's pasts do not necessarily determine their current status [...] It seems right and proper to keep an open mind on the precise role of the past events, although to ignore it altogether was clearly inappropriate. (1991 : 1-2)

Deuxièmement, l'étude de ces phénomènes doit être sans cesse renouvelée à cause de l'évolution rapide des dynamiques structurelles, mais aussi des dynamiques d'acteurs. Troisièmement, cette étude permettra de mieux saisir certains pans des dynamiques intramétropolitaines de la région de Montréal. Rappelons qu'une telle démarche ne vise pas la formulation de généralisations empiriques épousant un modèle prédictif des comportements. Il s'agit plutôt de bien comprendre les réactions des employées sur les plans professionnel, résidentiel et dans leurs déplacements quotidiens lorsque la géographie de l'emploi est appelée à changer.

À terme, nous tenterons de dégager un certain nombre de cas de figure et de contribuer ainsi, du point de vue théorique, à alimenter la discussion sur la vie quotidienne, notamment sur les articulations des dimensions résidentielle, pendulaire, professionnelle et familiale. Afin d'atteindre ce double objectif «empirique» et «théorique», cette thèse est construite autour d'un certain nombre de grandes questions. En fait, elle s'articule autour de trois ordres de questions.

#### 4. 1. Les pratiques et stratégies des entreprises, premier ordre de questions

Le premier ordre de questions est relié aux stratégies déployées par les entreprises dans le cadre de la relocalisation de leurs activités. Dans un premier temps, nous voulons identifier les motivations qui sous-tendent le mouvement de relocalisation, les facteurs qui les ont incitées à quitter le centre de Montréal, mais aussi les critères qui ont guidé le choix du nouvel emplacement à la périphérie. Plus spécifiquement, nous nous poserons les questions suivantes : Quel rôle a joué le facteur main-d'œuvre dans le mouvement de relocalisation ? Quelle importance la direction accordait-elle au maintien en poste de ses employées ? Quel fut le poids du facteur main-d'œuvre dans le choix du nouvel emplacement ? Le cas échéant, quelles mesures de mitigation a-t-on prises ? Quels furent les impacts de la décentralisation sur les façons de faire et sur les conditions de travail des employées ?

#### 4. 2. Les pratiques et stratégies des employées de bureau, deuxième ordre de questions

Le deuxième ordre de questions, le plus imposant en termes de contenu, vise à décrire «de l'intérieur» les impacts de la relocalisation, c'est-à-dire à analyser les perceptions des employées à cet égard. Traditionnellement, en études urbaines, on a passablement documenté les motivations des entreprises au moment d'une relocalisation et encore aujourd'hui, dans le corpus relatif à la nouvelle économie urbaine, la question de la redistribution spatiale des activités économiques est abondamment traitée dans cette perspective. Les recherches peu nombreuses déjà menées sur la relocalisation se concentrent, pour la plupart, sur les performances des entreprises plutôt que sur les impacts sur la main-d'œuvre (Ley, 1985 : 21-22). En revanche, on s'est peu intéressé aux effets de telles transformations sur la vie quotidienne des populations urbaines. Ce manque d'intérêt n'est pas étranger à certaines positions théoriques évoquées antérieurement. Rappelons notamment que pour plusieurs chercheurs, la vie quotidienne n'étant pas digne d'intérêt ou encore, la mobilité des personnes au sein d'une région métropolitaine étant considérée comme allant de soi, il n'y a donc pas matière à recherche sur ce plan.

Pourtant, à la lumière des différentes réflexions sur les multiples formes de mobilité, celle des femmes est habituellement considérée plus contrainte, et on est en droit de penser que la relocalisation d'un lieu d'emploi du centre à la périphérie est susceptible de bouleverser leur vie quotidienne et même de compromettre leur accessibilité à l'emploi. Il est donc légitime de s'interroger au sujet de l'impact de la relocalisation sur les employées et de s'intéresser à leurs réactions.

##### 4. 2. 1. Les questions relatives aux cheminements, pratiques et stratégies résidentiels

D'une part, nous tenterons d'identifier, pour l'ensemble de la trajectoire résidentielle, les motivations sous-jacentes aux pratiques et aux stratégies de localisation. Nous chercherons à «rendre raison» des trajectoires résidentielles des employées en tenant compte des logiques d'acteurs à titre individuel, mais aussi à titre de membre d'un ménage, notamment en considérant les dynamiques qui président au choix du lieu de résidence. Et autant que faire se peut - et ce sera de façon limitée, étant donné le mode de cueillette de notre information - nous tenterons de cerner le poids des déterminants structurels sur les

cheminements. Nous nous intéresserons plus particulièrement au poids du lieu de travail des employées et, le cas échéant, à celui du lieu de travail de leur conjoint dans le choix de localisation résidentielle.

D'autre part, nous voulons évaluer plus précisément l'impact de la relocalisation sur l'adéquation spatiale entre le lieu de résidence et le lieu de travail. Nous documenterons les mouvements résidentiels qui s'opèrent dans la foulée de la relocalisation. Nous tenterons de cerner dans quelle mesure la mobilité résidentielle des femmes est une «réponse» à la relocalisation. Nous verrons aussi à dégager, le cas échéant, les autres formes de stratégies qui peuvent sous-tendre la mobilité résidentielle, par exemple, les stratégies de valorisation du capital scolaire des enfants.

#### 4. 2. 2. Les questions relatives aux pratiques et stratégies de mobilité pendulaire

S'il existe plusieurs études sur la mobilité pendulaire des femmes, celles-ci reposent souvent sur des portraits de leur comportement à un moment donné et ne permettent pas de rendre compte de la complexité des stratégies spatiales qu'elles déploient sur une période de quelques années. Le fait de retracer le profil des potentiels, pratiques et stratégies de déplacement sur une longue période, depuis leur entrée sur le marché du travail, constitue un apport original de notre démarche. Pour chacune des périodes étudiées, nous tenterons de dégager l'influence qu'exercent, sur cette forme de mobilité, le cheminement de vie, la présence d'enfants, le lieu de résidence, le nombre d'automobiles dans le ménage, et, le cas échéant, l'accès à l'usage d'une automobile.

Par ailleurs, il importe de saisir l'impact des nouvelles dynamiques métropolitaines sur les stratégies pendulaires des femmes. Pour ce faire, nous nous proposons d'abord d'évaluer dans quelle mesure leur mobilité est contrainte. Puis, plus précisément, nous nous questionnerons sur les stratégies qu'ont privilégiées les femmes à la suite de la relocalisation. Nous verrons, notamment, si elles ont modifié leurs modes de déplacement. Mais d'autres dimensions seront aussi examinées, soit la durée des déplacements, les coûts et le stationnement.

#### 4. 2. 3. Les questions relatives aux cheminements et stratégies professionnels

En ce qui concerne le cheminement professionnel des employées, nous nous demanderons avec quel capital familial (profils occupationnels des pères et mères) elles se présentent sur le marché du travail. Quels cheminements professionnels les mènent à l'embauche par E ? Et une fois à l'emploi de E, quel fut leur parcours professionnel pendant la période précédant la relocalisation ?

Par la suite, nous documenterons les effets de la relocalisation sur leur cheminement professionnel et, plus précisément, établirons dans quelle mesure la relocalisation affecte le maintien en emploi des femmes rencontrées. Johnson *et al.* ont mis sur pied un vaste chantier de recherche dans l'esprit du *job-housing spatial mismatch* afin de mieux saisir quelles sont les forces responsables de la cassure urbaine de plus en plus affirmée entre les *haves* et les *have-nots* aux États-Unis, depuis le début des années 1980 (1994 : 81). À l'instar de ces chercheurs, nous tenterons d'évaluer le poids de différents facteurs sur la force du lien emploi-employé : l'atmosphère de travail, la rémunération, les horaires de travail, les possibilités d'avancement au sein de l'entreprise ou de se trouver un autre emploi, et la distance résidence-emploi.

En parallèle, nous veillerons à mettre en lumière, s'il y a lieu, les stratégies professionnelles des employées dans la foulée de la relocalisation. Ces stratégies peuvent revêtir différentes formes, par exemple : refus de la relocalisation, recherche d'un autre emploi, revendications salariales, exigences plus élevées quant aux jours de travail et au poste occupé. Nous tenterons de dégager les facteurs influençant la forme qu'empruntent ces stratégies, comme la taille de l'entreprise et le type de relocalisation, mais aussi les cheminements professionnels des employées, leur étape du cheminement de vie et leur localisation résidentielle.

#### 4. 2. 4. Les questions relatives au soin des enfants et au partage des tâches domestiques : pratiques et stratégies

Dans cette section, nous intégrons un questionnaire permettant de rendre compte de la dialectique entre la relocalisation et d'autres sphères de la vie quotidienne dont il est impossible de faire l'économie. Dans la littérature, on souligne que le cheminement de vie et le type de ménage ont des incidences sur la

mobilité professionnelle, résidentielle et pendulaire. Nous sommes donc en droit de poser la question suivante : les impacts de la relocalisation et les stratégies déployées par la suite varient-ils selon le cheminement de vie et le type de ménage ?

Il s'agira alors, d'une part, de cerner les effets de la relocalisation sur des dimensions de la vie quotidienne que nous n'avons pas encore traitées de façon spécifique, notamment les soins aux enfants et le partage des tâches domestiques. En effet, la relocalisation est de nature à modifier les rapports au sein du couple et, par extension, le partage des tâches, ne serait-ce que par les changements observés dans la durée des déplacements résidence-emploi. Par ailleurs, nous tenterons de déterminer dans quelle mesure le nouvel environnement de travail s'avère un support pour ce qui est des besoins quotidiens, notamment la possibilité de faire des emplettes à proximité du bureau.

En outre, nous tenterons de déterminer quel rôle joue la situation du ménage dans le choix des stratégies par les employées. Nous avons déjà mis en lumière cette dimension dans les stratégies résidentielles, pendulaires et professionnelles, en soulignant que les impératifs de la vie quotidienne pourraient, par exemple, pousser certaines femmes à reporter la relocalisation, à modifier le mode de déplacement ou à exiger un travail à temps plein. Nous mettrons ici en relief les stratégies proprement «domestiques» qui se déploient par suite de la relocalisation. En contrepartie, nous voulons aussi saisir dans quelle mesure les femmes peuvent compter sur leur ménage dans l'élaboration de stratégies. Cette analyse tiendra compte des attitudes des femmes quant au fait d'occuper un emploi rémunéré à l'extérieur du domicile, mais considérera aussi l'attitude du conjoint et des employeurs relativement à la dynamique de conciliation travail/vie quotidienne.

Enfin, nous pourrons alors rendre compte des problèmes d'insertion professionnelle auxquels certaines employées de bureau sont confrontées dans un contexte de décentralisation de l'emploi. Quel rôle joue l'espace en termes de localisation résidentielle ? de mobilité pendulaire ? Mais aussi d'aire de recherche d'emploi ? de distribution des lieux d'emploi ? de réseaux de recrutement ? de support à la conciliation famille/travail ? La mobilité spatiale et résidentielle des femmes est-elle suffisamment grande pour permettre leur maintien en emploi à la suite d'une décentralisation de leur lieu de travail ? Ce type de questionnement vise à mettre en évidence l'intégration des différentes formes de mobilité et rend compte des interrelations entre les sphères de la production et de la reproduction que nous avons évoquées dans notre réflexion théorique préalable.

#### 4. 3. Les modèles explicatifs du *job-housing spatial mismatch* et du *spatial entrapment* et le cadre conceptuel de la vie quotidienne, troisième ordre de questions

Dans le cadre d'une discussion finale, le troisième ordre de questions veut permettre un «retour» sur les thèses explicatives du *job-housing spatial mismatch* et du *spatial entrapment* à la lumière de l'ensemble des observations précédentes. Dans un premier temps, nous nous demanderons : Quel est l'impact de la décentralisation sur les résidentes des quartiers centraux ? Est-il différent de celui observé chez les résidentes de banlieue ? Quelles furent les stratégies respectives de ces deux groupes d'employées ? Dans un deuxième temps, en considérant nos résultats, nous nous demanderons : Dans quelle mesure les thèses du *job-housing spatial mismatch* et *spatial entrapment* permettent-elles de rendre compte des réalités observées ? Dans quelle mesure ces thèses peuvent-elles s'appliquer à la réalité des employées de bureau montréalaises ?

Aux États-Unis, la ségrégation résidentielle et professionnelle dont sont l'objet certaines ethnies vient en quelque sorte voiler le jeu des facteurs plus strictement spatiaux. On ne peut alors faire l'économie d'études différenciées selon l'ethnie, mais surtout la «race». Dans une telle situation, il devient très difficile pour les membres de ces ethnies de développer des stratégies spatiales visant à surmonter le *job-housing mismatch*. Tandis qu'à Montréal, la «ghettoïsation» étant un phénomène quasi inexistant, on peut espérer que le jeu des facteurs plus strictement spatiaux dans les pratiques et stratégies des résidents sera plus facile à capter.

En l'absence d'une telle ségrégation, nous tenterons d'identifier les conditions dans lesquelles les employées de bureau développent des stratégies spatiales pour surmonter les conséquences de la relocalisation. Et à l'inverse, pourquoi certaines employées s'avèrent plus ou moins incapables de limiter les effets négatifs de la relocalisation. Dans quelle mesure les femmes peuvent-elles développer des stratégies spatiales dans le cadre des thèses du *job-housing spatial mismatch* et du *spatial entrapment* ? À la lumière de la littérature récente sur la mobilité spatiale des femmes, n'y aurait-il pas lieu de remettre ces thèses en question ? Par ailleurs, n'existe-t-il pas certaines formes de ségrégation sociale, autre que raciale, qui interfèrent avec l'insertion professionnelle ?

Enfin, nous proposerons quelques pistes de réflexion sur la place que nous avons accordée à la vie quotidienne dans notre approche et nous nous questionnerons sur la nécessité d'approfondir certaines avenues de recherche.

## CHAPITRE 5

### STRATÉGIE MÉTHODOLOGIQUE

Ce chapitre présente l'ensemble de notre démarche méthodologique. La première section, «Quelques considérations générales et fondamentales», rend compte de notre approche méthodologique, et se veut une description et une justification de notre stratégie de recherche. La deuxième section décrit le protocole et les méthodes de collecte des données réalisées sous forme d'entretiens auprès des employeurs et des employées, les filières de recrutement, les critères de sélection des répondants et enfin, le mode d'analyse des informations recueillies.

#### 5. 1. Quelques considérations méthodologiques générales et fondamentales

À la lecture des chapitres précédents posant les jalons théoriques de notre approche, le lecteur aura compris que notre recherche est de type inductif, en ce sens que nous posons «une question à la réalité» et déterminons par la suite les procédés à implanter pour y répondre, en nous assurant du haut degré de fiabilité et de validité des réponses. Notre mode d'analyse se rapproche du courant d'induction analytique (Deslauriers, 1997 : 293-308). Cette démarche inductive s'oppose au modèle logico-déductif où il est obligatoire d'énoncer des «propositions théoriques fondamentales» en vue d'en déduire des «conséquences logiques nécessaires» (Tremblay, 1997 : XIX) ou au modèle hypothético-déductif où l'on doit valider une hypothèse. Notre approche renvoie à la «vision concordataire» sous-tendant une «méthodologie générale» telle que développée par Pires et postule que l'on doit choisir :

[les] questions de recherche ou les aspects de l'objet qui vous intéressent et [choisir] ensuite l'épistémologie et les types de données qui vous semblent les plus appropriés, les plus intéressants ou «suffisants» pour traiter ces questions [...] tout se passe comme si l'objet ou le problème avait un mot à dire au chercheur sur les options

épistémologiques, théoriques et méthodologiques possibles pour mieux l'approcher, y compris sur le choix des articulations disciplinaires. (Pires, 1997a : 16)

Il n'en demeure pas moins que nous avons formulé plusieurs questions de recherche spécifiques, tel que vu au chapitre précédent, et ce, à la lumière des interrogations théoriques dont il fut question dans les premiers chapitres.

### 5. 1. 1. Théorie et empirie : une approche itérative est privilégiée

Plus spécifiquement, eu égard à notre démarche par entretiens, notre posture méthodologique peut se résumer ainsi : nous n'adhérons pas entièrement à la «grounded theory», dont le texte fondateur, paru en 1967 sous la plume de Glaser et Strauss et intitulé *The Discovery of Grounded Theory*, veut que le sens émerge de l'observation de la réalité et qu'il soit possible, voire souhaitable, de réaliser le terrain sans construction théorique préalable (Strauss et Corbin, 1994). Nous avons abordé l'étape de l'élaboration des outils et celle de la cueillette des informations avec un certain cadre théorique. Toutefois, nous reconnaissons le potentiel réflexif des observations faites sur le terrain - les nôtres - mais aussi celles de la personne questionnée, d'où le choix de procéder par le biais d'entretiens semi-dirigés afin de recueillir le point de vue des employées, car «l'enquête est porteur de savoir, et pas seulement pourvoyeur de données» (Grafmeyer, 1983 : 207).

Nous privilégions une approche itérative d'alternance et de rétroaction, un va-et-vient heuristique entre le cadre théorique et le terrain, un enrichissement mutuel. Nous nous sommes donc engagée dans un processus d'analyse parallèle à la cueillette du matériel et, en ce sens, nous nous reconnaissons dans une telle démarche, indissociable selon Deslauriers et Kérisit de la recherche qualitative :

Plus souvent qu'autrement, le chercheur se posera d'abord des questions générales qu'il transformera en objet plus spécifique à mesure qu'il avancera dans ses travaux. Le processus de la collecte des données et de l'analyse oblige le chercheur à balayer systématiquement le champ d'investigation pour construire son objet. Ce mouvement de va-et-vient rythme la chronologie de l'acte de recherche et constitue une des principales caractéristiques de la recherche qualitative. (1997 : 107)

### 5. 1. 2. Comment rendre justice à la vie quotidienne

Lorsque l'on endosse une définition holistique de la vie quotidienne, le problème ne se situe plus tant du côté de la définition, que du côté de la méthodologie :

The everyday life approach in research is, then, more a question of methodology than a conceptual problem; it is how to study rather than what we study. We are attempting to understand people's everyday activities through which they transform the social conditions of everyday life into lived everyday life (cf. Bech Jorgensen, 1988). (Salmi et Kivimäki, 1997 : 86)

Une des manières de restreindre un programme de recherche si vaste est, selon Giddens, de mettre l'accent soit sur l'analyse des institutions, soit sur l'analyse des conduites stratégiques des acteurs. Ces deux types d'analyse se différencient uniquement par un «déplacement du foyer de l'étude». En ce sens, deux types de mises entre parenthèses sont possibles sur le plan méthodologique au moment d'entreprendre une recherche sociologique.

Dans le cadre d'une analyse d'institutions, les propriétés structurelles apparaissent comme des traits sans cesse reproduits des systèmes sociaux. Par ailleurs, dans le cadre d'une analyse des conduites stratégiques, l'attention porte plutôt sur les modes selon lesquels les acteurs font usage des propriétés structurelles dans la constitution des rapports sociaux. Puisque ces deux types d'analyse ne se différencient que par un déplacement du foyer de l'étude, aucune ligne de démarcation claire ne les sépare; de plus, il est en principe essentiel de compléter chaque analyse par un retour à la dualité du structurel. (Giddens, 1987 : 351)

Dans le cadre de cette thèse, nous reconnaissons l'importance des deux versants de la vie sociale et tentons de minimiser les biais méthodologiques par une triangulation au plan des données, mais aussi en resituant les pratiques et stratégies des employées à la lumière des grandes tendances sociales. Par exemple, nous avons tenté de déterminer le poids du chômage sur leur décision de maintenir leur lien d'emploi dans la foulée de la relocalisation ou encore en traçant des parallèles entre les transformations des ménages des dernières décennies et les histoires résidentielles des femmes rencontrées.

Pour rendre compte de la dualité du structurel, soit les interactions entre les activités sociales de tous les jours et les règles et ressources du système social (Giddens, 1987), nous combinerons une approche

plus «classique» d'analyse de la région métropolitaine et des discours des entrepreneurs avec une approche d'analyse des pratiques quotidiennes des employés de bureau. Le premier versant permettra de faire ressortir les contraintes et opportunités matérielles de la région métropolitaine en termes de mobilité résidentielle, pendulaire et d'accessibilité à l'emploi. Le second versant permettra de documenter les pratiques spatiales des femmes. Notre approche renvoie à celle qu'a développée Mayol dans son étude monographique des trajectoires d'appropriation d'une famille du quartier de la Croix-Rousse à Lyon.

La méthode choisie a consisté à conjoindre partiellement ces deux versants d'une même approche en vue d'établir un système de contrôle qui permet d'éviter la discursivité indéfinie : travailler la matière objective du quartier (contraintes externes, dispositions, etc.) seulement jusqu'au point où il est la terre d'élection d'une «mise en scène de la vie quotidienne»; et travailler celle-ci pour autant qu'elle a quelque chose à voir avec l'espace *public* dans lequel elle se déploie. Des problèmes précis ont aussitôt surgi : nous ne travaillions plus sur des objets découpés dans le champ social de manière seulement spéculative (*le quartier, la vie quotidienne...*), mais sur des relations entre des objets, très exactement sur la couture qui tient l'un à l'autre l'espace privé et l'espace public. La maîtrise de cette séparation par l'usager, ce qu'elle implique comme actions spécifiques, comme «tactiques», fonde pour l'essentiel cette recherche : c'est là l'une des conditions de possibilité de la vie quotidienne dans l'espace urbain, qui modèle de manière décisive la notion de quartier. (Mayol, 1980 : 13-14)

Alors que l'approche que nous privilégions, celle des conduites stratégiques, fait appel à d'autres stratégies de recherche :

Analyser des conduites stratégiques demande d'accorder la primauté à la conscience pratique et à la conscience discursive, ainsi qu'aux stratégies de contrôle déployées à l'intérieur de frontières contextuelles précises. Sur le plan méthodologique, les propriétés institutionnalisées des cadres d'interaction sont considérées comme «données». Ce point de méthode est fort délicat dans la mesure où cette façon de procéder ne signifie aucunement que ces propriétés ne sont pas à la fois produites et reproduites dans l'action humaine, et par elle; bien au contraire, cela signifie uniquement que le chercheur concentre son analyse sur les activités contextuellement situées de groupes d'acteurs définis. Compte tenu de ce qui précède, les trois règles suivantes me semblent importantes pour l'analyse stratégique : éviter les descriptions «anémiques» de la compétence des agents; rendre compte de la motivation avec beaucoup de raffinement; enfin, proposer une interprétation à la dialectique du contrôle. (Giddens, 1987 : 351-352)

Nous avons développé une instrumentation pour que la vie quotidienne passe de la réalité à un objet scientifique. Cet outil est inspiré des analyses des pratiques et stratégies repérées à différents temps du cheminement et qui concernent les différentes sphères de la vie quotidienne. Nous y reviendrons plus en détail à la section 5. 3. 5 : «Les entretiens auprès des employées de bureau». Il y aurait d'autres façons de résoudre cette équation. Plassard, par exemple, dans une étude sur la mobilité et la vie quotidienne, a recours au recueil de programmes d'activités localisés, soit l'ensemble des déplacements réalisés la veille du jour de l'enquête, en indiquant les activités qui précèdent et qui suivent, de tous les membres adultes des ménages (1983).

In fact, what everyday life is all about is precisely these flowing movements; in other words the concept of everyday life is processual rather than being a fixed substance. When we study everyday life we are not searching for a certain object or substance but examining a process that produces different practices. (Salmi et Kivimäki, 1997 : 87)

Nous verrons plus loin comment, à travers la description des pratiques et l'analyse du contenu des entretiens, nous tenterons de rendre compte de la «conscience pratique» et «discursive». Il est vrai que notre thèse ne présente pas une analyse fouillée des «cadres d'interaction», mais en ayant recours à la notion de stratégie, nous espérons pouvoir mettre en lumière la façon dont les employées contribuent simplement à les reproduire ou participent à une redéfinition de ceux-ci.

Par ailleurs, mentionnons que si l'étude de la vie quotidienne est plus spontanément associée aux méthodes qualitatives de recherche, nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire de s'y limiter. Sans nier le fait que les approches théoriques et méthodologiques puissent avoir des affinités ou au contraire s'exclure, nous refusons un enfermement sans appel. Nous estimons stériles les dichotomies entre le social et l'économique, entre le subjectif et l'objectif, entre le quantitatif et le qualitatif (Rose, 1993 : 59). Il n'en demeure pas moins que certaines approches telle celle de la *Growth Machine* développée par Molotch (1976) qui consacre la part du lion aux élites locales dans le développement urbain, n'est pas apte selon Gilbert à rendre compte la vie quotidiennes des populations qui n'appartiennent pas justement aux classes dirigeantes mais dont les activités façonnent néanmoins la ville (Purcell, 2000).

Pour notre part, c'est à partir de l'objet - lui-même construit, il est vrai - que la batterie d'outils méthodologiques apparaissant la plus appropriée est construite, comme nous l'avons précisé plus haut.

Dans le cadre de cette thèse, nous analyserons la vie quotidienne des employées de bureau en faisant appel essentiellement aux méthodes qualitatives, car nous les croyons plus aptes à servir nos objectifs.

Il existe entre l'étude de la vie quotidienne et la recherche qualitative un «penchant certain», une attraction particulière :

Qualitative researchers are more likely than quantitative researchers to confront the constraints of the everyday social world. They see this world in action and embed findings in it. Quantitative researchers abstract from this world and seldom study it directly. They seek a nomothetic or etic science based on probabilities derived from the study of large numbers of randomly selected cases. These kinds of statements stand above and outside the constraints of everyday life. Qualitative researchers are committed to an emic, idiographic, case-based position, which directs their attention to the specifics of particular cases. (Denzin et Lincoln, 1994 : 5-6)

Walby, dans un texte sur l'impact de l'organisation du marché du travail et de la structure économique sur les cheminements professionnels des femmes, se questionne sur la capacité d'une approche *life histories* à rendre compte de ceux-ci. Précisons que l'expression *life histories* ne renvoie pas à un appareillage ou à une technique méthodologique spécifique, comme c'est le cas avec les récits de vie, mais fait plutôt référence au contenu. En d'autres mots, il est possible d'avoir recours à différentes méthodes quand on veut recueillir des informations sur les cheminements occupationnels et familiaux des répondants. D'ailleurs, Dex, qui édite le recueil de textes dans lequel on retrouve celui de Walby, privilégie une triangulation quantitative et qualitative des méthodes. Mais cet intérêt pour les cheminements des acteurs induit un biais :

The point here is that life histories are of more importance if the first side [supply side] of each of these three debates is considered to be correct and less important if the second side [demand side] is taken. Life histories gather data on the factors considered relevant by the first position, and rarely gather data on the factors considered central by the second approach. [...] This is because life histories collect information on individual characteristics. However, this point should not be overstated, since life histories will necessarily record the effects of labour market structuring. Indeed they provide information about how an individual experiences the labour market. Thus life histories provide us with information, which is otherwise unobtainable, about the implications of structural change for individuals or specific social groups. This is the great strength of life history methodology for analyses of work. (Walby, 1991 : 167-170)

Bref, notre recherche sera descriptive, posera la question des mécanismes et des acteurs et visera une précision des détails ainsi qu'une richesse des informations contextuelles (Deslauriers et Kérésit, 1997 : 88-89). Ceci est essentiel car, rappelons-le, il s'agit d'une étude du quotidien, un quotidien qui sera bouleversé par la relocalisation, ce qui nous permettra de mettre au jour les stratégies spatiales des employées de bureau.

## 5. 2 Histoire de la relocalisation et stratégies spatiales d'employées de bureau montréalaises : la collecte d'informations

D'entrée de jeu, mentionnons que les entretiens ne sont pas exploratoires et ne sont pas vus, par exemple, comme une étape préalable à l'élaboration d'un questionnaire diffusé à plus grande échelle. Les entretiens sont relativement autosuffisants et visent l'identification et l'analyse des mécanismes sociaux en jeu (Baxler et Eyles, 1999 et 1997; Winchester, 1999).

Notre réflexion se nourrit de l'analyse des transcriptions intégrales d'une vingtaine d'entretiens en profondeur réalisés principalement auprès d'employées de bureau ayant vécu une relocalisation de leur lieu d'emploi, mais aussi auprès des représentants de la direction des entreprises ayant participé à un tel mouvement de décentralisation. Cette approche qualitative par entretiens est le fondement de nombreuses études tant en sociologie qu'en géographie et est notamment privilégiée dans le courant du *feminist cultural criticism*, «[which] often starts from the autobiographical, situated account» (Hanson et Pratt, 1995 : 2).

### 5. 2. 1. L'entretien non directif

L'entretien nous est apparu comme l'outil le plus approprié pour saisir la complexité de notre objet de recherche, et ce, pour plusieurs raisons. D'une part, il permet de faire appel aux connaissances du sujet, car le sujet est acteur et détient - comme nous l'avons souligné au chapitre 1 - une connaissance de sa réalité que ne permettent pas vraiment l'observation en situation ou l'analyse documentaire, par exemple. D'autre part, nous voulions retracer des pratiques de façon assez détaillée pour chaque sujet, ce qui écarte le recours à la formule groupe de discussion. Enfin, nous voulions recueillir des informations sur les pratiques et stratégies spatiales, soit un sujet relativement précis, et assurer une certaine comparabilité entre les résultats, ce qui rendait le recours à l'entretien plus à propos. Le récit de vie ne

fut pas retenu car il n'est pas directif en ce qui a trait aux dimensions abordées, ce qui limite d'une certaine façon la comparabilité.

Plus précisément, nous avons eu recours à des entretiens revêtant une forme mitigée de non-directivité telle que définie par Daunais. Selon ce chercheur, l'entretien non directif de forme mitigée se distingue de l'entretien strictement non directif par le fait qu'il admet une très grande souplesse de fonctionnement. À certains moments, l'entretien peut être hautement structuré pour recueillir des renseignements très précis sur l'histoire résidentielle, par exemple, et à d'autres, il peut être totalement non directif pour explorer des attitudes, par exemple au sujet du travail rémunéré (1992 : 276).

#### 5. 2. 2. Les deux groupes de personnes rencontrées : les représentants de la direction et les employées

Afin de saisir les dynamiques en jeu dans la foulée de la décentralisation de l'emploi à l'échelle intramétropolitaine, il nous est apparu essentiel de rencontrer différents protagonistes de ce mouvement. La nécessité d'une telle démarche est soulignée par Mackenzie. Dans un projet de recherche sur les impacts sociaux et économiques des grands mouvements de restructuration dans l'industrie papetière canadienne, projet pancanadien impliquant plusieurs chercheurs, des représentants de la direction et des employés furent aussi rencontrés :

[...] our research strategy and our analysis should privilege not one starting point (the industry or the company) but equally and simultaneously, a second (the men, the women, the families), with the focus being, to use one of Suzanne's [Mackenzie] favourite words, on the "intersection". For Suzanne, restructuring was "a process being actively created by the interrelation of systemic change with household and community response and creativity" (Mackenzie, 1987, p. 256). (*in* Rose, 1999 : 407)

Nous nous sommes donc entretenue avec des employeurs et, dans un cas, avec une représentante syndicale, ainsi qu'avec des employées. L'analyse de ces différentes visions permettront de mieux saisir la richesse et la complexité du phénomène de relocalisation. Comme le dit Mucchielli, «[l]a spécificité fondamentale des méthodes qualitatives vient de leur inscription dans le paradigme compréhensif (ou subjectiviste ou encore interprétatif). C'est-à-dire de leur parti pris épistémologique de considérer les phénomènes humains comme des phénomènes de sens [...]» (1996 : 183).

### 5. 2. 3. Les entretiens avec des représentants de la direction ou du syndicat

Dans chacune des quatre entreprises ciblées, nous avons rencontré des informateurs privilégiés, dont des dirigeants, des responsables du service du personnel et une représentante syndicale, afin de documenter le processus de relocalisation.

#### Principaux thèmes abordés

Les thèmes centraux de ces entretiens sont : le profil de l'entreprise et de sa main-d'œuvre avant et après la relocalisation; l'identification des motifs qui ont présidé, d'une part, à sa décision de se relocaliser et, d'autre part, au choix du nouvel emplacement (voir Appendice B). Le guide d'entretien s'inspire de la littérature sur la localisation industrielle, mais aussi plus spécifiquement des quelques questionnaires consultés, comme celui qu'ont développé Hanson et Pratt (1995).

À partir des données recueillies par entretiens, complétées, à l'occasion, par le dépouillement des sources secondaires<sup>7</sup>, nous avons retracé l'histoire de la relocalisation du point de vue de la direction (chapitre 6), car il est essentiel de bien camper le contexte dans lequel prennent place les stratégies déployées par les employées de bureau.

#### Filières de recrutement des entreprises

Afin d'identifier les entreprises ayant relocalisé un certain nombre d'emplois du centre vers la périphérie, nous avons transmis une demande écrite de renseignements auprès de tous les commissaires industriels de la grande région de Montréal et avons effectué - lorsque nécessaire - une relance téléphonique et, à l'occasion, des rencontres en face à face<sup>8</sup>. La collaboration fut satisfaisante, mais malheureusement, la localisation géographique antérieure des entreprises n'est pas une information

<sup>7</sup> Nous avons dépouillé certains rapports annuels, articles de journaux et autres documents relatifs à la relocalisation.

<sup>8</sup> De fait, nous avons exploré différentes avenues. Certaines ce sont avérées infructueuses, telles que l'exploitation de la base de données montée par le professeur William J. Coffey dans le cadre de l'Enquête auprès des établissements de services aux entreprises dans la région métropolitaine de Montréal (Coffey, c. 1994). Malheureusement, les établissements enquêtés qui avaient spécifiquement relocalisé leurs activités du centre vers la périphérie étaient relativement peu nombreux et surtout ne comptaient que peu d'employés et donc fort peu d'employées de bureau.

colligée dans leurs banques de données. Pour identifier des entreprises ayant quitté le centre au profit de leur secteur d'intervention, les commissaires ont du faire appel à leur mémoire uniquement. De plus, bien qu'il existe une tendance à la décentralisation, le contexte économique morose qui prévalait durant les années précédant notre recherche n'incitait guère les entreprises à quitter le centre, la pression n'était pas très forte pour ce faire. Malgré tout, les entreprises E01, E02 et E03 furent identifiées grâce à la collaboration de commissaires industriels.

Dans le cas de E04, la filière de recrutement est différente. Elle fut repérée en consultant un document publié par la Ville de Montréal<sup>9</sup>, dans lequel on faisait allusion au mouvement de décentralisation de cette entreprise. Nous avons alors rejoint la directrice du nouveau bureau régional de Laval. Elle a refusé de collaborer à notre recherche, notre sujet étant «trop chaud», car un mouvement de recentralisation était en cours, ce qui n'était pas sans causer beaucoup de tensions. L'entreprise démantelait pratiquement le bureau régional et rapatriait la plupart des emplois à ses bureaux du centre-ville<sup>10</sup>. Nous avons alors contacté la représentante syndicale, qui a accepté de collaborer et nous a permis de rencontrer plusieurs employées de bureau de cette entreprise.

L'identification fut donc une étape ardue, ce qui s'est traduit par un nombre peu élevé d'entreprises. Heureusement, sur huit entreprises contactées, quatre satisfaisaient aux critères de sélection et ont accepté de participer à notre démarche. Parmi les quatre entreprises non retenues, deux durent être écartées, car il ne s'y trouvait aucune employée de bureau travaillant auparavant au centre. Par exemple, une petite entreprise de services ayant quitté le centre-ville pour Brossard n'a pu être retenue parce que sur la quarantaine d'employés on ne comptait que deux femmes; l'une était cadre-actionnaire et l'autre réceptionniste, cette dernière ayant été congédiée (sans lien avec la relocalisation). Dans l'autre cas, seuls des ingénieurs, des techniciens et des professionnels étaient concernés par la relocalisation de certaines fonctions de cette entreprise de services du centre-ville au parc industriel de Saint-Hubert. Dans un troisième cas, la fermeture imminente de l'entreprise ne nous a pas permis de rencontrer les employées. Nous avons donc essuyé un seul refus au sens strict, soit celui d'une grande

---

<sup>9</sup> Afin de protéger l'identité de l'entreprise, nous ne donnerons pas la référence de cette étude. Mentionnons notre engagement à respecter, en tant que boursière du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, l'Énoncé de politique des trois conseils en ce qui concerne l'Éthique de la recherche avec des êtres humains (Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, Conseil de recherches médicales du Canada, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, 1998). Dans cet esprit, nous avons obtenu le consentement éclairé des personnes interviewées et nous nous sommes engagés à ne nuire d'aucune façon aux personnes participant à notre enquête et à mettre en place des procédures afin d'assurer la confidentialité des renseignements obtenus dans le cadre de cette recherche. Nous avons notamment modifié certains détails afin de protéger la confidentialité des entreprises et des employées. Ces modifications n'altèrent pas toutefois la compréhension des cas.

<sup>10</sup> Seul un nombre limité d'emplois de vendeurs fut maintenu à Laval.

entreprise qui ne souhaitait pas collaborer à notre projet d'étude, même si la participation de la direction était minime.

Précisons qu'il nous fut particulièrement aisé d'obtenir un entretien chez O1, ayant découvert qu'une de nos connaissances personnelles avait déjà œuvré dans le cadre d'un important projet avec cette entreprise. La situation est bien différente dans le cas de E03. Pour obtenir la participation de cette entreprise, nous avons procédé de façon très formelle, car nous n'y avons pas réellement de contact privilégié. Nous avons donc fait parvenir une lettre à la direction décrivant notre projet et sollicitant sa participation. La réponse fut positive et le conseiller en ressources humaines nous a accordé un entretien qui nous a éclairée partiellement sur le processus de relocalisation et nous a permis aussi de rencontrer des employés, tout cela se déroulant encore de façon très formelle. Il a d'abord demandé l'accord des directeurs des services concernés, puis a fait parvenir une lettre à chacun des employés en décrivant brièvement notre projet et en mentionnant l'appui de la compagnie à notre démarche. Par la suite, nous avons reçu une liste de noms d'employés auprès desquels nous pouvions solliciter un entretien. Dans un premier temps, alors que la première vague de relocalisation avait eu lieu un an et demi auparavant, nous nous sommes entretenue avec le conseiller principal en ressources humaines. Soulignons que lui-même n'était pas très impliqué lors de la première vague de transferts; il nous est donc apparu pertinent de rencontrer le directeur des ventes qui travaille dans les nouveaux bureaux de l'est de l'île et qui était en poste au moment de la relocalisation. Nous avons rencontré ce dernier à la recommandation du conseiller en ressources humaines, alors que le transfert de l'ensemble des activités de la compagnie était terminé depuis six mois, et nous avons pu enrichir notre compréhension du mouvement de décentralisation. Malgré une très bonne collaboration du personnel de direction, il nous a semblé qu'au sein de cette entreprise le travail est passablement cloisonné et les relations hiérarchiques assez affirmées. Cela s'est traduit par une certaine distanciation par rapport aux réalités vécues par les employés, distanciation renforcée par le fait que l'entreprise a recouru à une firme spécialisée en relocalisation.

Précisons qu'il fut impossible de mener les entretiens dans une seule entreprise, étant donné le nombre limité d'employées répondant à nos exigences dans chacune des entreprises contactées. Il s'est toutefois révélé très enrichissant d'observer, dans une optique comparative, la situation dans un certain nombre d'entreprises. Par exemple, nous avons pu remarquer que le fait de relocaliser en tout ou en partie les activités avait un impact sur les stratégies des employées. D'une part, les entreprises qui ont relocalisé toutes leurs activités confèrent un caractère plus définitif, plus irréversible à leur décision de localisation, ce qui permet aux employées d'envisager des ajustements résidentiels, s'il y a lieu, avec plus

de sérénité. D'autre part, il n'y a aucune possibilité d'ajustement de la main-d'œuvre selon leur lieu de résidence si, à l'occasion d'une relocalisation partielle des opérations, certaines employées peuvent se prévaloir d'un droit de refus et conserver un emploi au centre, et les employées résidant à proximité du nouvel emplacement peuvent manifester leur intérêt. Enfin, les possibilités de promotions sont affectées négativement dans le cas où ce n'est pas toute l'entreprise qui est relocalisée, les postes à statut plus élevé demeurant au centre-ville. Nous y reviendrons aux chapitres 7 et 10. D'un autre côté, malgré le nombre restreint d'entreprises participantes, la diversité des situations s'est révélée étonnante, nous y reviendrons au moment de l'analyse.

### Profil des répondants

Nous avons rencontré, dans chacune des quatre entreprises ciblées, des «informateurs privilégiés» : le président et fils du fondateur, dans le cas de E01; le directeur-adjoint, dans le cas de E02; un responsable du service du personnel ainsi qu'un chef de département, dans le cas de E03; enfin, une représentante syndicale, pour ce qui est de E04.

D'entrée de jeu, soulignons que la qualité des informations recueillies auprès des représentants de la direction et du syndicat nous est apparue relativement bonne. D'une part, tous auraient pu refuser aisément de nous accorder une entrevue - sauf dans le cas de E02 où le commissaire industriel semblait pouvoir faire pencher la balance en notre faveur (nous y reviendrons au chapitre 5); ceux qui ont accepté de nous rencontrer étaient donc disposés à collaborer.

De prime abord, nous souhaitons interroger, en ce qui concerne la relocalisation, à la fois des représentants de la direction et des responsables du syndicat. Toutefois, chez E01 et E02 - des entreprises de taille moyenne - les employés ne sont pas syndiqués. E03 est pour sa part une grande entreprise et la main-d'œuvre (essentiellement masculine) de certains départements liés à la production et à la distribution est syndiquée; toutefois, aucune des employées que nous avons interviewées n'était syndiquée. De fait, les seules employées syndiquées que nous avons rencontrées sont celles oeuvrant pour E04. Il nous est donc apparu particulièrement pertinent de réaliser une série d'entretiens avec la représentante syndicale de cette entreprise. Cette série d'entretiens nous a donné à entendre un point de vue différent, tout en nous permettant de recueillir la plupart des informations sur les motivations de l'entreprise, le profil de la main-d'œuvre avant et après, etc. En fait, au cours de l'entrevue avec la

représentante, trois dimensions se superposent : ses connaissances au sujet de l'histoire de la relocalisation de l'entreprise; les histoires de ses collègues de travail, et son histoire personnelle.

Néanmoins, il est certain que nous regrettons de ne pas avoir pu recueillir le point de vue de la direction d'E04, puisque les cadres ont parfois une vision plus globale des grandes orientations de l'entreprise ou détiennent des informations auxquelles n'ont pas accès les représentants syndicaux ou les employés, et sont, en tout cas, porteurs de l'argumentaire de l'entreprise. Malheureusement, la direction a refusé de nous rencontrer, comme nous l'avons mentionné antérieurement. Dans les autres cas, la question de la relocalisation n'étant pas considérée par nos interlocuteurs comme un dossier «chaud», une question stratégique au moment de la rencontre, ils se sont donc montrés ouverts. Nous avons donc complété notre connaissance de l'entreprise E04 par le biais d'une compilation de sources secondaires, notamment par la lecture de rapports annuels de 1987 à 1999. D'un autre côté, cette lacune est atténuée par le fait que dans une entreprise de la taille de E04, la direction est, d'une part, souvent assez éloignée des réalités vécues par ses employées et, d'autre part, la direction multipalier fait en sorte qu'un représentant ne détient pas toujours une vision d'ensemble, *the big picture*. Nous avons pu le constater dans le cas de E03, où nous avons dû rencontrer deux représentants afin de compléter notre démarche, ceux-ci ne participant pas toujours à la définition des grandes orientations et, dans ce cas particulier, la haute direction ayant fait appel à une firme spécialisée pour «gérer» la relocalisation. À l'inverse, dans le cas de E02 et E01, les directeurs rencontrés avaient une connaissance extrêmement fine des impacts du mouvement de relocalisation, tout en ayant aussi une vision globale des tenants et des aboutissants de ce mouvement. Dans de très grandes entreprises, le syndicat est donc souvent un intermédiaire primordial entre la direction et les employés et, en ce sens, le fait d'avoir pu nous entretenir avec la représentante syndicale est d'autant plus important, car elle fut une interlocutrice très valable. Tout compte fait, l'information ainsi recueillie nous apparaît satisfaisante.

### Déroulement des entretiens

L'entretien étant toujours un rapport social, il importe de saisir l'influence des caractéristiques physiques et socioéconomiques des partenaires (Blanchet et Gotman, 1992 : 67-77; Mullings, 1999). À cet effet, mentionnons que notre statut d'étudiante universitaire ne semblait pas poser problème aux yeux des informateurs privilégiés. Il s'est peut-être même avéré sécurisant parce que perçu comme sans lien avec le monde des affaires, avec les compétiteurs éventuels. Dans le même esprit, le fait d'être une femme semble avoir aussi contribué à les mettre en confiance. De par notre sujet, notre statut et notre

sexe, ils nous associaient plus spontanément à une démarche humaniste plutôt qu'économiste et, conséquemment, sans menace pour leurs plans d'affaires.

Toutefois, il faut demeurer vigilant et nous avons tenté de dégager lors de l'analyse la nature des «interférences» (Mullings, 1999). Ainsi, nous croyons que le fait d'être une femme a incité les représentants de la direction, dans certains cas, à mettre l'accent sur les capacités d'adaptation de leur main-d'œuvre féminine; nous le verrons notamment dans le cas des stratégies de covoiturage chez E02. Par ailleurs, le commissaire industriel qui nous a référé l'entreprise E02 était très sympathique à notre cause ayant lui-même complété des études universitaires de second cycle quelque temps auparavant. Le commissaire nous a incité à «utiliser» son nom au moment de solliciter un entretien. En cas de refus, il nous recommandait de l'en aviser afin qu'il puisse entreprendre des démarches supplémentaires, ce qui ne fut pas nécessaire. Il nous a semblé qu'il considérait E02 redevable à la municipalité et qu'il «n'accepterait» pas un refus. Par ailleurs, il nous a mis en garde contre le milieu qu'il estimait «dur» et pas très «féminin», mais nous n'avons fait face à aucun problème à ce niveau. L'assistant-directeur général que nous avons rencontré était très sympathique, très au fait du processus de relocalisation, et assez proche des employées pour nous renseigner de façon satisfaisante.

Enfin, les dirigeants savaient que nous allions rencontrer subséquemment certaines de leurs employées - ce qui, nous semble-t-il, les a incités à plus de prudence dans leur évaluation des impacts de la relocalisation sur la main-d'œuvre. Sans cela, nous avons l'impression qu'ils auraient été plus enclins à souligner les aspects positifs de la décentralisation de leurs installations. Cette forme de triangulation des sources d'information est une autre façon d'augmenter la validité de notre démarche (*ibid*, 1999). Nous verrons d'ailleurs au fil de l'analyse comment, à l'occasion, les entretiens auprès des employeurs et employées se complètent, ou encore comment parfois leurs discours se contredisent.

#### 5. 2. 4. Profil des entreprises

##### Localisation antérieure et localisation actuelle

Trois des entreprises documentées ont quitté le centre-ville de Montréal, en tout ou en partie, pour la proche Rive-Sud, Laval ou l'Est de l'île (voir le tableau 5. 1 : Caractéristiques des employeurs). Dans le

cas de E02, l'entreprise a quitté le sud-ouest de l'île pour la proche Rive-Nord. Nous avons retenu ce cas, même si légèrement excentrique par rapport au centre-ville, car l'emplacement antérieur agissait tel un pôle économique, quoique de bien moindre importance que le centre-ville, au cœur d'un tissu fortement urbanisé. Ce secteur industriel s'est développé dans la grande vague d'industrialisation des rives du canal de Lachine. C'est un quartier ouvrier du siècle dernier où logements ouvriers et industries cohabitaient intimement. Il fait d'ailleurs partie du secteur de planification sud-ouest du territoire de la CUM, qui comprend des municipalités du sud-ouest de l'île, comme Verdun, et les quartiers de l'arrondissement sud-ouest de la Ville de Montréal (Pointe-Saint-Charles, Côte-Saint-Paul, Ville-Émard, Saint-Henri et Petite-Bourgogne). Ce secteur situé à l'ouest du centre-ville de Montréal en constitue une des portes d'entrée. En ce sens, nous sommes d'avis qu'il appartient sans conteste au centre de l'île.

Dans trois cas, les entreprises sont actuellement localisées dans des parcs industriels. Le cas de E04 est quelque peu différent, car le bureau régional se situe dans un environnement plus commercial. Nous verrons que ces différences dans les emplacements ne sont pas sans impact sur l'appréciation, les pratiques et les stratégies déployées par les employées.

L'accessibilité par le transport en commun était aussi un de nos critères de sélection. Avant la relocalisation, toutes les entreprises étaient aisément accessibles par le transport en commun. À la suite de la relocalisation, elles l'étaient beaucoup moins, voire pas du tout dans certains cas. Pour chaque entreprise, nous avons nous-mêmes vérifié l'accessibilité en tentant l'expérience du transport en commun pour nous rendre réaliser les entretiens. Nous avons complété le portrait de l'accessibilité avec des renseignements recueillis auprès des sociétés de transport public desservant chacun des secteurs.

Tableau 5. 1 Caractéristiques générales des entreprises ciblées

	localisation antérieure	localisation actuelle	calendrier de relocalisation	ampleur de la relocalisation	secteur d'activité
E01	Centre-ville ouest	Proche Rive-Sud (parc industriel)	2 ans <sup>1</sup> 4 ans <sup>2</sup>	L'ensemble des activités	Manufacturier
E02	Sud-ouest	Proche Rive-Nord (parc industriel)	2 ans <sup>1</sup> 4 ans <sup>2</sup>	L'ensemble des activités	Commerce de gros
E03	Centre-ville	Est de l'île (parc industriel)	Plusieurs vagues de relocalisation 1 an à 1,5 an <sup>1</sup> 0,5 an à 3,5 ans <sup>2</sup>	Vague A : Relocalisation de quelques départements  Vague B : L'ensemble des activités est relocalisé	Manufacturier
E04	Centre-ville	Laval	Plusieurs vagues de relocalisation 7 ans-10 ans <sup>1</sup> 9 ans <sup>2</sup>	Vague A : Ouverture d'un bureau régional  Vague B : Consolidation du bureau régional	Communications et autres services publics

<sup>1</sup> Au moment d'une première série d'entretiens

<sup>2</sup> Au moment d'une deuxième série d'entretiens

### Calendrier de la relocalisation

Afin d'observer les stratégies qui peuvent prendre un certain temps à se déployer - notamment les stratégies résidentielles qui sont plus susceptibles de se déployer dans un temps long que les stratégies de mobilité pendulaire - nous souhaitons rencontrer des personnes dont la relocalisation de l'emploi remontait à deux ans ou plus (Bonvalet et Gotman, 1993 : 10). Toutefois, E03 avait relocalisé certains de ces emplois moins de deux ans auparavant lors de notre premier contact avec cette entreprise. Nous avons donc rencontré ces personnes une seconde fois deux ans plus tard, afin de satisfaire à cette exigence.

À l'inverse, dans le cas de l'entreprise E04, la relocalisation remontait à sept et dix ans (selon les employées). Ce délai aurait pu réduire la qualité des informations recueillies. Toutefois, l'entreprise ayant décidé de rapatrier ces emplois au centre-ville peu de temps avant le début des entretiens, bien des souvenirs s'en sont trouvés ravivés et nous avons pu ainsi réaliser des entretiens riches.

### Ampleur du mouvement de relocalisation

Ces entreprises embauchent toutes une certaine d'employés ou plus et dans deux cas (E01 et E02), c'est l'ensemble des activités de l'entreprise qui furent relocalisées. Dans le cas de E03, on a assisté à une relocalisation graduelle de certains services sur le site du complexe de production préexistant. Lors de la seconde série d'entretiens, la relocalisation de tous les emplois du centre-ville aux installations du parc industriel était terminée. Enfin, la quatrième entreprise a procédé à l'ouverture d'un bureau régional à Laval. Aujourd'hui, ce bureau est fermé et les employés rapatriés au centre-ville. Pour notre part, nous avons documenté le mouvement de décentralisation du centre-ville vers Laval.

### Secteur d'activité

Le secteur d'activité n'était pas un critère de sélection, mais chaque entreprise devait nécessairement compter un certain nombre d'employées de bureau. Il n'était pas nécessaire que ce nombre soit élevé, puisque notre protocole de recherche visait un nombre limité d'entretiens en profondeur.

À la lumière des travaux de Huang qui démontrent qu'à Toronto la décentralisation est le fait de différents types d'entreprises et, au bout du compte, que leur statut (siège sociaux/bureaux d'appui) et leur taille sont passablement similaires, et en l'absence de données sur la distribution spatiale des bureaux d'appui dans la région de Montréal, il nous a semblé plus prudent de centrer notre recherche sur la catégorie professionnelle des employées de bureau plutôt que sur le type de bureau auquel elles sont rattachées. On retrouve des employées de bureau en grand nombre, tant dans les sièges sociaux qui ont conservé d'importantes fonctions de traitement de données que dans les bureaux d'appui. En autant que les conditions de travail soient relativement homogènes, il nous semble que le fait d'observer les stratégies spatiales des employées travaillant soit dans un bureau d'appui, soit dans un siège social régional ne devrait pas avoir d'incidences sur notre questionnement.

Il est toutefois intéressant de garder à l'esprit le secteur d'activité de chaque entreprise, ce qui peut éclairer certaines motivations des entreprises et certains aspects de la réalité des employées. Ainsi, d'après la classification type des industries de Statistique Canada (Statistique Canada, 1980), les entreprises E01 et E03 appartiennent à la grande division des Industries manufacturières (Division E); E02

à la division du Commerce en gros (Division I) et E04 aux Industries des communications et autres services publics (Division H)<sup>11</sup>.

### 5. 2. 5. Les entretiens auprès des employées de bureau

Bien qu'il soit essentiel de documenter l'histoire de la relocalisation des emplois auprès d'informateurs clés, notre démarche s'appuie principalement sur un nombre limité d'entretiens en profondeur auprès d'employées de bureau. Afin de rendre compte de la complexité des interrelations entre la mobilité résidentielle et pendulaire dans un contexte de décentralisation de l'emploi, nous avons mené des entretiens en profondeur auprès de 21 employées de bureau. Il nous semble que ce soit la façon la plus pertinente de mettre à jour les connaissances sur ces relations et de pouvoir faire avancer la réflexion à cet égard.

Cette façon de procéder nous permettra de saisir comment les stratégies spatiales se construisent non seulement dans l'espace, mais aussi dans le temps, les temps longs de l'histoire résidentielle et professionnelle et les temps courts des déplacements quotidiens, des horaires de travail, des services de garde, etc. Il appert qu'une analyse de la vie quotidienne permet l'intégration aisée de ces deux dimensions dans les champs résidentiel, professionnel et des déplacements et qu'elle est révélatrice des stratégies déployées par certaines employées de bureau.

#### Les instruments de cueillette

Lors des rencontres avec les employées de bureau, nous avons eu recours à quatre outils de cueillette : un questionnaire, un tableau synoptique des calendriers professionnel, résidentiel et familial, et deux guides d'entretien (voir Appendice C).

Rappelons que nous avons privilégié une forme «mitigée» d'entretien. Ainsi, dans un premier temps, l'entretien s'articule autour d'un questionnaire composé de questions plus fermées qui permettent d'établir l'histoire résidentielle de l'informatrice avant 16 ans, et de recueillir quelques informations sur les

---

<sup>11</sup> Afin de protéger l'identité des entreprises, nous devons en rester à ce niveau de classification.

lieux de résidence, les occupations et le statut matrimonial des membres de sa famille d'origine. Les réponses à ces quelques questions nous renseignent sur les types de rapports au logement, de dynamiques matrimoniales et de profils occupationnels qu'ont les ascendants et les collatéraux, ce qui permet d'éclairer les trajectoires de l'individu rencontré.

Dans un deuxième temps, nous avons rempli, avec l'interviewée, le tableau des calendriers. Le tableau synoptique des calendriers professionnel, résidentiel et familial s'inspire de celui qu'a développé l'équipe de Godard dans le cadre d'un projet de recherche sur les itinéraires de jeunes femmes en France (Godard *et al.*, 1989). Ce type d'outil fut employé par Johanne Charbonneau dans le cadre d'une étude comparative entre la France et le Québec des cheminements résidentiels de jeunes femmes après une rupture conjugale (1991). Jean Renaud s'en est également servi pour l'Enquête sur l'établissement des nouveaux immigrants dans la région montréalaise (1993). Personnellement, nous avons eu l'occasion de développer un tel outil dans le cadre d'un projet sur les jeunes travailleurs de la ville centrale (Chicoine et Rose, 1998).

Le tableau synoptique permet d'embrasser d'un coup d'œil la congruence temporelle des grands événements sur les plans professionnel, résidentiel et familial. La personne interrogée participe activement à l'élaboration de ses itinéraires, ce qui lui permet de se référer au calendrier qu'elle maîtrise le mieux pour compléter ou, au besoin, corriger les autres, ce qui s'est produit de façon très évidente à plusieurs reprises au cours des entretiens que nous avons réalisés. Par exemple, quand Diane Poirier<sup>12</sup> veut préciser en quelle année elle a poursuivi une formation en anglais elle dira :

L'autre [cours d'anglais], c'est à l'Institut linguistique à Laval. À Laval, ça fait plus longtemps que ça [plus longtemps que le second cours d'anglais à McGill] ... Laval... j'avais pas ma fille probablement... j'ai eu ma fille en 1983, ça fait que ça, ça serait dans la période... je me suis mariée en 1982, donc ça serait dans l'année 1982. Une chance qu'il arrive des choses dans notre vie pour se souvenir !

En outre, à titre d'intervieweuse, nous pouvons plus aisément, en cours d'entretien, apprécier la cohérence des informations et obtenir, dès lors, des clarifications (Godard *et al.*, 1989). Enfin, comme nous prenons soin de rendre le calendrier visible par les interviewées, elles ont pu elles-mêmes à certaines occasions en apprécier et en valider la cohérence. C'est ainsi que Jo-Ann O'Leary, en

---

<sup>12</sup> Tous les noms sont fictifs.

regardant le calendrier synoptique, s'exclamera : «Attends une seconde, comment ça se fait que ça ne marche pas ici... » et corrigera la séquence de certains événements.

Les calendriers permettent de retracer la durée et l'enchaînement des événements et, de là, d'identifier les événements qui peuvent être la cause ou le résultat d'ajustements spatiaux (nouveau lieu d'emploi, naissances, mariage, etc.). Les employées évoluent dans un marché du travail et résidentiel en mutation en procédant à des ajustements qui pourront être mis en lumière par les calendriers. Les interactions entre les différentes formes de mobilité sont au cœur des dynamiques urbaines, et leur étude a une grande portée heuristique. Ces interactions sont de plus en plus reconnues, de même que l'importance d'en rendre compte dans le cadre d'une théorie intégrative. Devant l'absence de théorie intégrative satisfaisante (Dietrich, 1989 : 25-26), plusieurs auteurs prônent donc une démarche de recherche qui prendrait la forme d'analyses de type longitudinal (Bonvalet et Gotman, 1993; Dietrich, 1989; Godard, 1990). Il faut réinscrire les stratégies dans des historicités pertinentes et reconnaître que les différentes formes de mobilité peuvent relever d'échelles temporelles différentes, et que toute forme d'ajustement prend du temps (England, 1991 : 142). Ainsi, d'une part, on pourrait distinguer des principes de rationalité propres à certaines phases de l'existence suivant des trajectoires réalisées (et anticipées) et les profils sociobiographiques. Chaque conjoncture déterminée par un ensemble d'événements clés pourrait alors se définir à partir de la nature d'un problème à résoudre, d'un certain univers des possibles et d'un horizon temporel et spatial particulier (Godard, 1990 : 22). D'autre part, il faut reconnaître que le statut résidentiel, par exemple, se construit dans le temps long et que les projets résidentiels ne s'élaborent pas uniquement en fonction des contraintes économiques, professionnelles ou liées au cycle de vie du moment, mais s'enracinent dans l'expérience familiale et s'orientent par rapport à une histoire résidentielle propre (Bonvalet et Gotman, 1993 : 10). L'insertion professionnelle n'entreprendrait pas nécessairement le même rapport au temps. À cet égard, Pratt et Hanson soutiennent que :

[o]ccupational segregation results, not from a rational calculus of training investments/payoffs over the life-time, but from the immediate space-time constraints that women face at certain points of the life-cycle, paired with the existing structure of labor market segmentation. (1991 : 156)

Dans un troisième temps, nous avons complété l'entretien en nous appuyant sur deux guides retraçant les pratiques et les stratégies spatiales des employées pour la période précédant la relocalisation et pour celle suivant la relocalisation. Ces deux volets nous permettent d'apprécier à leur juste mesure les changements induits par cet événement clé. Le recours à un guide d'entretien assez fortement

structuré permet d'assurer une certaine homogénéité dans les informations recueillies et une comparabilité entre les récits, et d'éviter une totale dérive de la conversation (Giard, 1980 : 163). Certaines questions formulées avec passablement de précision poursuivaient un double objectif, soit de recueillir des informations, mais aussi de susciter une discussion libre autour des thèmes. Enfin, à certaines occasions, nous avons opté pour des questions précises, par exemple en ce qui concerne le partage des tâches domestiques, afin d'éviter des réponses évasives. Néanmoins, bien que dans les guides de nombreuses questions soient formulées de façon très précise, nous avons maintenu une attitude ouverte lors des entretiens, en laissant cours aux associations d'idées et en tentant de susciter la libre expression des femmes rencontrées, attitude facilitée par une assez bonne expérience de la direction d'entretiens.

Bref, ces guides ont permis de recueillir des informations sur les stratégies résidentielles, professionnelles et de déplacements pendulaires des employées de bureau, et ce, en tenant compte des temps longs et courts dans lesquels s'inscrivent les différentes formes de mobilité. En effet, les outils que nous avons développés nous permettront de retracer ces stratégies sur une période de plusieurs années et ainsi de dépasser le simple instantané d'une situation (Fernandez, 1994 : 391).

Soulignons que les travaux en géographie de l'espace-temps ont inspiré l'élaboration de nos guides en ce qui a trait aux déplacements (voir le chapitre 1). On a ainsi retracé la séquence, la durée, les modes et la fréquence des déplacements au cours de la journée, identifié les stations (lieux des activités) et tenté de vérifier l'existence d'archétypes de déplacements chez une même personne. On a aussi documenté le contexte dans lequel se prennent les décisions et les contraintes auxquelles font face les employées.

Outre les développements relatifs aux calendriers et en géographie de l'espace-temps, d'autres travaux ont inspiré la construction de nos outils méthodologiques : le questionnaire de England élaboré dans le cadre de sa thèse *Gender relations and the suburbanization of clerical work* (1988), celui de Hanson et Pratt (c. 1987)<sup>13</sup> élaboré dans le cadre de leur chantier de recherche sur la ville de Worcester, au Massachusetts; celui de Tivers, dans une recherche sur la vie quotidienne des mères de jeunes enfants (1985); enfin, celui de Mackenzie (1989), notamment en ce qui a trait aux attitudes par rapport à

---

<sup>13</sup> Le questionnaire n'est pas reproduit dans le livre *Gender, Work, and Space* (1995), mais nous en avons obtenu une copie auprès des auteures. Dans le livre (1995 : 56), on apprend que la première et principale vague d'interviews a eu lieu à l'été 1987, ce qui explique notre datation.

l'emploi, aux réseaux de recherche d'emploi, aux tâches domestiques, à la garde des enfants et au processus de décision de localisation résidentielle.

### Déroulement des entretiens

Les entretiens ont été conduits sous forme de tête-à-tête, soit au domicile de l'interviewée et même à une occasion à notre domicile, mais le plus souvent sur les lieux de travail des employées, selon leur convenance<sup>14</sup>. Le moment de l'entretien était aussi laissé à leur discrétion, soit immédiatement après le travail, à l'heure du dîner ou un jour de congé. Nous étions seule avec la personne interviewée. Très exceptionnellement, il est arrivé que quelqu'un soit présent, mais jamais plus de quelques minutes, et en aucun cas la dynamique d'entretien ne fut perturbée de façon significative par la présence d'un tiers. Les entretiens ont tous été enregistrés sur cassette audio, procédé qui en aucun temps n'a soulevé d'objection. Nous n'avons pas l'impression que la dynamique de l'entretien en fut altérée; il semble d'ailleurs que les gens soient de plus en plus à l'aise avec ces techniques.

Les entretiens ont duré environ trois heures en tout. Comme nous l'avons mentionné précédemment, dans plusieurs cas nous avons rencontré les employées à deux reprises, voire trois. Voilà pourquoi nous avons recours à l'expression série d'entretiens. Notre propre expérience dans la conduite d'entretiens nous a amenée à privilégier cette façon de faire, lorsque cela est possible. Le premier entretien permet à la personne rencontrée d'appivoiser le sujet de recherche et nous permet de saisir dans leurs grandes lignes les trajectoires résidentielle, professionnelle et familiale de même que les pratiques pendulaires de la répondante. La ou les rencontres suivantes s'avèrent toujours très riches; ayant déjà en tête les informations obtenues lors de l'entretien précédent, nous étions à même d'approfondir des questions importantes. Par ailleurs, les femmes interviewées étaient alors plus à l'aise et, ayant saisi plus précisément la nature de nos intérêts, étaient plus susceptibles de nous fournir des renseignements complémentaires pertinents ou de nuancer certains de leurs propos. À durée égale, deux entretiens valent mieux qu'un. Nous avons pu ainsi échapper aux regrets de Giard :

---

<sup>14</sup> Nous avons remis à chaque employée qui a participé à la recherche un montant de trente dollars en guise de dédommagement. Certains s'élèvent contre cette pratique, arguant qu'elle induit un biais en incitant des gens à participer pour des raisons monétaires. Nous aurions tendance à renverser l'argument. Nous croyons que certaines personnes sont dans l'impossibilité de participer à des études, car elles ne peuvent ou ne veulent pas assumer les frais ainsi encourus (repas au restaurant, frais de garde et de déplacement, etc.). L'absence de mesures de dédommagement nous prive de leurs opinions, de leurs expériences. De plus, pour des raisons éthiques, nous jugeons essentiel de dédommager un tant soit peu les personnes qui acceptent de consacrer quelques heures de leur temps à notre recherche.

Au cours de l'enquête, nous avons compris, mais trop tard, qu'il aurait été fructueux de prévoir avec chaque interlocutrice un second entretien à quelques jours d'intervalle : plusieurs d'entre elles en ont manifesté après coup le désir, disant avoir continué à réfléchir à l'entretien après [...] et avoir regretté de ne pouvoir apporter des compléments d'information ou des nuances à tel propos ou, tout simplement, de ne pouvoir continuer le dialogue à peine entamé. (1980 : 165)

Enfin, une seconde série d'entrevues était incontournable auprès des femmes qui travaillaient pour E03 et dont la relocalisation était relativement récente au moment de la première série. Nous devions en effet retourner les rencontrer afin de retracer les pratiques et stratégies qui se déploient dans des temps plus longs. Ce choix s'est avéré judicieux, quelques-unes ayant déménagé ou modifié leurs pratiques de déplacements pendulaires. Nous avons mené une seconde série d'entretiens auprès de treize employées pour satisfaire à ces deux objectifs (voir le tableau 5. 2 : Caractéristiques générales des employées de bureau). Nous avons ainsi pu observer le déploiement de stratégies, notamment résidentielles, sur une plus longue période, ce qui s'est avéré fort pertinent puisque, à titre d'exemple, parmi les treize femmes rencontrées alors, cinq avaient déménagé dans l'intervalle entre la première série d'entretiens et la seconde.

Dans l'ensemble, les entretiens se sont fort bien déroulés. Autant il fut malaisé d'identifier les entreprises qui avaient décentralisé leurs activités, autant tout s'est bien déroulé une fois en contact avec les employées. Peu de questions se sont avérées problématiques, si ce n'est celle du revenu (voir le chapitre 8, discussion à ce sujet). Un entretien nous laisse cependant une assez drôle d'impression, soit celui de Chantale Mellilo. Certains pans de sa vie (interruption d'emploi, implication sociale) conservent encore une part de mystère. En effet, lors de l'entretien nous fûmes incapable de décoder si ses réponses évasives ou sous forme de boutades s'inscrivaient dans une forme de jeu - elle souhaiterait alors que nous la questionnions plus avant - ou si elle désirait réellement préserver son intimité à cet égard. Toujours est-il que dans le doute, nous nous sommes abstenue d'explorer plus avant ces sujets afin de pouvoir poursuivre l'entretien. Dans un autre cas, nous croyons avoir - à la toute fin du premier entretien - offusqué Marie Rouillard quand nous avons abordé la question du covoiturage, car elle a cru que nous laissions entendre qu'elle tirait profit des collègues qu'elle covoiturerait. C'est d'ailleurs la seule qui déclare ne pas avoir le temps de participer à un entretien complémentaire.

Il est arrivé assez fréquemment - en début de rencontre - que les femmes doutent de l'intérêt de relater leurs expériences. Cette attitude renvoie au désintérêt assez généralisé pour ces questions de vie

quotidienne, souvent associées à des «questions de femmes», ce qui était particulièrement vrai quand nous abordions le sujet des déplacements quotidiens et des autres dimensions de la vie quotidienne telles que les soins aux enfants et les tâches domestiques. Comme l'exprime si bien Giard, il est parfois difficile de faire :

Accepter comme digne d'intérêt, d'analyse, d'enregistrement, ces pratiques culturelles ordinaires si souvent tenues pour insignifiantes. [...] À ce niveau d'invisibilité sociale, à ce degré de non-reconnaissance culturelle, il revient, comme de droit, une place aux femmes, puisqu'à leurs occupations quotidiennes on n'accorde en général aucune attention [...] Dans l'esprit de nos interlocutrices, la cuisine ordinaire, les pratiques quotidiennes ne pouvaient certainement pas mériter l'attention d'une enquêtrice «venue spécialement de Paris», comme disait l'une d'elles [...]. (1980 : 156, 189)

Notre intérêt manifeste a dans bien des cas - du moins nous osons l'espérer - rassuré et permis le récit. Par ailleurs, celles pour qui la relocalisation avait eu des impacts positifs tendaient parfois à considérer leur participation comme peu valable et jugeaient que leur expérience était inintéressante, sur l'air «des gens heureux n'ont pas d'histoire». Dans cet esprit, Jo-Ann O'Leary dira : «Alors finalement, je n'étais pas un candidat idéal !» Et nous de la rassurer en insistant sur le fait que «tous les cas sont intéressants» et qu'«il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses».

De plus, certains aspects de la vie quotidienne des femmes sont rarement verbalisés, soit parce qu'ils sont estimés non importants, soit parce qu'ils appartiennent au domaine du non-dit. Pourtant ces questions sont au cœur de notre questionnement, «c'est un conservatoire à explorer» (Maffesoli, [1979] 1998 : 10), et c'est pourquoi nous avons largement questionné les femmes sur leurs pratiques. Nous avons choisi de coller à des descriptions de pratiques plutôt que de tenter d'amener les femmes à «théoriser» sur ces dimensions (ex. garde des enfants, déplacements quotidiens, commissions), car verbaliser quelque chose qui relève le plus souvent du non-dit implique une construction de l'esprit et peut s'avérer un exercice exigeant qui aurait nui à la dynamique de l'entretien, ou encore un exercice périlleux en ce sens qu'il rendrait peu justice à la réalité.

Certaines personnes peuvent aussi reconstruire *a posteriori* (pour elles-mêmes ou pour la personne qui les interroge) un parcours supposé de bout en bout intentionnel. Inversement, d'autres enquêtés se montrent enclins à tenir pour une série de hasards un destin résidentiel sur lequel ils ont eu, en réalité, plus de maîtrise qu'ils ne se le figurent, comme le souligne pertinemment Grafmeyer (1994 : 66-68).

Tableau 5. 2 Caractéristiques générales des employées de bureau interviewées

pseudonyme	âge*	âge des enfants* et statut matrim.	entr.	emploi relocalisé depuis	ancienneté*	poste	lieu de résidence*
Jocelyne Therrien	35	10 couple	E01	2 ans <sup>1</sup> 4 ans <sup>2</sup>	nil <sup>3</sup>	resp. comptes à payer	banlieue
Diane Deschamps	35	10 et enceinte couple	E01	2 ans <sup>1</sup> 4 ans <sup>2</sup>	16	commis aux achats	banlieue
Lise Wilson	39	7 et 11 couple	E02	2 ans <sup>1</sup> 4 ans <sup>2</sup>	1	secrétaire de direction	centre de l'île
Josée Boudrault	39	13 et 18 couple	E02	2 ans <sup>1</sup> 4 ans <sup>2</sup>	1	commis de bureau	centre de l'île
Marie Rouillard	37	11 couple	E02	2 ans <sup>1</sup> 4 ans <sup>2</sup>	8	commis de bureau	centre de l'île
Chantale Mellilo	36	nil couple	E02	4 ans	13	réception.	banlieue
Monique Richer	54	28 et 30 couple	E02	4 ans	19	commis comptes payables	centre de l'île
Claire Marien	42	nil couple	E02	4 ans	13	commis de bureau	centre de l'île
Patricia Bleau	41	11 et 14 couple	E03	1 an <sup>1</sup> 3 ans <sup>2</sup>	19	commis adm.	centre de l'île
Sylvie Paré	40	nil séparée	E03	1 an <sup>1</sup> 3 ans <sup>2</sup>	20	commis adm.	banlieue
Catherine Lee	46	17 et 22 couple	E03	1 an <sup>1</sup> 3 ans <sup>2</sup>	17	commis marketing	centre de l'île
Lisa Di Caprio	37	nil couple	E03	1 an <sup>1</sup> 3 ans <sup>2</sup>	18	analyste adm.	centre de l'île
Ann Murray	37	nil seule	E03	1 an <sup>1</sup> 3 ans <sup>2</sup>	13	assistante adm.	centre de l'île
Michèle Palardy	38	15 couple	E03	1,5 an <sup>1</sup> 3,5 ans <sup>2</sup>	8	adjointe adm.	banlieue
Sarah Lemay	38	nil	E03	1,5 an <sup>1</sup> (refus) 0,5 ans <sup>2</sup>	16	secrétaire	banlieue
Marguerite Hébert	36	1 et 5 couple	E04	7 ans <sup>1</sup> 9 ans <sup>2</sup>	9	commis aux ventes	banlieue
Julie Vincent	25	1 couple	E04	10 ans	9	préposée aux ventes	banlieue
Diane Poirier	27	5 séparée	E04	10 ans	10	préposée Média	banlieue
Jo-Ann O'Leary	41	nil célib. + coloc	E04	10 ans	4	composition des annonces	banlieue
Réjeanne Meunier	31	nil célib. + coloc	E04	10 ans	13	commis aux ventes	banlieue
Lucie Cartier	33	5 et 7 séparée	E04	9 ans (départ. diff. reloc. 1989)	15	commis aux ventes	banlieue

\* Au moment de la relocalisation.

<sup>1</sup> Au moment d'une première série d'entretiens<sup>2</sup> Au moment d'une seconde série d'entretiens<sup>3</sup> Jocelyne Therrien fut embauchée après la relocalisation

Enfin, de tels entretiens qui retracent les cheminements résidentiel, familial et professionnel de toute une vie ne sont pas sans soulever beaucoup de choses. La mise à plat est exigeante et peut parfois faire prendre conscience des grandes orientations d'une vie, ce qui n'est pas sans perturber certaines personnes. C'est ainsi que le premier entretien avec Sarah Lemay fut pénible, car elle vivait alors une séparation. Heureusement, lors de la deuxième série d'entretiens, deux ans plus tard, elle s'exclamera : «Tu me fais réaliser bien des choses. Je suis contente de... des changements qui se sont passés.»

#### 5. 2. 6. Profil des employées

Rappelons que notre démarche est centrée sur une catégorie professionnelle, les employées de bureau, afin d'assurer une certaine homogénéité en termes de profil socioéconomique, les stratégies spatiales étant sensibles à celui-ci, comme la littérature le démontre (voir le chapitre 1).

#### Stratégie d'échantillonnage

La personne qui a recours aux méthodes d'enquêtes qualitatives est ou doit être aussi préoccupée par la validité de ses résultats. Toutefois, la validité de notre travail ne renvoie pas à la notion de représentativité, mais à la notion de capacité explicative. La question à se poser alors n'est pas à quel point les résultats sont-ils représentatifs de l'ensemble de la population ? Il s'agit plutôt de se demander jusqu'à quel point les informations recueillies permettent-elles une explication raisonnable, et d'une certaine envergure, de l'objet étudié ? (Mucchielli, 1996).

Notre objectif étant moins de mesurer que de mettre au jour des logiques, des pratiques et des stratégies, nous avons évacué l'idée de constituer un échantillon probabiliste qui repose sur le hasard et nous nous sommes tournée vers les méthodes non probabilistes ou intentionnelles (Beaud, 1997; Pires 1997b; Blanchet et Gotman, 1992).

L'échantillon intentionnel ressemble à ce que Glaser et Strauss (1967) avaient appelé l'échantillon théorique, soit la cueillette simultanée des informations et leur analyse. En recherche qualitative, le but est de produire un renouvellement, si modeste soit-il, de la théorie explicative et en ce sens la taille de

l'échantillon est fonction de sa capacité à générer des éléments de réflexion (Baxter et Eyles, 1999 :307; Lincoln et Guba, 1985 : 285). Selon Walton, l'histoire des sciences sociales nous apprend que ce sont les études de cas qui nourrissent fort souvent les réflexions théoriques.

The question of cases, their designation and reformulation, therefore is a theoretical matter. The processes of coming to grips with a particular empirical instance, of reflecting on what it is a case of, and contrasting it with other case models, are all practical steps toward constructing theoretical interpretations. And it is for that reason, paradoxically, that case studies are likely to produce the best theory. As Stinchcombe (1978 :21-2) observes, "if conceptual profundity depends on the deep building of analogies from one case to another, we are likely to find good theory in exactly the opposite place from where we have been taught to expect it. For it is likely to be those scholars who attempt to give a causal interpretation of a particular case who will be led to penetrate the deeper analogies between cases." (1992 : 129)

Le traitement des informations recueillies dans le cadre de récits des pratiques nous permettra donc non pas de généraliser, mais de décrire, comprendre et expliquer les stratégies spatiales de ces employées. Sur cette lancée, nous tenterons de dégager certains cas de figure en termes de pratiques et de stratégies à la suite de la décentralisation des lieux d'emploi. Nous espérons aussi pouvoir contribuer, sur le plan théorique, à l'identification de certaines pistes prometteuses afin d'alimenter les débats relatifs à la décentralisation des activités économiques et au mode de vie des populations urbaines.

Il découle donc de cet objectif que la taille de l'échantillon est rarement déterminée à l'avance, car tout dépend de l'évolution de la recherche et des informations nécessaires; il s'ensuit que l'échantillon relève des besoins de la recherche, du jugement du chercheur et de la saturation des catégories. Ce concept clé sera traité plus longuement dans la partie consacrée à l'analyse (Deslauriers, 1991 : 57-58).

Nous avons donc procédé, pour la sélection des employées interviewées, à un échantillonnage théorique. Les personnes rencontrées furent donc sélectionnées en fonction d'un certain nombre de critères, lesquels découlent du cadre théorique. Nous avons estimé pertinent de procéder ainsi parce notre objectif est moins de mesurer et, de là, d'assurer la représentativité de l'échantillon, que de mettre au jour des stratégies, et ce, en tentant de rendre compte de leur complexité. Nous visons l'étude en profondeur d'un groupe restreint et relativement homogène, ce que Pires qualifie d'échantillon par homogénéisation (Pires, 1997b : 159-160).

Est-il nécessaire de rappeler que : «[l']échantillon nécessaire à la réalisation d'une enquête par entretien est, de manière générale, de taille plus réduite que celui d'une enquête par questionnaire, dans la mesure où les informations issues des entretiens sont validées par le contexte et n'ont pas besoin de l'être par leur probabilité d'occurrence» (Blanchet et Gotman, 1992 : 54).

Dans un autre ordre d'idées, nous avons minimisé les biais possibles dans le choix des sujets, en empruntant différentes filières de recrutement, soit les employeurs, les représentants syndicaux ou les collègues de travail, ou encore par des affiches sollicitant leur participation que nous avons apposées sur les lieux de travail, ou des lettres que nous leur avons fait parvenir personnellement. De plus, il est important de mentionner que nous avons rencontré au sein de chaque entreprise la très grande majorité des employées de bureau concernées par le mouvement de relocalisation<sup>15</sup>, ce qui réduit d'autant les biais.

Dans la construction de l'échantillon, nous avons été attentive à une double contrainte : privilégier une certaine homogénéité - afin de maximaliser le caractère intensif de l'étude et d'obtenir des unités d'analyse suffisantes pour être significatives - et assurer en même temps une certaine diversité - afin de maximaliser le caractère extensif de l'étude du groupe choisi en contrastant individus et situations (Blanchet et Gotman, 1992 : 54-55; Pires, 1997b : 159). Pour satisfaire à cette double contrainte, des critères garants de l'homogénéité et de la diversité ont été formulés.

### Critères assurant l'homogénéité

Premièrement, seules des femmes sont interviewées<sup>16</sup>. Cette décision est évidemment liée au fait que les cheminements, pratiques et stratégies des femmes sont à plusieurs égards clairement distincts de ceux des hommes et nettement plus contraints. Tous les critères sont définis en fonction de notre cadre théorique.

---

<sup>15</sup> Deux employées, dans deux entreprises distinctes, dont la langue maternelle est l'anglais, ont préféré ne pas participer à notre recherche. Nous avons d'ailleurs rencontré quelques femmes dont le français n'est pas la langue maternelle, mais qui maîtrisaient celui-ci de façon si satisfaisante que ce fut, croyons-nous, sans impact sur la qualité de l'entretien.

Mentionnons que la maîtrise du français est obligatoire dans la plupart des postes administratifs.

<sup>16</sup> Nous avons rencontré un homme parce qu'il en a manifesté l'intérêt et y opposer un refus aurait grandement nui à la dynamique de recrutement au sein de cette entreprise. Cet entretien fut fort instructif, mais son contenu ne sera pas traité dans le cadre de cette thèse. De façon générale, une étude comparative entre les hommes et les femmes aurait été ici nettement trop lourde.

Deuxièmement, nous avons interviewé des femmes appartenant toutes à la même catégorie socioprofessionnelle, car le statut socioéconomique, tout comme le sexe, est reconnu dans la littérature pour jouer sur les trajectoires. À un second niveau, nous avons opté pour le travail administratif. Outre le fait que beaucoup de femmes occupent de tels postes et qu'elles y sont sur-représentées, d'autres raisons motivent ce choix. Dans les régions métropolitaines d'Occident, la dernière vague de décentralisation des activités économiques observée est celle des emplois du secteur tertiaire.

Tout compte fait, nous avons interviewé vingt et une femmes, dont vingt avaient maintenu leur lien d'emploi et une seule, la première femme interviewée, avait été embauchée après la relocalisation. Ainsi, notre échantillon est centré sur les femmes ayant maintenu leur lien d'emploi, ce qui assure une grande homogénéité et une plus grande validité des résultats.

#### Critères assurant la diversité interne

Premièrement, nous avons interviewé des femmes à différentes étapes de leur cheminement de vie et de différents statuts matrimoniaux (voir le tableau 5. 2 : Caractéristiques des employées de bureau). Ce choix repose sur le fait que le cheminement de vie et le statut matrimonial semblent influencer les trajectoires, pratiques et stratégies. Par exemple, on associe les femmes avec de jeunes enfants à des déplacements plus contraints ou encore on associe souvent le choix d'une localisation résidentielle en banlieue aux jeunes familles avec enfants.

Les femmes interviewées étaient âgées de 25 à 54 ans à l'époque de la relocalisation. En fait, seule Monique Richer avait plus de 50 ans à ce moment-là. Douze femmes avaient des enfants à charge au moment de la relocalisation, enfants dont l'âge variait de 1 an à 22 ans<sup>17</sup>. De ce nombre, quatre femmes avaient au moins un enfant d'âge préscolaire (6 ans et moins); cinq femmes avaient au moins un enfant de 7 à 12 ans (école primaire); trois femmes avaient des enfants à charge de 13 ans ou plus. De plus, quatorze femmes vivaient alors en couple avec ou sans enfants; sept étaient soit célibataires, soit séparées, et vivaient seules ou avec leurs enfants, ou cohabitaient avec des personnes non apparentées.

---

<sup>17</sup> Situation qui peut changer par la suite : ainsi Lisa Di Caprio est enceinte lors de la deuxième série d'entretiens et Sarah Lemay vit avec un nouveau conjoint qui assume la garde de son fils sur une base partagée. Mais, somme toute, les variations sont mineures.

Deuxièmement, il est vite apparu au moment de la réalisation des entretiens qu'il existait une asymétrie fondamentale entre les banlieusardes et les résidentes des quartiers centraux à l'époque de la relocalisation (voir le tableau 5. 2). Nous avons donc veillé à assurer une répartition équitable en ces termes des personnes rencontrées. Sur les vingt entretiens de femmes ayant maintenu leur lien d'emploi, onze femmes résidaient en banlieue au moment de la relocalisation et neuf dans les quartiers centraux. Jocelyne Therrien, entrée en poste après la relocalisation, demeurait en banlieue d'une ville satellite.

### Validité des résultats

En recherche qualitative, les critères de validation ont pour nom : acceptation interne; confirmation externe; complétude; triangulation, saturation (Mucchielli, 1996). La saturation est le critère de validation quand - comme ici - on a recours à un plan d'échantillonnage théorique (Pires, 1997b : 160). On doit la formalisation du concept de saturation à Glaser et Strauss (1967 : 61-71), mais déjà Znaniecki en 1934 soulevait cette idée (Pires, 1997b : 157). La saturation est atteinte lorsque le chercheur réalise que l'ajout de données nouvelles dans sa recherche n'occasionne pas une meilleure compréhension du phénomène étudié. Après un certain nombre d'entretiens, il se dégage un certain nombre d'informations type. Les entretiens réalisés par la suite peuvent toujours être classés selon ces types, car ils n'apportent pas de nouvelles informations, attitudes, pratiques ou appréciations. On a fait le tour de la question, et les informations recueillies apparaissent redondantes. La saturation remplit deux fonctions principales : elle indique à quel moment - d'un point de vue opérationnel - le chercheur peut arrêter la collecte de données; elle permet aussi, d'un point de vue méthodologique, de généraliser les résultats à l'ensemble de l'univers de travail (population) auquel le groupe analysé appartient (généralisation empirico-analytique) (*in* Pires, 1997b : 156-157). Ainsi, Pires soutient que «[e]n règle générale, les recherches qui recourent à l'échantillon par homogénéisation permettent de décrire la diversité interne d'un groupe et autorisent la généralisation empirique par saturation» (1997b : 160).

Pour notre part, nous ne suivons pas Pires aussi loin sur cette voie. Nous estimons que le traitement des informations recueillies dans le cadre de récits des pratiques nous permettra non pas de généraliser, mais de décrire, comprendre et expliquer les stratégies spatiales des employées. À notre avis, la richesse et la complexité des faits humains rendent impossible la généralisation empirique du savoir produit. La saturation permettra toutefois de produire un savoir riche, adéquat et nuancé et un savoir transférable, c'est-à-dire que l'utilisateur de la recherche est en mesure d'apprécier les résultats

produits, de faire des comparaisons avec son propre contexte et de comprendre le phénomène étudié compte tenu de ses propres contraintes contextuelles (Baxter et Eyles, 1997 et 1999).

Revendiquant une démarche itérative, nous avons effectué des analyses préliminaires (Chicoine, 1995, 1996 et 1998a et 1998b) de notre matériel empirique, ce qui nous a permis non seulement de préciser notre objet de recherche, mais aussi de déterminer l'atteinte du point de saturation (Pires, 1997b : 160)]. Cette manière itérative nous a aussi amenée à tenter d'atteindre la saturation sur le critère du lieu de résidence, qui ne nous était pas apparu dans un premier temps primordial.

Sans vouloir présager des résultats qui seront discutés dans les chapitres suivants, il nous est apparu que nous avons atteint le point de saturation, notamment, pour les stratégies résidentielles et pour les déplacements pendulaires. Mentionnons simplement à ce stade-ci que, d'une part, neuf femmes ont déménagé dans la foulée de la relocalisation, mais que tous ces déménagements n'ont pas celle-ci pour cause. Des cinq déménagements en lien avec la relocalisation de l'entreprise, quatre sont le fait de femmes qui résidaient dans les quartiers centraux, et ce, tant chez celles qui avaient des enfants à charge que chez celles qui n'en avaient pas. L'autre déménagement concerne une femme qui demeurait déjà en banlieue au moment de la relocalisation, mais au sud-ouest de la région métropolitaine, alors que son emploi fut relocalisé à l'est de l'île de Montréal. Ces cas sont assez nombreux et diversifiés pour nous permettre de bien saisir différentes dynamiques à l'œuvre, et, en même temps, il y a assez de femmes adoptant chaque type de stratégies pour en saisir les différentes facettes. D'autre part, dix-neuf des vingt et une employées utilisent uniquement l'automobile après la relocalisation, soit à la suite d'un transfert du transport en commun, ou même de la marche, vers l'automobile, soit parce qu'elles maintiennent leur attachement à l'automobile. En outre, la moitié des femmes rencontrées voient leur temps de déplacement allongé et l'autre diminué. Nous avons donc atteint la saturation à ce niveau.

### 5. 2. 7. Le mode d'analyse privilégié : lecture biographique et thématique

Afin d'analyser le récit des pratiques, nous ferons appel à une lecture verticale ou biographique et à une lecture horizontale ou transversale ou thématique. L'analyse verticale ou par entretien repose sur l'hypothèse selon laquelle chaque histoire individuelle est porteuse du processus sociogéographique que l'on veut analyser (Navez-Bouchanine, 1990 : 271-285). Dans un contexte de relocalisation du lieu d'emploi, nous tenterons d'identifier quelles sont les stratégies déployées par chaque femme. L'analyse

horizontale ou thématique est, pour sa part, un exercice de déconstruction de la singularité de chaque expérience pour identifier ce qui, d'un entretien à l'autre, est dit sur un thème précis.

Toutefois la différence avec l'analyse par entretien peut n'être qu'une différence de degré. À bien des égards, les «dimensions» utilisées dans l'analyse par entretien peuvent être considérées comme des thèmes, l'analyse consistant à passer en revue les «thèmes» abordés par chaque sujet séparément pour en faire la synthèse. On parlera alors d'une analyse thématique «verticale», par opposition à l'analyse thématique «horizontale» qui relève les différentes formes sous lesquelles le même thème apparaît d'un sujet à l'autre. (Ghiglione et Matalon, 1978 *in* Blanchet et Gotman, 1992 : 98)

L'analyse du contenu des entretiens fait appel à deux approches distinctes : celle des informations recueillies à l'aide des calendriers et celle des informations recueillies par le biais du questionnaire et des guides d'entretien.

#### L'analyse des interactions entre les cheminements

Au stade de l'analyse, nous croyons, à l'instar de Godard et son équipe, que les interrelations entre les calendriers résidentiel, familial et professionnel permettront de rendre compte de la complexité des enjeux en termes d'insertion professionnelle :

[...] on ne peut s'en tenir à l'analyse de la logique temporelle [et géographique] propre d'un calendrier car c'est souvent de l'interférence des calendriers que résulte l'explication la plus forte. [...] Donc, nous partons de l'idée que la concordance ou la discordance des différents calendriers, révèlent la manière dont les individus et les groupes domestiques agencent leurs propres forces et la manière dont un événement intéressant un champ de pratiques provoque des réajustements dans l'ensemble des autres. [...] Ce qui fait sens n'est pas toujours un événement pris en soi mais une conjonction d'événements. Il peut ainsi s'opérer des cumuls de handicaps ou d'atouts. (Godard *et al.*, 1989 : 13)

Le contenu des calendriers est exploité de trois façons différentes. Outre le recours au tableau synoptique qui contient toutes les informations recueillies lors des rencontres, nous intégrons aux transcriptions des entretiens, des capsules contenant une synthèse écrite des différents calendriers, en prenant soin de faire référence, le cas échéant, aux événements significatifs des autres calendriers,

permettant la compréhension des interactions et, de là, d'éclairer le déroulement de chaque calendrier. Nous avons donc accès à une synthèse des informations contenues dans chaque calendrier via le logiciel spécialisé Nud\*ist™. Enfin, nous avons eu recours au logiciel Microsoft Project™ pour transcrire sous forme visuelle les trajectoires résidentielles et l'histoire professionnelle de chaque employée aux Temps 0, 1 et 2. Nous avons détourné de son application usuelle ce logiciel de gestion de projets afin de représenter, sous la forme d'un diagramme de Gantt, ces deux volets des histoires des employées<sup>18</sup>. À notre connaissance, voici une manière originale d'exploiter les informations recueillies à l'aide des calendriers. Il nous semble que ce transfert sous forme de diagrammes en conservant les qualités visuelles des calendriers et en mettant en valeur leurs interrelations, représente un pas dans l'analyse de ce matériel, la masse d'informations étant réduites à des catégories pertinentes au questionnement (banlieue/centre) et les concordances temporelles rendues plus lisibles. Cette représentation graphique nous fut d'ailleurs fort utile tout au long de l'analyse afin de resituer certaines pratiques dans le cheminement de l'individu, ces figures constituant une synthèse biographique visuelle. Pour le bénéfice du lecteur, nous présentons l'histoire occupationnelle et résidentielle de Patricia Bleau sous cette forme, à titre d'exemple (voir figure 5. 1).

#### Traitement informatique des données qualitatives

Nous avons recueilli près d'un millier de pages de transcription écrite en conservant le *verbatim* intégral. Afin que l'analyse de contenu rende compte de la quasi-totalité du corpus - principe d'extension - et afin d'éviter la sélectivité dans l'usage des données ou toute autre forme de biais volontaire ou involontaire (par exemple, il arrive que des données passent quelquefois «inaperçues») et afin que l'analyse soit fidèle au matériel recueilli (ce qui est vérifiable par le multi-codage) et autosuffisante (sans retour nécessaire au corpus), il nous a semblé opportun de faire appel au logiciel de traitement de données qualitatives Nud\*ist™.

---

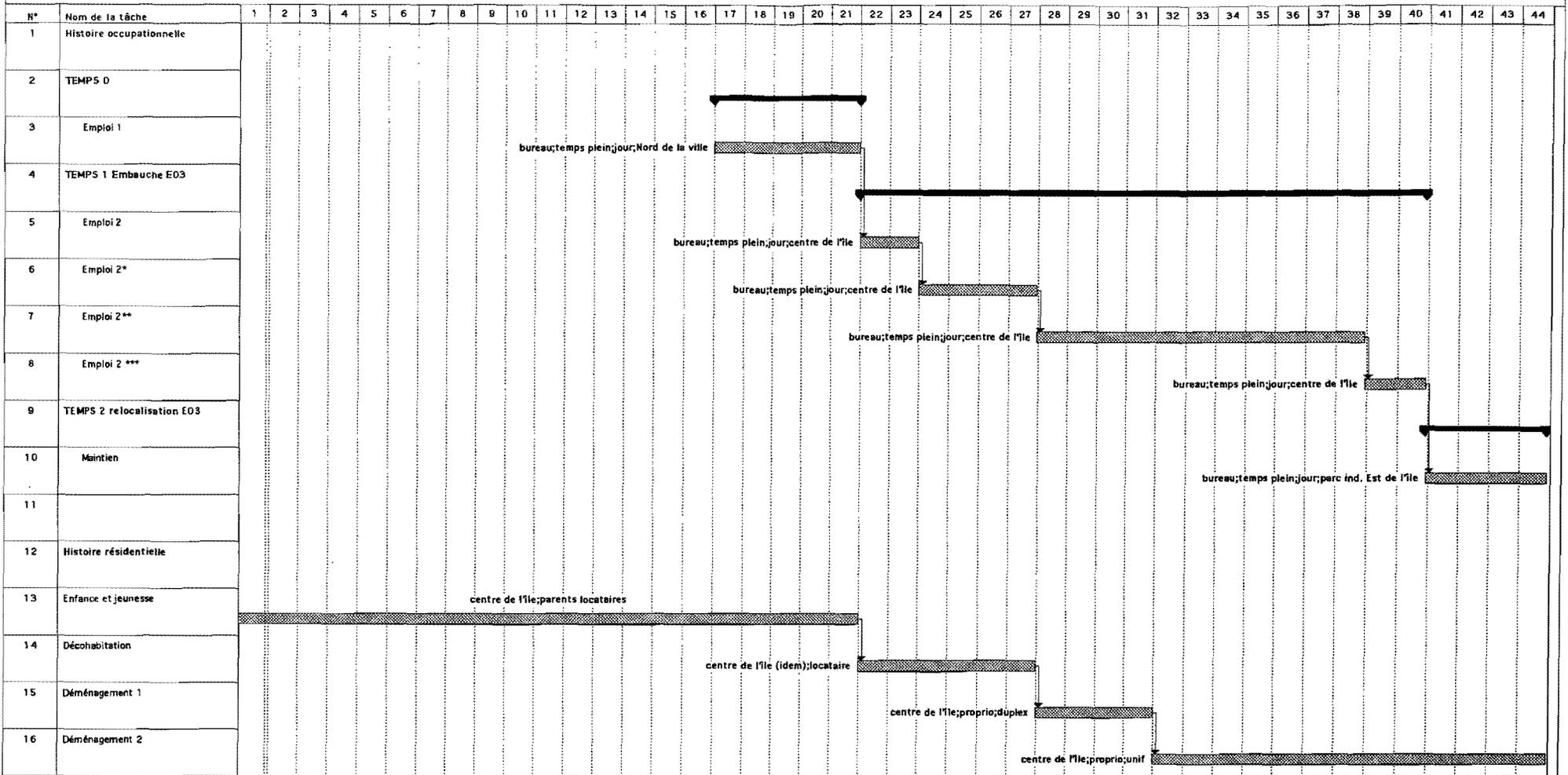
<sup>18</sup> Certains éléments d'informations contenus dans le tableau synoptique des calendriers ne furent pas transcrits sous forme de diagramme de Gantt, notamment, tout ce qui a trait à la scolarité. Parce que le cursus scolaire des employées rencontrées est généralement très simple et relativement «standard», nous avons jugé inutile de les représenter graphiquement, ce qui aurait alourdi cette représentation qu'on doit pouvoir, rappelons-le, appréhender d'un coup d'oeil. Néanmoins, si la période de scolarisation chevauche celle de la présence sur le marché du travail, la dénomination des périodes du calendrier occupationnel en rendra compte. Rappelons toutefois que tous les éléments d'informations exclus du diagramme sont consignés dans le tableau synoptique et les capsules, soit les deux formes d'exploitation des informations recueillies à l'aide du calendrier mentionné précédemment, et ces éléments seront discutés lors de l'analyse.

Jusqu'à tout récemment, il n'existait pas de logiciels spécialisés pour les chercheurs qui avaient recours aux méthodes qualitatives de type entretien semi-dirigé, récit de vie, etc. Mais depuis le début des années 1990, un certain nombre de logiciels sont disponibles sur le marché. Nous avons opté pour le logiciel Nud\*ist (Non-numerical Unstructured Data. Indexing, Searching and Theorizing). Dans une des rares revues critiques des logiciels de QDA (Qualitative Data Analysis), Weitzman et Miles (1995) soutiennent que Nud\*ist est l'un des meilleurs pour les fonctions d'indexation et de recherche. D'ailleurs, plusieurs chercheurs à travers le monde, en anthropologie, ethnologie, sociologie, études urbaines, etc. y ont recours. L'utilisation de ce logiciel s'avérait pertinente, étant donné la nature «qualitative» des informations à traiter (entretiens semi-dirigés en profondeur), l'approche analytique qualitative privilégiée, ainsi que par le volume des informations à traiter.

Le recours à ce logiciel permet de reléguer aux oubliettes, les ciseaux et le ruban adhésif ou encore les fonctions «copier» et «coller» des logiciels de traitement de texte, de dépasser le stade artisanal, long et fastidieux du traitement du corpus. Plus fondamentalement, il permet aussi, par le biais du codage de tous les segments de texte sous forme d'un arbre, la mise en forme de tout système d'organisation des informations. Mais Nud\*ist est plus qu'un système de classement des informations, il est un outil conceptuel très précieux pour le chercheur; on peut en effet réorganiser leur classement aisément et à tout moment. De plus, il est possible de «questionner» les données de maintes façons (il y a 17 opérateurs de recherche : intersection, union, matrice, etc.). Enfin, il permet d'enregistrer toutes les réflexions et les commentaires sur les données au fur et à mesure de leur traitement - sous forme de mémos - et permet d'y accéder aisément lors de la rédaction. Questionner, vérifier des intuitions, valider des typologies, etc., Nud\*ist stimule, favorise et rend réalisables des développements sur le plan de la réflexion théorique (Barry, 1998).

De surcroît, Nud\*ist est un outil qui nous impose une rigueur dans le traitement du contenu. En codant l'ensemble du matériel d'entretien recueilli, nous en assurons un traitement systématique et transparent, et évitons d'écarter des informations. L'ancienne méthode plus «artisanale» nous incite parfois - en vue de gagner du temps - à rejeter un certain nombre de segments d'entretien ou à procéder à une synthèse du matériel avant même de l'analyser, ce qui peut induire des biais.

Figure 5. 1 Un exemple de calendrier occupationnel et résidentiel, diagramme de Gantt



Afin de pouvoir analyser le corpus, l'ensemble des discours produits par les interviewées et par l'intervieweuse sont retranscrits de façon littérale, questions et réponses. Dans les chapitres analytiques, de nombreux extraits d'entretiens sont consignés pour illustrer notre propos. Leur sélection repose soit sur le fait que nous estimions que tel extrait exprimait le «mieux» une idée ou une attitude partagée par d'autres employées ou, au contraire, qu'il permettait de rendre compte d'une pratique, d'une façon de voir plus exceptionnelle. Dans tous les cas, nous avons veillé à faire ressortir leur caractère «commun» ou «exceptionnel» (Baxter, 1997).

### La codification du contenu des entretiens

L'étape qui suit celle de la transcription est celle du codage. Le codification n'est pas une opération banale. Par ce processus, on organise et met en forme toute l'information recueillie lors des entretiens. Beaucoup plus que quelques chiffres ajoutés dans la marge du texte de la retranscription, le système de codage est le reflet des objectifs de recherche, des questions auxquelles on tente de répondre, des catégories théoriques à explorer dans le cadre de notre recherche. Un système de codage est d'une complexité variable : il peut s'apparenter à une simple liste aussi bien qu'à un arbre aux ramifications multiples et denses. De fait, l'organisation en arbre, même la plus simple, a des avantages. L'arbre permet d'exprimer des liens entre les catégories et, conséquemment, une analyse plus sophistiquée, ce que ne permet pas la liste.

Dans le cadre de la présente recherche, la plupart des codes furent établis à l'avance, mais certains le furent *a posteriori*. Nud\*ist nous permettait ces deux façons de procéder. Dans le deuxième cas, le code a reposé sur un inventaire des réponses données débouchant sur un regroupement; l'avantage de cette deuxième méthode étant de décider non seulement en référence à des options théoriques, mais aussi en fonction du matériel (de Singly, 1992 : 88).

Dans une première étape, nous avons créé un arbre de codage à quatre branches principales<sup>19</sup>. À ce stade, l'arbre des codes «collait» au Guide d'entretien - nous y reprenions chacun des thèmes abordés lors des rencontres - et, de plus, il était construit en fonction du découpage temporel des guides. En

<sup>19</sup> Ce schéma de codage est développé en fonction des vingt et un entretiens auprès des employées. Pour les entretiens auprès des représentants de la direction ou du syndicat, il aurait fallu créer un second arbre des codes, le matériel recueilli étant très différent. Il ne fut pas jugé pertinent de procéder ainsi, étant donné le nombre limité de ces entretiens (4). L'analyse de leur contenu repose sur les transcriptions verbatim réalisés sur un logiciel de traitement de texte.

effet, outre une branche qui regroupe toutes les informations relatives au déroulement de l'entretien - à savoir la date, le lieu, la durée de l'entretien, les interruptions, les considérations à incidence méthodologique comme le recours aux calendriers lors de l'entretien pour situer un événement, la présentation des catégories de revenus, nos premières impressions concernant le déroulement des entretiens, etc. - les trois principales branches représentent trois temps : le Temps 0 qui couvre toute la période avant l'embauche par E, soit les informations sur la famille d'origine, l'enfance, la jeunesse et les emplois - s'il y a lieu - avant l'embauche; le Temps 1 qui couvre la période du moment de l'embauche par l'entreprise E01, E02, E03 ou E04 jusqu'à l'époque de la relocalisation; enfin, le Temps 2 qui couvre la relocalisation et les années subséquentes. Pour chacune de ces trois périodes, nous avons consigné des informations sur l'histoire familiale, résidentielle, scolaire, occupationnelle et de mobilité.

Dans une deuxième étape, nous avons pu fusionner certaines branches secondaires en fonction du corpus lui-même. Par exemple, dans une première version de l'arbre les thèmes de la scolarisation et de la formation étaient consignés sous deux codes distincts. Mais à la suite de la codification, le nombre d'informations relativement limité nous a incitée à procéder à une fusion. Nous aurions aussi pu, au contraire, ramifier davantage certains thèmes, mais cela ne s'est pas révélé nécessaire.

Dans une troisième étape, au fur et à mesure que l'analyse du matériel progressait, nous nous sommes donné les moyens d'exploiter le matériel codé en y superposant deux autres types de découpages. Ainsi, tout en conservant l'organisation originelle en trois branches «temporelles», nous avons ajouté à l'arbre, au fur et à mesure de nos besoins, d'autres branches, ce qui a permis de superposer au premier découpage temporel, un découpage en fonction de trois cheminements d'accession à l'emploi chez E (voir le chapitre 7) et en fonction des quatre profils des répondantes au moment de la relocalisation (voir le chapitre 9). Il nous était alors possible d'effectuer des recoupages matriciels des informations. Par exemple, nous pouvions identifier les stratégies résidentielles déployées par les employées résidentes de banlieue avec enfant(s) à charge (profil BE) dans la foulée de la relocalisation (Temps 2). À tout moment en cours d'analyse, nous pouvions aisément modifier notre arbre des codes afin d'explorer plus avant nos «découvertes». En ce sens, NUD\*IST s'est révélé être un allié inestimable. De telles explorations auraient été impensables sans le support de ce logiciel, car beaucoup trop onéreuses en temps et en énergie. Ces nouvelles branches sont en quelque sorte un artifice nous permettant d'effectuer des sorties matricielles du matériel d'entretien.

En résumé, nous avons privilégié, en matière de codification du contenu des entrevues, un processus d'alternance et de rétroaction entre l'empirie et l'ébauche d'outils théoriques. L'étude de la vie quotidienne impliquait l'analyse des jeux d'acteurs, mais aussi celle des structures et des institutions. Dans notre cas, l'accent a plutôt été mis sur le premier versant, quoique l'analyse des entretiens réalisés auprès des représentants de la direction et des éléments de la dynamique montréalaise permettaient, dans une certaine mesure, d'apprécier le rôle des structures et des institutions dans la vie quotidienne. Grâce à l'approche terrain privilégiée, nous avons pu nous imprégner de nouvelles réalités, observer de près les stratégies déployées par les employés de bureau et, par la suite, questionner, actualiser les réflexions théoriques sur la mobilité résidentielle et pendulaire, sur la localisation des activités économiques, de même que sur les modèles du *job-housing spatial mismatch* et du *spatial entrapment*.

## DEUXIÈME PARTIE LA RELOCALISATION DES ENTREPRISES

### CHAPITRE 6

#### LE MOUVEMENT DE DÉCENTRALISATION ET LA QUESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE OU L'HISTOIRE DE LA RELOCALISATION RACONTÉE PAR LES EMPLOYEURS ET LES EMPLOYÉES

Dans ce chapitre, nous poursuivons trois objectifs principaux. Premièrement, nous analyserons les motifs qui ont présidé, d'une part, à la décision des employeurs de relocaliser leurs installations et, d'autre part, au choix du nouvel emplacement. Deuxièmement, nous nous interrogerons sur le rôle joué par le facteur main-d'œuvre dans le mouvement de relocalisation. Troisièmement, nous nous intéresserons aux impacts de la relocalisation sur l'entreprise en ce qui regarde l'organisation du travail. Nous saisissons ainsi les dynamiques en jeu au sein de l'entreprise avant et après la relocalisation et verrons comment celles-ci ont influé - le cas échéant - sur les conditions de travail et les façons de faire.

Nous intégrerons aussi à ce chapitre des informations recueillies auprès des employées en ce qui a trait au moment et à la manière dont elles furent avisées du mouvement de relocalisation, à leur perception des motifs de l'entreprise pour ce faire, aux mesures de mitigation mises en œuvre par l'employeur et aux effets de la relocalisation sur l'entreprise, mais aussi sur la main-d'œuvre en général. Dans plusieurs cas, les réponses des employées se révéleront les mêmes que celles de la direction, mais certaines nous permettront de nuancer, de préciser ou même, à l'occasion de faire ressortir de nouvelles dimensions.

Outre l'objectif de documenter le processus de relocalisation afin de bien camper le contexte dans lequel s'inscrivent les stratégies des employées de bureau, il nous est apparu important de procéder à une telle analyse dans la mesure où on peut associer la relocalisation à une redéfinition des rapports qu'entretient l'employeur avec son personnel. C'est ainsi que l'analyse des entretiens auprès des représentants de la

direction ou du syndicat devrait nous permettre non seulement d'avoir une vue d'ensemble des stratégies des employées, mais aussi de dégager de quelle manière des préoccupations à l'égard des employées ont pu marquer le processus de relocalisation, et, conséquemment, influencer les stratégies déployées par la main-d'œuvre.

Comme nous l'avons vu au chapitre 2, certains travaux mettent en relief la pertinence d'une étude à l'échelle intramétropolitaine du poids du facteur travail dans les décisions de localisation. Rappelons que, si en économie urbaine classique, c'est l'intensité de l'utilisation du sol et la sensibilité à la distance qui déterminent la courbe de la rente et, par voie de conséquence, la localisation des activités (Aydalot, 1985), depuis quelques décennies, des chercheurs sont de plus en plus enclins à accorder une place centrale au facteur main-d'œuvre dans la constitution des avantages de localisation et, dans certains cas, même à l'échelle intramétropolitaine (Scott, 1981 et 1988a; Peck, 1992).

En ce qui a trait plus spécifiquement à la main-d'œuvre féminine, Hanson et Pratt (1988a, 1990, 1992, 1995) ont, pour leur part, observé que les réseaux de recherche d'emploi des femmes étant très limités dans l'espace, il en résultait une segmentation de l'espace d'emploi à l'échelle intramétropolitaine. Selon Massey, la morphologie même des nouveaux lieux de travail au sein d'une région métropolitaine peut rendre problématique l'accessibilité de la main-d'œuvre féminine à l'emploi. Ses travaux sur la situation de l'emploi féminin dans les parcs technologiques le démontrent (Massey *et al.*, 1992). Bref, la segmentation du marché du travail et la localisation des activités à l'échelle intramétropolitaine influencent, dans plusieurs cas, la capacité de s'insérer sur le marché du travail.

Gardant à l'esprit ces conclusions, nous analyserons pour notre part les stratégies qu'ont privilégiées les entreprises dans le cadre de la relocalisation de leurs activités, et ce, afin de cerner les motivations des employeurs à cet égard. Quels facteurs les ont incités à quitter le centre de Montréal ? Quels critères ont guidé le choix du nouvel emplacement à la périphérie ? Plus spécifiquement, quel rôle a joué le facteur main-d'œuvre dans le mouvement de relocalisation ? Quelle importance la direction accordait-elle au maintien en poste de ses employées ? Quel fut le poids du facteur main-d'œuvre dans le choix du nouvel emplacement ? Le cas échéant, quelles mesures de mitigation a-t-on prises ? Quels furent les effets de la décentralisation sur les façons de faire et les conditions de travail des employées ?

Enfin, malgré le nombre restreint d'entreprises participantes, la diversité des situations s'avère étonnante, si bien que leur analyse peut contribuer à la réflexion sur la localisation des activités économiques, plus particulièrement sur la décentralisation des activités à l'échelle intramétropolitaine.

### 6. 1. Décentralisation et stratégie de réduction des coûts : le cas de l'entreprise E01

Le premier cas de relocalisation documenté est celui d'une entreprise d'usinage d'équipements industriels spécialisés qui a quitté le centre-ville ouest de Montréal pour un parc industriel de la proche Rive-Sud. Cette société a relocalisé l'ensemble de ses activités et occupait ses nouveaux locaux depuis deux ans déjà au moment de l'entretien. Nous avons rencontré le président de cette entreprise de type familial, fondée par son père et un associé. Le répondant est à la tête de l'établissement depuis quelques années, connaît très bien son personnel et fut l'acteur clé du processus de relocalisation.

#### 6. 1. 1. Une entreprise de Griffintown pour laquelle la centralité représente un coût trop élevé

L'entreprise était située depuis sa fondation - plus de 35 ans auparavant - dans le quartier Griffintown, dans le centre-ville ouest de Montréal. Elle était alors propriétaire d'un édifice du début du siècle de quatre étages, très spacieux, mais pas très fonctionnel. L'édifice avait été l'objet de multiples ajouts au fil des ans. En 1980, par exemple, on avait procédé à un important agrandissement, dont l'aménagement d'un stationnement souterrain. Ces travaux étaient fonction d'un accroissement anticipé du chiffre d'affaires qui ne s'est pas concrétisé. De plus, les ajouts étaient plus ou moins bien intégrés et la production s'en ressentait.

Avant la relocalisation, l'entreprise comptait cinquante-cinq employés : une trentaine d'employés en atelier; une dizaine d'ingénieurs et de dessinateurs; et une quinzaine d'employés dans le secteur des ventes et de l'administration. La main-d'œuvre est essentiellement masculine, on retrouve uniquement quelques femmes en administration. Tous travaillent à temps plein. Les horaires dans l'atelier sont matinaux et rigides, alors que les employées de bureau commencent leur journée à 8 h 30 pour la terminer à 17 h et bénéficient d'une certaine flexibilité. Les filières de recrutement des employés sont multiples et si, d'une part, elles varient selon les grandes catégories d'employés, d'autre part, comme le

souligne le président, «[o]n embauche pas énormément de staff, ça fait que c'est un processus qui va quasiment du cas à cas». Le roulement du personnel est assez faible. Du côté de l'atelier, les employés sont assez âgés, les quelques embauches ayant eu lieu principalement du côté de l'ingénierie et des ventes. En ce qui concerne le recrutement des employées de bureau, l'entreprise fait parfois appel à des agences de placement ou à ce que le président qualifie de «recrutement ordinaire». Par «recrutement ordinaire», il fait allusion à des recommandations de la part d'employés déjà en poste ou de relations d'affaires. Par exemple, la contrôleur fut embauchée à la recommandation du vérificateur comptable.

Tableau 6. 1 La relocalisation des entreprises : motifs de départ et choix du nouvel emplacement

Motifs de départ	Choix nouvel emplacement : 1 <sup>er</sup> critère	Choix nouvel emplacement : 2 <sup>e</sup> critère
<b>Entreprise 01</b> Coûts trop élevés liés à une localisation centrale	Spécifications techniques du bâtiment	Accessibilité pour les employés
<b>Entreprise 02</b> Impossibilité d'agrandir et d'unifier les installations	Disponibilité de grands terrains	Accessibilité et fluidité du réseau routier
<b>Entreprise 03</b> Coûts trop élevés liés à une localisation centrale	E03 déjà propriétaire du terrain : absence de frais	Intégration des fonctions bureau avec production et livraison
<b>Entreprise 04</b> Coûts trop élevés liés aux déplacements des vendeurs	Rapprochement du marché de la couronne nord et du nord de l'île	

### 6. 1. 2. Échapper aux coûts associés à une localisation centrale

Certains motifs évoqués par E01 pour quitter le centre de l'île rappellent ceux qui sont fréquemment mentionnés dans la littérature sur la décentralisation des activités économiques : taxes trop élevées, vétusté des installations, desserte en camion problématique (voir le tableau 6. 1). Mais d'autres motifs sont, de prime abord, plus surprenants : par exemple, le président dira que les installations étaient trop

vastes. En deuxième lecture, ce commentaire peut toutefois être associé aux taxes élevées commandées par un édifice de grande taille et au fait que les installations n'étaient pas fonctionnelles pour autant, mais aussi à la volonté de se libérer du fardeau financier lié au prêt contracté pour réaliser les importants travaux de rénovation dont nous avons parlé plus haut. Par ailleurs, une adresse prestigieuse n'était pas un enjeu pour cette entreprise.

Pour moi ça faisait longtemps que je m'étais dit que la chose rationnelle à faire ça serait de déménager dans un parc industriel parce qu'on a pas d'avantages d'être proche du centre-ville. Nos clients sont aux États-Unis, on exporte 95 % de ce qu'on fait. Ils voient jamais notre building. [...] Moi j'avais pas ben des critères compliqués là, je m'en foutais à la limite d'être dans une place reculée... j'ai pas besoin d'exposition.

En ce qui concerne les fournisseurs, une localisation centrale n'était pas un atout et, de toute façon, le président fait peu de cas de leurs problèmes :

Tous nos fournisseurs c'est des aciéries. Il n'y en a pas au centre-ville, ils sont sur la Rive-Sud, elles sont n'importe où. On est mieux placé actuellement probablement : plus facile pour les camions d'arriver, avant c'était le bordel sur la rue Y... ce n'était pas un critère parce que les problèmes des fournisseurs honnêtement je m'en foutais un petit peu (rires). [...] De toute évidence, je n'avais aucune crainte de perdre des fournisseurs... ou d'en gagner.

Diane Deschamps ne partage pas cette opinion sur la localisation des fournisseurs. Selon elle, la plupart se trouvent à Montréal et ils s'en sont donc éloignés. Cette différence de perception est peut être dû au fait qu'elle fait plutôt référence aux entreprises de fournitures de bureau et de services financiers aux entreprises, alors que le président, au moment de l'entretien, a en tête ceux qui «alimentent» le côté production. Toujours est-il que la question des fournisseurs n'est visiblement pas une préoccupation majeure.

### 6. 1. 3. La relocalisation à l'extérieur des limites de la ville de Montréal est rapidement privilégiée pour une question de coûts

Pour le président de E01, une relocalisation dans les limites de Montréal ne fut pas longtemps envisagée. La question des coûts élevés, qui l'incitait à quitter les anciennes installations, le poussait aussi à refuser d'autres emplacements que lui proposaient les commissaires de Montréal. Il fait appel aux

commissaires industriels des municipalités de la proche Rive-Sud pour faciliter sa recherche, mais, tout compte fait - et en considérant ses critères spécifiques (un plancher, voltage, superficie et hauteur de l'atelier - les options étaient peu nombreuses (voir le tableau 6. 1) :

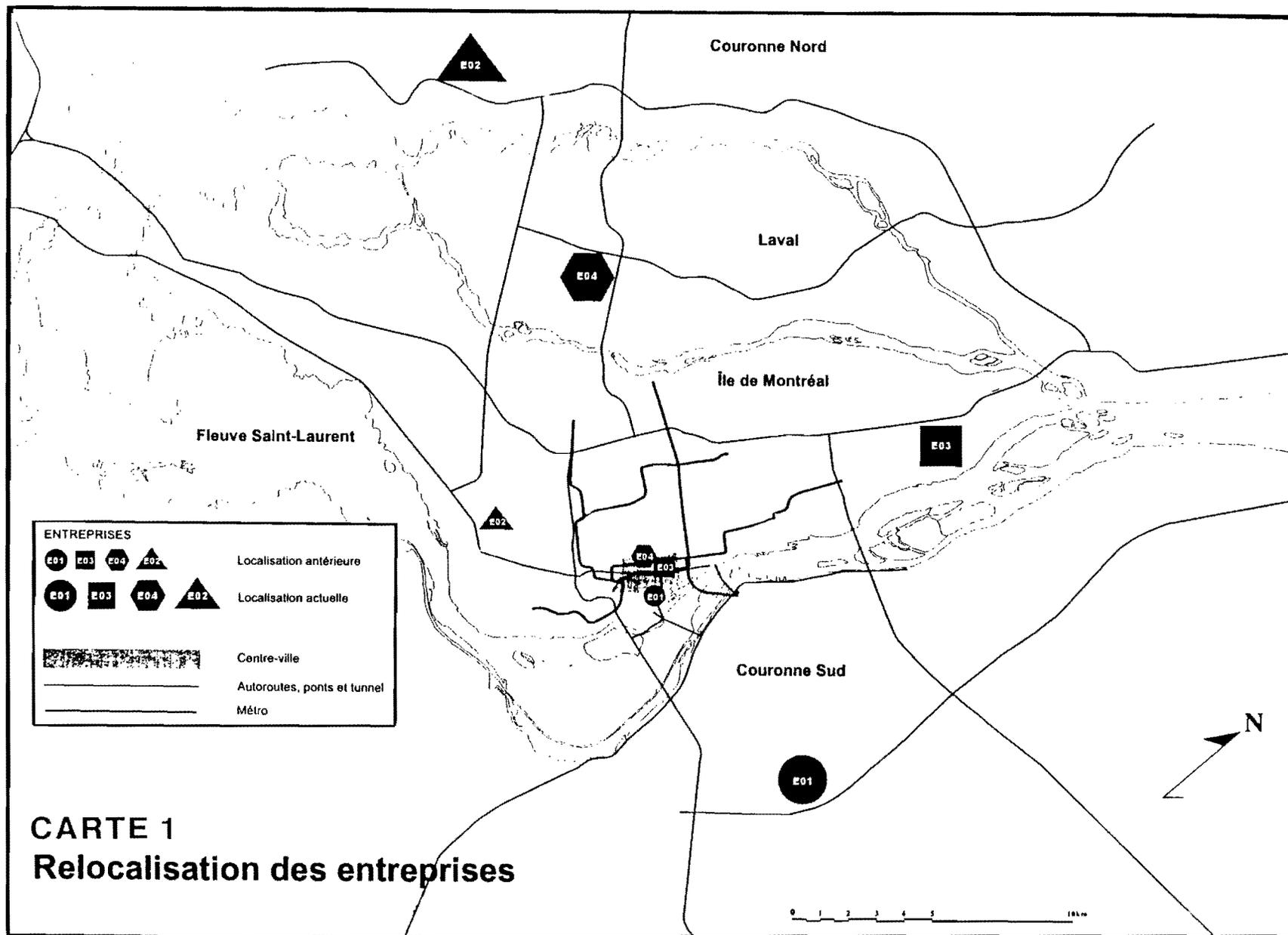
On a commencé à magasiner dans une période où tout le monde nous disait : «Ah il y en a des buildings, il y en a des buildings ! » Tout le monde venait me voir quand ils savaient que j'étais sur le marché, je ne sais pas combien de courtiers sont venus me voir : «On va t'aider.». Mais [quand j'avais listé tout ce que je voulais] il y en avait que trois [édifices] qui rencontraient les critères [...]. Finalement, celui de Z ne s'avérait non plus intéressant parce que le gars voulait partir, mais il n'était pas prêt à partir dans les délais que je voulais. Il restait deux buildings : Y et X. Y était l'idéal, mais il était trop cher, il ne voulait pas [baisser son prix]. À X il voulait louer, absolument louer. Mais les deux étaient très bons.

Il vendra ses installations et optera pour la location dans un parc industriel de la couronne sud (voir la carte 1).

#### 6. 1. 4. Le facteur main-d'œuvre fait pencher la balance en faveur de la Rive-Sud

Si les spécifications techniques étaient incontournables en ce qui a trait au choix du bâtiment lui-même, l'aire de recherche fut pour sa part très nettement fonction du facteur main-d'œuvre (voir le tableau 6. 1). Ainsi, au moment du choix du nouvel emplacement, les dirigeants de cette entreprise familiale s'étaient assurés qu'il soit accessible pour la plupart de leurs employés. C'est dans cet esprit que la proche Rive-Sud fut retenue : parce qu'une quinzaine ouvriers qualifiés et certains membres clés du personnel de bureau y résidaient déjà. Cette localisation résidentielle des employés résultait du fait qu'à Montréal, l'entreprise était située à proximité de deux des ponts menant à la Rive-Sud. Ainsi, d'une part, les chercheurs d'emploi résidant sur la Rive-Sud étaient plus susceptibles de postuler chez E01 que ceux qui habitaient sur la Rive-Nord et, d'autre part, les employés de E01 étaient plus susceptibles de privilégier la Rive-Sud s'ils souhaitaient déménager en banlieue.

C'est une des raisons pourquoi j'ai choisi la Rive-Sud, c'est justement que je savais qu'il y avait déjà beaucoup de mes employés qui résidaient déjà sur la Rive-Sud. [...] Quand j'ai regardé la carte, j'ai tout de suite exclu la Rive-Nord. J'avais commencé à faire un cercle, j'ai vraiment commencé à regarder les parcs industriels de A, de B, de X, de Z. C'est vraiment là que se limitaient mes choix. C'est là où j'ai trouvé.



Quatre dimensions se superposent ici : ce sont essentiellement les travailleurs de l'atelier qui résidaient sur la Rive-Sud, donc une main-d'œuvre masculine, à une certaine étape de son cheminement de vie (en opposition aux ingénieurs qui sont plus jeunes et qui demeurent à Montréal) et des travailleurs qui pouvaient éviter la congestion de l'heure de pointe à cause de leurs horaires atypiques.

Les autres employés habitaient en très forte majorité au centre de Montréal : les ingénieurs qui étaient très jeunes, les propriétaires - notre interlocuteur notamment - ainsi que certains employés de bureau. Outre la question des coûts, le président a refusé certaines propositions parce que les sites, bien que localisés à Montréal, étaient peu accessibles. Il est intéressant de noter que sa conception de la banlieue inclut des secteurs qui, bien que sur l'île de Montréal, sont très éloignés du centre<sup>20</sup>.

[...] ils [les commissaires industriels de la Ville de Montréal] commençaient à moment donné à me présenter des choses à Pointe-aux-Trembles. O. K. je n'ai pas de pont, mais le pont pour venir ici, je suis sens contraire du trafic. Moi, tu sais, aller à Pointe-aux-Trembles ou venir ici là... ici je suis bien placé, je suis au bord des autoroutes, tu sais. [...] C'est sûr que s'ils m'avaient dit proche d'un métro ou proche d'une infrastructure, ça c'est quelque chose... mais quand tu sors de l'infrastructure proche de Montréal, pour moi c'est la banlieue. Pour moi Pointe-aux-Trembles, Montréal-Est, Rivière-des-Prairies, c'est la banlieue et mon monde est sur la Rive-Sud là...

Il est difficile d'évaluer dans quelle mesure le lieu de résidence des employés de bureau a pesé dans la balance. Ces employés ne sont pas nombreuses, mais rappelons que Diane Deschamps résidait déjà sur la Rive-Sud et fait partie de la famille des propriétaires de l'entreprise. Il semble que ce soit la localisation des ouvriers qui ait eu le plus de poids. Une chose est certaine, le président accordait une très grande importance à la question de l'accessibilité de la main-d'œuvre, comme en témoignent ses démarches pour s'en assurer :

Pendant un bon bout de temps, ce que je faisais, c'est que je partais de chez nous le matin et je partais de différents points - je savais où les gens habitaient à peu près - et je m'en allais à l'autre, je m'en allais à l'autre [il se rendait aux trois buildings envisagés dans un premier temps] et là je revenais. J'ai fait ça pendant bien des matins l'été, je m'en allais, je regardais combien de temps ça prend, puis là je regardais 2 ou 3 jours puis... pour voir effectivement. J'arrivais à peu près tout à la même affaire. [...] Le plus gros problème que je voulais combattre, c'était que ça prenne pas de temps. Je voulais vraiment que ce soit quelque chose que je peux dire au monde : regardez, ça ne prend pas si tant de temps que ça. [...] Bien à moment donné, un courtier m'a

<sup>20</sup> D'ailleurs, c'est dans le même esprit que nous avons retenu le cas de l'entreprise E02 qui avait transféré des emplois de bureau du centre-ville à ses installations de l'Est de l'île.

présenté de quoi de plus loin vers Saint-Jean. Il essayait de me démontrer que ça ne prenait pas de temps se rendre là. Là, je lui ai dit «Charrie pas ! » Tu me vois arriver et dire aux employés :«On s'en va à Saint-Jean.» [...]

Bref, le président a considéré d'autres emplacements potentiels avant de fixer son choix, mais comme l'accessibilité pour sa main-d'œuvre était un critère important de sélection, il n'est pas étonnant qu'il les ait évalués à cette aune.

#### 6. 1. 5. La relocalisation et ses impacts

Les impacts sur la production sont positifs et sont clairement reliés, selon le président, au fait que l'entreprise a emménagé dans un édifice moderne construit sur un seul niveau. L'organisation spatiale de ce nouvel édifice permet de modifier toute la séquence d'opérations dans l'atelier de production, bien que ce ne soit pas la motivation première de la relocalisation. Depuis lors, il a la nette impression d'être beaucoup plus efficace. D'autant plus que, les dernières années au centre, les investissements avaient été suspendus dans l'attente du déménagement.

En ce qui concerne les impacts de la relocalisation sur les employés, mentionnons d'entrée de jeu qu'ils furent avisés longtemps à l'avance<sup>21</sup> de l'intention de relocaliser l'entreprise. Aucun employé n'a quitté l'entreprise dans la foulée de la relocalisation. De fait, depuis la relocalisation, quatre ou cinq employés ont quitté leur travail mais en aucun cas, ces départs, qu'ils soient volontaires ou résultent d'une mise à pied pour des raisons professionnelles, n'entretiennent de lien avec la décentralisation. La compagnie a engagé une trentaine de personnes depuis la relocalisation. Toutefois, selon le président, ces embauches - à l'instar des départs - ne sont pas liées au déménagement, mais bien plutôt à la stratégie d'affaires mentionnée précédemment, une stratégie poursuivie depuis longtemps et qui porte maintenant des fruits. Le président tient à préciser au cours de l'entretien que «à date, la nouvelle localisation n'a pas été du tout un frein». À notre question sur les lieux de résidence de ces nouveaux employés, il répondra :

Plus sur la Rive-Sud, mais pas de façon marquée. On observe que lorsqu'on fait une annonce dans *La Presse* [quotidien national] pour les mécaniciens soudeurs c'est [le libellé de leur annonce] : «Entreprise de la Rive-Sud recherche...» C'est sûr que pour

<sup>21</sup> L'édifice du centre de l'île fut en vente trois ans avant de trouver preneur et tous les employés en furent avisés.

des postes d'ouvriers puis tout ça, on observe plus de cv qui viennent de la Rive-Sud, quoiqu'on a plein de cv qui viennent de Montréal, plein, plein. Et les gens se font la même réflexion que nous autres : «Aller sur la Rive-Sud, ce n'est pas si pire que ça.» On reçoit plus de cv de Montréal, on en reçoit moins de Laval, c'est sûr... [...] je pense que c'est arrivé une fois que j'ai rencontré quelqu'un qu'on auditionnait pour une job, un poste d'ingénieur, puis qui habitait Laval puis qui a dit : «Ah non, traverser deux ponts, je suis trop loin.» [...] Mais on a embauché quelqu'un récemment qui habite à Lachute... C'est incroyable ! Je n'en reviens pas. Mais lui, lui il voulait cette job-là, c'est un dessinateur, puis il avait entendu parler de notre compagnie [qui réalise des projets assez exceptionnels]. Il va essayer de s'organiser pour se relocaliser. [...] Mais je dois dire que je ne portais pas attention à ça quand j'étais à Montréal.

D'ailleurs, par son choix de localisation, il visait à demeurer accessible :

Sauf que je ne voudrais pas que ça en devienne un [frein] parce que c'est relativement facile d'accès. Si c'était dans un endroit un peu plus, Granby, des trucs comme ça, là c'est toute une autre problématique. Moi je voulais demeurer dans le cercle géographique. Moi, je considère que je suis dans le bassin de Montréal.

Il a embauché une seule employée de bureau depuis la relocalisation et elle réside dans une ville satellite de la Rive-Sud<sup>22</sup>. De façon générale, toutefois, on assisterait dans une certaine mesure à une redéfinition du bassin de recrutement de la main-d'œuvre qui se traduirait par un affaiblissement de la Rive-Nord et de Laval, un maintien du poids de Montréal, un renforcement de la Rive-Sud et un élargissement vers les villes satellites de la lointaine Rive-Sud.

La compagnie avait aussi prévu deux trains de mesures compensatoires pour pallier aux inconvénients de la relocalisation. La première de ces mesures, soit la mise sur pied d'un système de covoiturage, ne fut pas, aux dires du président, «un succès faramineux». Les gens privilégiaient un système plus informel : «ils se prennent des lifts, puis ils se laissent au métro au centre-ville». La seconde de ces mesures a consisté en un programme de compensation financière pour les coûts supplémentaires associés aux déplacements assumés par les employés au cours de la première année. Outre ces mesures mentionnées par le président, Diane Deschamps souligne que les responsables de département ont visité les nouvelles installations dans le cadre d'une tournée de consultation organisée par la direction au sujet de l'aménagement de la production. L'entreprise a aussi fait preuve de souplesse - durant la première année toujours - en ce qui concerne les heures d'arrivée et de départ des employés.

<sup>22</sup> Nous l'avons d'ailleurs rencontrée, c'est Jocelyne Therrien.

À l'époque où l'entreprise était située au centre-ville, non loin d'une station de métro (à 10 minutes de marche), seulement une dizaine d'employés étaient pourtant des usagers du transport en commun. Malgré tout, le président est très sensible au fait que la décentralisation pose un problème quant aux déplacements de certains employés. L'entreprise est maintenant localisée à un carrefour routier d'importance. Pour ceux qui maintiennent une localisation résidentielle centrale, la durée de déplacement, quand les conditions sont favorables, est de 20 à 30 minutes généralement. Le fait de se déplacer en sens contraire du trafic minimise les inconvénients. S'il est possible de s'y rendre en transport en commun, l'accès est assez problématique. Presque tout le monde se déplace maintenant en voiture. En fait, le service dans le parc industriel est disponible aux heures de pointe uniquement, soit de 6 h 30 à 8 h 45 les matins et de 15 h 15 à 18 h en fin de journée. De plus, on doit d'abord emprunter un autobus à partir des terminus du centre-ville de Montréal ou de Longueuil, puis une fois à Saint-Hubert, prendre un taxi collectif. Le trajet dure 30 minutes au minimum (les pratiques et stratégies des employées à cet effet seront traitées plus en détail au chapitre 9). Bref, la direction a privilégié un emplacement accessible, mais on constate que l'accessibilité est définie principalement en fonction de la voiture individuelle. D'ailleurs, aucun des trois emplacements considérés n'est bien desservi par le transport en commun.

Par ailleurs, certains employés ont pour leur part préféré déménager soit sur la Rive-Sud, soit à Montréal, près des ponts qui donnent accès à la Rive-Sud. D'autres y songent, mais un déménagement n'est pas quelque chose qui se concrétise toujours très rapidement.

En résumé, il était crucial pour cette entreprise d'assurer le maintien en poste de la plupart de ses employés, qui constituaient une main-d'œuvre qualifiée, déjà formée et fiable. Le président avait même dressé une liste des employés «importants» pour l'entreprise, et ce, pour toutes les catégories de personnel, des gens qu'il ne voulait pas voir partir. Il s'était organisé pour qu'ils restent, notamment par le choix du nouvel emplacement. Ce cas illustre bien, comme le soulignent certains auteurs, dans quelle mesure la main-d'œuvre peut jouer un rôle prépondérant parmi les avantages de localisation (Bagguley *et al.*, 1990; Scott, 1988b, 1981). Dans le cas qui nous intéresse, cette main-d'œuvre qualifiée n'est pas composée uniquement des ouvriers spécialisés, mais elle comprend aussi des ingénieurs et des employées de bureau. La main-d'œuvre qualifiée - de par sa formation initiale ou en entreprise - représente des coûts importants. En ce sens, elle n'est pas perçue par le président comme un intrant interchangeable sans coûts importants pour l'entreprise, d'où toutes les énergies qu'il a investies pour trouver un emplacement adéquat.

## 6. 2. Localisation périphérique pour une entreprise grande consommatrice d'espace : le cas de E02

Le deuxième cas de relocalisation est celui d'une entreprise du secteur des services qui a quitté le sud-ouest de l'île de Montréal pour un parc industriel de la proche Rive-Nord. Cette entreprise a relocalisé l'ensemble de ces activités. Nous avons rencontré l'assistant-directeur général deux ans après la relocalisation des installations.

### 6. 2. 1. Un établissement du sud-ouest de Montréal à l'étroit dans son parc industriel

Cette compagnie œuvre dans la vente, non pas auprès du grand public, mais auprès d'une clientèle spécialisée de grossistes, des clients corporatifs, donc, qui proviennent du Québec, mais aussi en grand nombre de l'Ontario et des États-Unis. Les activités de vente avaient lieu un jour par semaine avant la relocalisation; depuis lors, elles ont lieu trois jours par semaine.

Depuis sa fondation au milieu des années 1970, l'établissement était localisé dans un parc industriel du sud-ouest de l'île de Montréal. Ni les coûts associés aux installations, ni l'accessibilité, ni la visibilité n'étaient perçus comme des problèmes. À vrai dire, les contraintes du site étaient, depuis de nombreuses années, un frein à toute velléité d'expansion, alors que la direction était sensible aux opportunités de croissance. Ce motif est d'ailleurs évoqué non seulement par la direction, mais aussi par toutes les employées rencontrées (l'une mentionne en outre que la contamination des sols dans le secteur ajoutait au problème). De plus, l'espace était morcelé et il était impossible de regrouper toutes les installations de l'entreprise sur un même site à cause du cadre bâti existant, ce qui compliquait inutilement les opérations. Enfin, l'édifice était obsolète. C'est dans un tel contexte qu'on a opté pour la relocalisation (voir le tableau 6. 1).

À l'époque où l'entreprise était située au centre, les employées, selon notre interlocuteur, pratiquaient le covoiturage, car toutes demeuraient quasiment dans le même secteur, ou utilisaient le transport en commun - presque exclusivement l'autobus parce qu'elles habitaient dans les quartiers environnants. Il y avait bien une station de métro, mais celle-ci était située trop à l'est. Nous verrons dans les prochains chapitres, lors de l'analyse des entretiens auprès des employées, que certaines se rendaient au travail à

ped. En effet, bien que localisée dans un parc industriel, E02 demeurerait très accessible parce que cet ancien parc industriel était tout de même bien intégré à la trame urbaine et situé à proximité des quartiers résidentiels.

#### 6. 2. 2. Un choix de localisation d'abord guidé par la recherche de vastes superficies

Le propriétaire et le directeur général sont les principaux responsables du choix du nouveau site. De fait, ce choix semble lié au lieu de résidence d'un des propriétaires et du directeur général. Très rapidement, il est entendu que cette municipalité de la couronne nord sera privilégiée. Le choix de l'emplacement et les négociations entre la municipalité et les anciens patrons ne sont visiblement pas des sujets dont notre interlocuteur souhaite traiter. D'ailleurs, Josée Boudrault, une employée, aura cette réflexion : «[p]lusieurs fois c'était quasiment sur le point de se faire, le terrain était acheté ! Mais... dès que ça venait le temps de dézoner [modifier le zonage de terres agricoles], ça ne fonctionnait plus, en tout cas... Il doit avoir eu d'autres choses que nous les employés on n'a pas su, là.» Le directeur nous a tout de même appris qu'à un certain moment, un site a été identifié, mais que la Ville, malgré une entente préalable, a finalement refusé d'y aménager les infrastructures nécessaires. Un autre site a été retenu et à la suite d'une nouvelle séance de négociations, une entente a été conclue.

Pour nous être intéressée à l'implantation contestée d'autres entreprises de ce type, nous savons qu'elles sont de grandes consommatrices d'espace, et qu'étant donné la valeur proportionnellement modeste des immeubles implantés, leur rendement en termes de taxes municipales est assez faible. C'est aussi un secteur qui crée généralement - toutes proportions gardées - peu d'emplois. De plus, leurs activités génèrent beaucoup de va-et-vient, une certaine forme de pollution visuelle. Enfin, l'image peu prestigieuse rattachée à ce type de commerce s'avère souvent répulsive pour d'autres entreprises désireuses de s'établir dans cette municipalité. Ces facteurs font en sorte que de tels établissements ne sont pas toujours très recherchés par les communautés.

Au moment de la relocalisation, en 1993, ce commerce appartenait à un particulier, propriétaire d'une dizaine d'établissements de ce type à travers le Canada. Il a vendu cet établissement à une compagnie américaine déjà propriétaire de dix-huit établissements : seize aux États-Unis et deux au Canada. La décision de faire construire de nouvelles installations sur le site retenu par les précédents propriétaires a été maintenue. Les nouveaux propriétaires ont simplement agrandi les plans originaux, car ils voyaient

encore plus grand ! De fait, la relocalisation est très nettement liée à une volonté d'offrir une gamme plus étendue de services. Le déménagement a permis l'intégration verticale des fonctions dans leur domaine d'activité. Selon notre interlocuteur : «[...] le plus gros atout de notre relocalisation, c'est notre clientèle qui en sort gagnante, c'est des facilités ultramodernes, c'est vraiment ce qu'on appelle [une entreprise] tous services». Auparavant, certains services étaient carrément inexistantes ou étaient assurés par des sous-traitants, ce qui n'était pas sans causer beaucoup de soucis aux gestionnaires : «Ce n'est pas évident de gérer tout ça. C'était géré d'une manière boiteuse, un peu parce que justement on avait pas les moyens de gérer plus harmonisé.» Aujourd'hui : «Ça fonctionne beaucoup mieux et c'est plus facile à contrôler au niveau des dépenses, au niveau des revenus. Donc ces choses-là sont à l'interne donc c'est facile à gérer. [...] De ce côté-là c'est... le jour et la nuit.» De plus, à travers la relocalisation, on visait une augmentation du volume de ventes. Cette aspiration s'est aussi concrétisée puisque, depuis la décentralisation, l'établissement a doublé son volume de ventes et compte l'augmenter encore.

S'il est certain que la superficie était le principal critère qui a guidé leur choix lors de la relocalisation et qu'un emplacement central n'était pas essentiel, les dirigeants ne voulaient tout de même pas trop s'éloigner du centre-ville. La proximité et la fluidité du réseau autoroutier étaient, en effet, également importantes pour le transport des biens (voir le tableau 6. 1). De fait, le nouvel emplacement se trouve dans un parc industriel de la proche Rive-Nord, bien desservi par le réseau autoroutier. Malgré tout, cette localisation est périphérique et la volonté de diminuer les impacts négatifs sur la clientèle les a incités à devancer : «[...] le gros problème qui était disons... l'éloignement un petit peu. On l'a compensé en donnant de meilleurs avantages sur les tarifs de transport.» Les inconvénients ont aussi été atténués par des interventions beaucoup plus limitées dans le temps : «Oui, ça aussi du côté de la clientèle là, on a fait beaucoup, beaucoup de publicité... des cartes routières avec bon...» Pour les clients qui voyagent en avion en provenance du Canada ou des États-Unis, la compagnie a maintenu un service de navette directement de l'aéroport de Dorval, service qu'elle offrait déjà lorsque ses installations étaient centrales.

À la lumière des propos recueillis, il est surprenant de constater que même si l'absence de visibilité n'était pas un motif incitant au déménagement, cette visibilité acquiert après coup une grande importance. En effet, selon notre interlocuteur, l'avantage de la nouvelle localisation, outre l'espace, c'est la bonne visibilité offerte par le site, non pas tant auprès des clients que du côté de la communauté d'accueil. Il appert que cette entreprise s'est engagée auprès des autorités municipales à privilégier

l'embauche locale et une forte implication dans les organismes sociaux de la communauté afin de contrebalancer, pensons-nous, les effets négatifs de l'implantation d'un établissement de ce type<sup>23</sup>.

Les employés ont eu vent longtemps à l'avance de la volonté de l'établissement de se relocaliser, mais les six derniers mois en ont été de préparation intensive. L'entreprise a organisé une visite du chantier pour tous les employés et a dispensé des informations sur la route à suivre de même que sur les restaurants des environs. Outre ces modestes initiatives, l'entreprise a aussi bonifié les conditions de travail de certains employés afin de s'assurer de leur fidélité, comme nous le verrons au chapitre 9.

### 6. 2. 3. Le personnel à temps partiel : une dimension incontournable

D'entrée de jeu, lorsqu'on aborde la question du personnel oeuvrant au sein de cette entreprise avant la relocalisation, notre interlocuteur nous dit : «Ce qui est ben important de comprendre, c'est qu'on a le temps plein et le temps partiel. La journée [principale de vente] on emploie beaucoup de temps partiel qui sont là juste pour une journée.» On verra que cette dichotomie est importante et caractérise plusieurs aspects du travail, tels que, par exemple, la filière de recrutement et le taux de rétention.

En effet, l'établissement embauchait plus de personnel à temps partiel (soixante personnes) qu'à temps plein (quarante personnes). Le personnel à temps partiel comptait une vingtaine d'employés de bureau, alors qu'une quinzaine d'employés de bureau travaillaient à temps plein. Ainsi, les employés de bureau représentaient approximativement le tiers de la main-d'œuvre de l'entreprise. Si, dans l'ensemble, la proportion de main-d'œuvre féminine et de la main-d'œuvre masculine est d'environ moitié/moitié, le personnel de bureau est essentiellement féminin, ce qui n'est pas pour nous surprendre. L'entreprise étant spécialisée dans la vente, en plus du temps partiel, les heures d'ouverture étendues restent la norme. L'entreprise ouvre ses portes relativement tôt le matin - 8 h - et l'heure de fermeture est variable - de 17 h à 22 h - selon les activités de la journée. Les horaires de travail du personnel sont donc atypiques (nous y reviendrons plus en détail au moment de l'analyse des entretiens des employées).

---

<sup>23</sup> D'ailleurs, la directrice des ressources humaines mentionne, lors d'une brève rencontre, que E02, en s'implantant dans cette municipalité de la Rive-Nord, s'est «engagée» à embaucher localement. Ce qui expliquerait aussi l'attitude du commissaire industriel.

Comme nous y avons déjà fait allusion, les filières de recrutement de la main-d'œuvre féminine étaient différentes selon que l'on parle de personnel à temps plein ou à temps partiel. Ainsi, d'après notre interlocuteur :

Pour le temps plein, beaucoup le bouche à oreille qui nous amenait le personnel. Pour du staff à temps partiel, c'étaient soit les journaux locaux ou les cégeps environnants. Moi j'ai toujours bien cru aux cégeps, aux écoles en général pour du temps partiel. Surtout aux cégeps parce qu'ils ont des horaires flexibles, contrairement au secondaire.

On retrouve la même dichotomie en ce qui concerne la capacité de rétention du personnel féminin : «[au niveau du temps partiel, c'est difficile de garder des gens pour une journée par semaine. Par contre, si on va du côté du temps plein, je dirais qu'on avait une excellente moyenne de garder notre personnel]. La fidélité des employés et la formation du personnel sont des préoccupations pour la direction. D'autant plus que : «si tu la perds, tu la perds souvent pour un de tes compétiteurs. Parce que toi tu lui as donné une formation et elle a une spécialité et elle se ramasse chez ton compétiteur. Donc tu n'es pas gagnant.» En effet, selon notre interlocuteur, le personnel doit vraiment acquérir une formation particulière dispensée par l'employeur lui-même : «Donc normalement, quand tu as déjà investi 1 an, 2 ans ou 3 ans à former quelqu'un, bien si la personne est pas heureuse de son sort, tu t'arranges pour qu'elle le soit. Tu t'arranges pour les garder, ceux qui font l'affaire tu t'arranges pour les garder.»

#### 6. 2. 4. La relocalisation est associée à de profonds changements en matière de gestion du personnel

Au moment de la relocalisation, le maintien en poste d'un noyau d'employés était, tout comme pour E01, une préoccupation tangible. À cet effet, l'assistant-directeur général dira : «[...] quand on a déménagé, on s'est arrangé pour garder notre noyau qui est important. Sinon ça aurait été deux fois plus dur de faire la transition.» Mais le choix de l'emplacement fut moins fonction de cette préoccupation que dans le cas de E01.

Dans le cas présent, la volonté de maintenir en poste des employés satisfaisant aux exigences de la compagnie en termes de compétence s'est plutôt traduite par une amélioration des conditions de travail (augmentation salariale, accroissement du nombre d'heures travaillées, etc.) de certains membres clés

du personnel - occupant tant des postes à temps plein qu'à temps partiel. Avant la relocalisation, la direction avait interrogé les membres de son personnel au sujet de leur volonté de demeurer en poste : «[l]a plupart des temps plein ont suivi. Les temps partiel on en a perdu peut-être 50 %. [...] nos leaders on devait les garder, donc on les a payés en considération du voyage, de l'éloignement, etc.» C'est ainsi qu'à la suite de la relocalisation, on a créé des postes à temps plein destinés pour la plupart à des employés qui travaillaient jusqu'alors à temps partiel. Un accroissement significatif des activités de l'entreprise, dans la foulée de la relocalisation, a facilité cette transformation :

Tranquillement on a commencé à faire du télémarketing, des services qui se sont rajoutés donc puis... on a réalisé les besoins... Quand on avait l'atelier de [X], ça prend quelqu'un pour faire des factures, ces choses-là. Donc ce sont des emplois qui se rajoutent. Mais toutes ces ouvertures de postes-là se sont faites toujours à l'interne d'abord. On commençait toujours par afficher. S'il n'y avait pas d'intérêt de la part de l'interne, à ce moment-là on plaçait une annonce ou par des recommandations on engageait quelqu'un. C'était vraiment la manière de procéder.

Nous verrons plus loin que tout ne s'est pas déroulé sans heurts (chapitre 9). Lise Wilson, une des employées que nous avons interviewées, a exercé des pressions - allant jusqu'à démissionner - afin de voir son poste à temps partiel converti en temps plein.

Ainsi, cette entreprise a toujours embauché une bonne proportion de main-d'œuvre à temps partiel, qui résidait à proximité du lieu de travail. Toutefois, contrairement à ce que laissent croire les approches conceptualisant les employés à temps partiel en tant que partie de la main-d'œuvre «secondaire» ou «périphérique», ici, une fraction significative du personnel à temps partiel effectuait des tâches passablement spécialisées nécessitant un investissement non négligeable de la compagnie dans la formation sur mesure et sur place. Et la direction s'est assurée du maintien en poste de ce personnel.

E02 a aussi engagé un nombre appréciable de nouveaux employés depuis la décentralisation. En ce qui a trait au personnel à temps partiel, la compagnie était consciente de devoir faire appel à la main-d'œuvre locale et semblait avoir développé toute une stratégie misant essentiellement sur la visibilité de l'entreprise à l'échelle locale, comme on l'a vu plus haut.

I : Dans quelle mesure l'accès à un nouveau bassin de main-d'œuvre était un critère important dans votre choix de localisation ?

R : C'était un critère important parce que justement, du côté temps partiel, on savait que l'on perdait beaucoup d'employés. Peut-être ce qui nous a aidés le plus c'est la vision que les gens ont eue de la place pendant la construction. Ça a duré quand même un 5-6 mois de construction. Donc les gens on vu ça monter, ça a fait jaser. Puis quand on est sorti, parce qu'à un moment donné on a fait une session juste pour recruter des [catégorie spécifique d'employés manuels] pour la journée de [vente]. On en avait besoin de 75 [de ces employés manuels]. On a fait une grosse annonce, puis sans aucun numéro de téléphone se présenter au [adresse du nouvel emplacement de E02]. Puis à ce moment la rue X, le boulevard n'existait même pas, donc on était la première entreprise. On a reçu 400 personnes qui sont venues porter, faire application et c'était seulement pour du temps partiel, une journée.

En ce qui concerne plus spécifiquement les employées de bureau, le nombre de celles qui travaillaient à temps partiel a doublé, passant de 20 à 40, à la faveur de la relocalisation. Il y a donc eu passablement de recrutement :

... on voulait pas passer par une agence, je trouve que... On a rencontré par l'entremise d'une personne locale... Il y avait beaucoup de monde aussi qui venait porter leur cv, on a commencé par ceux-là... Mais il nous manquait vraiment un groupe [...] On les a rencontrées dans un restaurant, un vendredi matin, on était en train de bruncher toute la gang, tous les boss ensemble, et à un moment donné on a vu cette grande tablée-là de filles. Alors moi je suis parti avec mes cartes d'affaires : «Cherchez-vous une job ?» et c'est là que j'ai rencontré la coordonnatrice et là : «C'est drôle, [...] on vient de terminer notre stage [en bureautique].» Ça a tombé pile, on les a toutes pris au départ. [...] Donc ça a été bon, ça nous a donné un bon push, pour le local.

Ce mode de recrutement explique sans doute en grande partie pourquoi la plupart des employés engagés après la relocalisation résident dans la municipalité d'accueil ou dans les environs. Selon notre interlocuteur, cette proportion s'élèverait même à 98 %. Lorsque l'entreprise était localisée au centre, les employées résidaient aussi à proximité, mais le recrutement s'effectuait plutôt par les journaux locaux et le bouche à oreille. Cela explique aussi sans doute le fait que la moyenne d'âge des employées de bureau est moins élevée comparativement à ce qu'elle était auparavant. Pour des employées avec lesquelles nous nous sommes entretenues, et qui avaient été embauchées avant la relocalisation, les emplois à temps partiel offerts par E02 semblaient être un bon tremplin pour réinsérer le marché du travail après une interruption liée la plupart du temps à des motifs familiaux. Ce qui peut expliquer une moyenne d'âge plus élevée et la proportion plus grande de femmes avec enfants chez les employées. Par contre, depuis que E02 est relocalisée, l'embauche d'employées de bureau à temps partiel semble s'être

faite surtout auprès de plus jeunes femmes, des finissantes d'un cours en saisie de données, et le plus souvent sans enfants. Ceci ne correspond pas au profil typique des employées à temps partiel, soit des mères de famille ou des personnes aux études.

La relocalisation a aussi induit des changements majeurs sur d'autres plans : elle a été une occasion pour la direction de réorganiser de fond en comble les conditions de travail et les façons de faire. En ce sens, Massey et Meegan (1982) ont remarqué que relocalisation et restructuration vont souvent de pair. Ces auteurs, qui se sont intéressés aux transferts interrégionaux, ont même observé, dans certains cas, une fuite de certains bassins de main-d'œuvre (fortement syndiqués ou plus revendicateurs). De plus, la relocalisation était parfois une manière de parvenir à restructurer les entreprises. En fait, il appert que la relocalisation peut entraîner une réorganisation du travail; à l'inverse, il arrive qu'une volonté de réorganiser le travail entraîne une relocalisation, la relocalisation devenant un moyen. Nous n'irons pas aussi loin ici, mais il est clair que dans tous les cas étudiés, la relocalisation est liée à une restructuration des façons de travailler plus ou moins affirmée, sans fuite de bassin de main-d'œuvre, ni pertes massives d'emplois. Notre interlocuteur dira, en parlant de l'amélioration des installations : «on est parti d'un trou à rats pour se ramasser dans une cage aux lions». La relocalisation fut aussi le catalyseur de changements majeurs allant de l'informatisation du travail à l'interdiction de fumer !

Quant à donner le coup, on a donné le gros coup. On a fait les nouveautés technologiques, on a appris et intégré en même temps... c'est pour ça je crois que ça a été plus difficile qu'un simple déménagement des boîtes puis des bureaux. [...] Tout avait changé, le système téléphonique, tout changeait là, ton extension... Vraiment tu sentais le changement, c'était définitif. Mais sauf que c'est peut-être la manière dure de le faire, mais c'est bien plus facile que si tu retombes avec tes vieilles habitudes dans ta nouvelle facilité... puis après t'essaies d'amener du changement. Ouf... là c'est très, très psychologique. Une nouvelle bâtisse, des nouveaux changements, des nouvelles politiques, des nouvelles règles, on a vraiment fait ça tout en même temps.

De plus, même si, selon le représentant de la direction, l'horaire de travail n'a pas été modifié depuis la relocalisation, nous apprendrons lors de nos discussions avec les employées que, en fait, la durée de travail a été prolongée de trente minutes par jour, et ce, sans compensation salariale; ce changement ferait aussi partie des «nouvelles façons de faire» que la nouvelle direction américaine voulait implanter.

En ce qui concerne les mesures compensatoires, les employées mentionnent que les représentants de l'entreprise sont de «grands parleurs, petits faiseurs», en ce sens que même s'ils avaient plusieurs

projets en tête, aucun ne s'est concrétisé. Au bout du compte, «les employées se sont pas mal arrangées par eux autres mêmes» (Chantale Mellilo). Par exemple, la direction avait émis l'idée de mettre sur pied un système de minibus entre le centre de l'île et le nouvel emplacement dans le parc industriel de la Rive-Nord. Finalement, même si les employés avaient offert qu'on prélève un montant sur leur salaire pour ce faire, le projet fut abandonné. C'est d'ailleurs dans cette entreprise que l'amertume des employées est la plus palpable (ce que nous examinerons au chapitre 9).

### 6. 3. Transfert du bureau québécois sur le site de production, une stratégie de repli : le cas de l'entreprise E03

Le troisième cas documenté a trait à une entreprise manufacturière tout comme E01. E03 est toutefois d'envergure nationale et possède plusieurs établissements au Canada. Le siège social en Ontario a décidé de relocaliser sa main-d'œuvre du bureau central québécois situé au centre-ville de Montréal vers ses installations de production, dans un parc industriel de l'est de l'île. La compagnie est propriétaire de ces terrains et de ces installations.

La décentralisation s'est effectuée en deux temps. La première vague a affecté le personnel d'un certain nombre de départements seulement. Nous avons réalisé l'essentiel de nos entretiens auprès d'employées de ce premier groupe. Lors de la seconde vague, les fonctions de direction régionale qui demeuraient toujours au centre-ville furent toutes transférées dans l'est de l'île<sup>24</sup>. Les employés des services touchés par la première vague de relocalisation pouvaient conserver un emploi au centre-ville, mais au prix d'une perte de statut professionnel et de salaire. De plus, il était de notoriété publique que la possibilité de transférer tous les emplois du bureau sur le site des installations de production était très sérieusement envisagée. Les employées qui optaient pour une telle solution ne faisaient que gagner un peu de temps.

Finalement, l'ensemble des activités a fait l'objet d'une relocalisation et les cent-vingt-cinq personnes œuvrant auparavant au centre-ville ont vu leur emploi relocalisé en banlieue. Pour documenter le processus de relocalisation du point de vue de l'employeur, nous avons rencontré deux cadres de cette entreprise.

---

<sup>24</sup> Sarah Lemay est la seule employée de E03 rencontrée qui appartient à ce groupe. En fait, nous avons eu un premier entretien avec elle alors qu'elle travaillait toujours au centre-ville, après avoir refusé la relocalisation; puis un second entretien alors qu'elle travaillait dans l'Est.

### 6. 3. 1. L'entreprise connaît des difficultés et doit quitter le centre-ville

Au contraire de E02, pour laquelle la relocalisation coïncidait avec une phase d'expansion, E03 connaît des difficultés, d'où la réduction du nombre de ses employés au cours des dernières années. La relocalisation s'insère donc dans une stratégie de repli et doit permettre de réduire les coûts de location de bureaux au centre-ville (voir le tableau 6. 1). Toutefois comme pour les autres entreprises à l'étude, la relocalisation permet ici aussi de réorganiser le travail de façon plus efficace et renvoie à la thèse développée par Massey et Meegan (1982). Dans le cas de E03, la relocalisation/réorganisation revêt la forme d'un rapprochement entre les fonctions de gestion, de production et de distribution qui doit favoriser les interactions.

Mentionnons que tous les employés avaient déjà connu des déménagements avant la première vague de décentralisation. On peut penser que de telles expériences laissent présager des réactions moins négatives au changement. Toutefois, dans la plupart des cas, ces déménagements ont eu lieu à l'intérieur des limites du centre-ville. Le dernier déménagement en date remontait à deux ans avant la relocalisation en banlieue. L'entreprise occupait des bureaux dans une tour du centre-ville depuis vingt ans, avant de déménager quelques coins de rue plus loin. Même si ce déménagement s'était effectué à l'intérieur des limites du centre-ville, il procédait déjà de la même logique de réduction des coûts associée à la relocalisation des bureaux dans l'Est de l'île.

Selon la direction, les motifs qui ont présidé à la décision de relocaliser les emplois de bureau vers le site de production sont au nombre de trois et peuvent s'énoncer ainsi : réduction des coûts de location d'espace à bureau, perte d'importance d'une localisation centrale et intégration des fonctions. Toutefois, il nous semble que les deux derniers facteurs découlent, en partie du moins, d'un effort de post-rationalisation. Nous avons, en effet, l'impression que l'entreprise ne pouvant plus assumer les coûts d'une localisation centrale, nos interlocuteurs tendent à minimiser l'importance d'une adresse au centre-ville et à mettre l'accent sur l'importance de réorganiser le travail de façon plus efficace. Pour la plupart des membres du personnel, les interactions ne se font pas avec des clients ou autres relations professionnelles de l'extérieur, mais avec le personnel des autres services. C'est pourquoi, dans ce cas-ci, la décentralisation découle d'une volonté de réduire les coûts et d'intégrer les fonctions. Mais à ces motifs se jumelle une perte d'importance d'une localisation centrale. Selon Polèse, «[l]es bureaux qui se regroupent au centre-ville et consentent à payer des loyers élevés sont par définition sensibles aux coûts de la communication interpersonnelle» (1994 : 309). De plus, pour certains cadres qui

entretiennent des relations avec l'extérieur, l'importance des contacts professionnels avec les gens œuvrant au centre-ville diminue au fil des ans.

[...] la taille de l'entreprise a réduit depuis plusieurs années, les emplois spécialisés ou de support qui ont beaucoup de contacts au centre-ville sont peut-être moins nombreux qu'ils étaient. Donc, ça c'est une autre chose qui fait que probablement que c'est moins important que ce l'était il y a quelques années d'être au centre-ville. Nos groupes de vente ont changé un petit peu leur structure, ce qui fait que les rencontres au centre-ville sont moins fréquentes qu'elles étaient.

Le second interlocuteur renchérit sur ce thème, indiquant que la synergie qu'il est possible de développer au centre-ville n'est pas ressentie comme un manque :

Non parce que... pour nous... il n'y a pas réellement de, si tu regardes tous les sièges sociaux dans le secteur X [leur secteur d'activité], ils sont maintenant dans l'Est, à l'exception de A [autre compagnie œuvrant dans leur secteur d'activité]. Auparavant B était au centre-ville, c'était au centre-ville. Si on a des rencontres avec d'autres [compagnies du même secteur], c'est presque plus facile qu'auparavant. Puis au centre-ville comme tel... les seuls inconvénients, c'est lorsqu'il y a des conférences à la Chambre de commerce. C'était plus près auparavant, qu'aujourd'hui. Mais il y a d'autres avantages, il y a une Chambre de commerce dans l'Est. Puis euh... on fait des conférences à l'occasion, alors c'est plus près qu'auparavant.

Toutefois, il reconnaît qu'une localisation périphérique n'est pas un atout pour leurs clients :

Le seul impact pour nous là c'était au niveau de la clientèle. Dans le sens qu'auparavant, il y a des gens ils aiment ça le centre-ville. Dépendant où l'entreprise est située là, ils aiment venir à Montréal, il y a des Américains qui viennent à Montréal... puis euh... plus de ville et... l'Est de la ville est beaucoup moins attrayant. [...] alors souvent on les rencontre à l'extérieur du bureau. [...] Avant, auparavant c'était comme si... ils étaient intéressés et puis ils étaient motivés par le fait de venir à Montréal puis euh... à la [deuxième localisation au centre-ville] ou à la [première localisation au centre-ville]... tu sais... la belle vue du 30<sup>e</sup> étage. Là, ils arrivent ici tu sais... les locaux à l'intérieur sont beaux, mais il y a pas grand-chose d'attrayant hein ? [...] À part sentir le [produit chimique dégageant une mauvaise odeur] et euh... Alors ils viennent une fois et puis... [...] Après ça on se rencontre souvent dans des restaurants ou ailleurs. Ça c'est un changement, mais ce n'est pas... [majeur] il n'y a pas beaucoup de restaurants dans l'Est de la ville ! [...] On va se donner rendez-vous dans un restaurant au centre-ville.

Inversement, depuis la relocalisation, les échanges à l'interne entre les membres du personnel sont plus aisés. Comme le souligne d'ailleurs Polèse, «un siège social est un lieu de prestation de services, au même titre qu'un bureau de comptables ou un cabinet de conseillers en administration. Ce qui le distingue est le fait que les services rendus (commandes, conseils, informations, etc.) sont destinés à d'autres établissements de la même firme; on parle alors de transaction intra-firme.» (Polèse, 1994 : 308). Selon Michèle Palardy, maintenant que tout le monde est dans l'Est, les cadres intermédiaires qui allaient régulièrement au centre-ville pour rencontrer des cadres supérieurs de la compagnie restés au siège social et qui perdaient une heure en transport, se rendent désormais les rencontrer en cinq minutes à pied.

Bref, si la première phase de relocalisation peut être associée à un mouvement de décentralisation de fonctions d'appoint, parce que les employés concernés avaient très peu ou voire aucun contact avec «l'extérieur», la deuxième et dernière phase de relocalisation est associée à la décentralisation des fonctions d'un siège social. À ce moment, certains problèmes d'image surgissent lors des contacts avec les clients (Reich, 1993 : 13).

Il est d'ailleurs significatif que, pour leur part, les employées de bureau rencontrées, qui appartiennent essentiellement à la première vague et qui, dans leurs fonctions, n'ont pas de contacts avec l'extérieur, mentionnent uniquement les motifs de réduction des coûts et d'intégration du travail. Michèle Palardy croit que la montée du télétravail n'est pas étrangère à la volonté de réduire les coûts de l'espace à bureau, mais ce rapport qu'elle établit relève plus d'une projection dans le futur que de la situation observable chez E03 actuellement. Catherine Lee, pour sa part, émet l'hypothèse selon laquelle l'intégration des différentes fonctions au sein de chacun des départements, qui sont autant de marchés distincts, permettrait éventuellement à l'entreprise de se départir plus aisément d'un département au profit d'une autre compagnie, chaque département étant constitué en une entité quasi autonome (gestion, distribution, production).

### 6. 3. 2. Le nouveau site : un choix prédéterminé

Cette volonté de réduire les coûts est inextricablement liée au choix du nouvel emplacement des bureaux. Comme la compagnie est propriétaire de vastes installations dans l'Est, aucun autre site ne sera considéré (voir le tableau 6. 1). Pour accueillir le premier groupe, on rénove un bâtiment de style «hangar», situé en retrait de la principale artère de circulation routière. Pour loger la seconde vague d'employés, on transforme et agrandit un édifice ayant pignon sur rue, le long d'une artère majeure. Cet édifice fera l'objet d'un remodelage afin d'accroître sa visibilité et son «prestige»; il deviendra le nouveau bureau régional du Québec. Ce double standard dans l'aménagement reflète respectivement les fonctions de bureau d'appoint et de bureau régional assumées par les deux groupes.

Lors des deux vagues de décentralisation, la direction a fait appel à la même firme spécialisée en relocalisation d'entreprises. Cette firme a rencontré tous les directeurs de service et la plupart des employés ont été consultés au sujet de l'aménagement des bureaux. Par ailleurs, bien que le facteur main-d'œuvre ne semble pas avoir joué un rôle significatif dans le choix de l'emplacement, la direction a recueilli des données sur les lieux de résidence des employés afin de cerner l'impact de la relocalisation sur ceux-ci. Selon le souvenir de notre interlocuteur, le fait de maintenir une localisation centrale ou de se relocaliser en périphérie n'aurait aucun impact sur la proportion du personnel satisfait. Dans les deux cas, la moitié des effectifs aurait apprécié la localisation et l'autre en aurait été insatisfaite : «il est certain que des employés allaient être mécontents dépendant de leur... situation résidentielle. Il y en a qui ont gagné énormément, mais il y en a d'autres qui ont perdu énormément (rires).» On sent donc à travers ces propos que l'accessibilité n'était pas un enjeu. En fait, cette enquête de la direction n'avait pas pour but d'orienter les décisions, mais plutôt de limiter les dégâts à la suite de la relocalisation. De plus, le fait que le lieu de résidence des employés de bureau soit à proximité de l'entreprise n'est pas non plus un enjeu pour E03. Les seules situations urgentes qui pourraient, par exemple, nécessiter le retour de personnel dans de brefs délais, ont trait aux activités de transformation. Or, ces activités sont depuis longtemps implantées sur ce site et la majorité du personnel y travaillant demeure aux environs.

En ce qui a trait aux mesures compensatoires mises sur pied, la direction a, d'une part, tenté de compenser les inconvénients associés à cet emplacement en faisant preuve de créativité dans l'aménagement des bureaux et en offrant des installations confortables. D'autre part, l'entreprise a appuyé les revendications des employés auprès des autorités publiques responsables du transport afin

d'améliorer le service. Car même si, des quatre cas étudiés, cette entreprise est celle dont les nouveaux bureaux demeurent les plus accessibles par le transport en commun, la desserte est loin d'être optimale<sup>25</sup>. La seule autre mesure généralisée concerne les horaires, mesure sur laquelle nous reviendrons au chapitre 9. Enfin, une compensation monétaire était prévue pour le personnel demeurant à plus de 40 km à vol d'oiseau du parc industriel. Selon Sarah Lemay, personne n'en a bénéficié à sa connaissance et, à ce propos, elle s'exclame : «on ne se déplace pas à vol d'oiseau ! »

### 6. 3. 3. Profil de la main-d'œuvre et conditions de travail : avant/après

Les employées rencontrées ont de nombreuses années d'ancienneté. Il n'y a pas eu beaucoup d'embauches ces dernières années. En fait, on parle plutôt dans le cas de E03 de réduction de moitié du personnel au cours de la dernière décennie. Mais déjà, avant la relocalisation, les compressions avaient cessé. Seules deux employées de bureau ont été engagées depuis la relocalisation, et elles demeurent dans l'Est. Le profil de la main-d'œuvre demeure donc pratiquement inchangé.

La relocalisation était dans l'air depuis plusieurs années, et le personnel de E03 concerné par la première vague de transferts en fut avisé officiellement par voie de communiqué six à douze mois à l'avance. De même que dans les autres entreprises, aux dires de la direction et de la plupart des employées rencontrées, aucun employé n'a quitté son emploi en raison de la relocalisation. Seule Michèle Palardy a souvenance de quelques mises à pied d'employés «qui ne cadraient plus dans la compagnie», notamment des secrétaires qui ne «suivaient pas au niveau informatique».

En ce qui concerne plus spécifiquement le personnel qui a pris part à la première vague de relocalisation, près de la moitié était des femmes sur un total de trente-cinq personnes. La majorité des employés de cette entreprise occupe des postes à temps plein. Les horaires sont fixes, mais peuvent varier légèrement d'un employé à l'autre, selon ses besoins et ceux de la compagnie.

---

<sup>25</sup> En provenance du centre de l'île, on doit se rendre à la dernière station de métro, à l'extrémité est du réseau, puis prendre un autobus qui fait un arrêt devant l'entreprise E03 après un trajet d'une quinzaine de minutes. De là, on doit marcher une dizaine de minutes si l'on travaille non pas au siège social, mais dans l'édifice à bureaux situé à l'arrière.

Un de nos interlocuteurs affirme que ni les façons de fonctionner, ni les conditions de travail des employées n'ont été modifiées dans la foulée de la relocalisation. Mais du même souffle, les deux représentants de la direction nous disent que conformément à l'un des objectifs poursuivis par la relocalisation - à savoir l'intégration des fonctions - il y a eu fusion de groupes de travail, amélioration des communications au sein du personnel, échanges face-à-face, accent mis sur le travail d'équipe, sur la circulation de l'information et sur une meilleure connaissance des processus de production. Ils soulignent aussi les gains importants en termes d'efficacité enregistrés depuis la décentralisation et le regroupement sur le même site de l'ensemble des fonctions de l'entreprise. D'ailleurs, l'aménagement des locaux en aires ouvertes et la multiplication de salles de réunion de petite taille sont le reflet de cette volonté de transformer la façon de travailler. Cet aménagement est cependant source d'insatisfaction pour plusieurs et, dans les premiers mois, a même nui à la productivité. Les plaintes concernent principalement la difficulté à se concentrer et le niveau élevé de bruit. Le taux d'insatisfaction relativement au fait de travailler dans de grandes salles est maintenant un peu moins élevé, des correctifs ayant été apportés et les gens ayant pris l'habitude d'y travailler. Des leçons de la première expérience ont été retenues, et l'aménagement du nouveau bureau régional en a tiré profit. L'entreprise a aussi procédé à la mise à jour du système téléphonique et informatique, ce qui n'a pas été sans difficulté et sans créer une surcharge de travail pour certaines des employées rencontrées, ainsi que nous le verrons plus loin.

#### 6. 4. L'ouverture d'un bureau régional, un moment dans une succession de vagues de restructuration : le cas de l'établissement E04

Le quatrième cas est celui d'une entreprise de services dans le domaine des communications, constituante d'un important consortium. Tout comme E03, E04 a des bureaux à l'échelle nationale, et même des antennes dans différents pays. Au moment de la relocalisation, E04 comptait 1 800 employés répartis dans près d'une dizaine de bureaux au Canada et à l'étranger<sup>26</sup>. Au Québec, E04 occupe, depuis vingt-cinq ans, des bureaux au centre-ville sur une base locative. Elle partage un édifice avec d'autres entreprises locataires, même si cet édifice est identifié à son nom. Au sein de E04, la très grande majorité du personnel travaille à temps plein et le personnel préposé aux ventes est exclusivement féminin.

---

<sup>26</sup> Source : Rapports annuels des années pertinentes.

#### 6. 4. 1. La relocalisation : des motivations de réduction des dépenses avant tout

E03 a relocalisé certains services liés aux ventes afin de les rapprocher de ses clientèles du Nord de l'île de Montréal, de Laval, de la Rive-Nord et des Basses-Laurentides. On pourrait parler, dans ce cas-ci, de l'ouverture d'un bureau régional de ventes à Laval et du maintien au centre-ville du bureau provincial et du service à la clientèle montréalaise. À Laval, l'entreprise n'est pas localisée dans un parc industriel, mais occupe en location deux étages d'un édifice à bureaux neuf, au carrefour de deux boulevards urbains, un nouveau pôle d'emplois de bureau.

La relocalisation s'est effectuée en deux vagues : dans un premier temps, on a procédé à l'ouverture du bureau régional; dans un deuxième temps, on a assisté à sa consolidation. L'entreprise a décidé d'ouvrir un bureau régional afin, principalement, de réduire ses coûts d'exploitation, mais aussi pour améliorer la qualité de son service en se rapprochant des ses clients (voir le tableau 6. 1).

C'était surtout une question de coûts parce que nos représentants sur la route ont le millage payé, l'usure de la voiture, tout le kit. Alors ils se disaient qu'en étant directement à Laval, ça coûterait moins cher. [...] puis ils insistaient aussi un peu «Plus on est prêt, moins le vendeur va avoir à se déplacer, meilleur va être le service à la clientèle.»

Notre interlocutrice explique la décision de l'entreprise d'ouvrir un bureau régional à Laval plutôt que sur la Rive-Sud, par le fort volume de chiffre d'affaires que génère cette région. En outre, voulant réduire les frais liés à la distance, Laval étant plus éloigné du centre-ville que la Rive-Sud, l'implantation d'un bureau régional y était plus profitable. Ces motifs sont aussi invoqués par les employées, mais sur un ton plus sarcastique. Ainsi, selon Lucie Cartier, «il y a eu une mode à moment donné, euh... style de décentraliser les bureaux» et de renchérir : «la fameuse phrase qui dit... qui se disait souvent "Plus près du client"». Il faut dire qu'elles ont aussi assisté, quelques années plus tard, à la fermeture de ce même bureau régional.

#### 6. 4. 2. La relocalisation à Laval suscite l'enthousiasme des employées

Déjà dans l'année précédant la relocalisation, des rumeurs circulaient au sujet de l'ouverture d'un bureau régional. La date de la relocalisation n'était pas connue, mais les employées savaient que Laval était déjà retenu comme emplacement.

À Montréal, dans le département des ventes, elles étaient vingt-deux commis. Au moment de l'ouverture du bureau régional, ces effectifs ont été très exactement scindés en deux; onze commis travailleraient maintenant à Laval, un nombre équivalent demeurerait au centre-ville. De la même manière, les effectifs des vendeurs ont été répartis moitié/moitié. Quant à la décision de savoir quelles employées iraient à Laval, la direction a procédé par ancienneté. Rappelons que c'est la seule entreprise syndiquée et que les processus sont passablement formels. Malgré tout, la relocalisation n'ayant jamais touché l'ensemble des activités de l'entreprise, les employées ont pu conserver une certaine marge de manœuvre. Par exemple, celles qui avaient le plus d'ancienneté auraient pu décider de demeurer à Montréal tout en conservant le même poste. D'autres, après avoir travaillé quelques années à Laval, sont revenues travailler à Montréal au gré de l'affichage de postes. Toujours est-il que le hasard a bien fait les choses, car : «toutes les plus anciennes c'étaient des filles qui habitaient soit Laval, soit le Nord de Montréal.»

Si, dans l'ensemble, le hasard ou l'ancienneté a bien fait les choses, deux cas problématiques ont été signalés à notre attention. Le premier cas est celui d'une employée de la Rive-Sud qui a dû accepter le transfert à Laval parce qu'un membre du personnel ayant plus d'ancienneté l'avait refusé. Le second cas est celui d'une employée qui avait manifesté son intérêt pour un emploi à Laval et dont la direction n'avait pas retenu, dans un premier temps, la candidature (nous avons rencontrées ces deux personnes; il s'agit respectivement de Julie Vincent et de Marguerite Hébert, et nous discuterons de leur situation de façon approfondie au chapitre 9).

Par ailleurs, l'importance que cette entreprise accorde à la proximité résidence-emploi de son personnel est ambiguë. Marguerite Hébert dira à ce sujet :

C'est sûr que ça crée moins de problèmes, moins de retard. Mais comme on a l'horaire flexible, je ne pense pas que ça soit quelque chose qui les préoccupe beaucoup. Même que la fille que c'est sa semaine tard, de 8 h 15 à 4 h 45, c'est moins

important qu'elle soit ici à 8 h 15, c'est plus important qu'elle soit encore ici à 4 h 45. Si elle arrive à 8 h 30 ou 8 h 45 parce qu'elle est en retard, ça change rien, tous les autres sont à leurs postes.

En règle générale, notre interlocutrice n'a pas l'impression que la localisation résidentielle des employées a pesé lourd dans la décision de la décentralisation. La décentralisation s'est, du reste, faite sans beaucoup de tensions, voire avec enthousiasme, car beaucoup d'employées voyaient leur lieu de travail se rapprocher de façon significative de leur lieu de résidence.

Excepté le stationnement intérieur gratuit, la compagnie n'a mis sur pied aucune mesure pour faciliter le transfert. Selon Julie Vincent, l'attitude de l'employeur à ce moment peut se traduire en ces termes : «[a]rrange-toi ! Si tu es prête à le faire, fais-le, sinon... reste ici [aux bureaux du centre] ou sors [quitte la compagnie] (rires).» Par exemple, aucune visite des lieux n'a été organisée avant que les employés ne quittent leurs bureaux du centre. Seule la nouvelle adresse leur a été transmise : «[l]undi matin tu t'en vas là» (Lucie Cartier). Par ailleurs, plusieurs soulignent aussi l'inconfort associé au fait que les travaux de construction de l'édifice n'étaient pas terminés au moment de leur arrivée.

#### 6. 4. 3. L'ouverture d'un bureau régional des ventes

Si quelques centaines d'employés œuvraient à Montréal, ce nombre est d'environ soixante-dix à Laval. Au bureau régional, on retrouve, outre un département artistique où travaillent une dizaine de personnes, une cinquantaine de vendeurs et les onze commis de bureau qui leur sont attitrées. Ce sont ces dernières que nous avons rencontrées. Le fait que cette décentralisation ait emprunté la forme de l'ouverture d'un bureau régional n'est pas sans incidences sur les cheminements professionnels des employées; toutefois, cette dimension sera discutée au chapitre 9.

Toutes ces personnes travaillaient auparavant au centre-ville. De façon générale, les commis ont passablement d'ancienneté. En fait, seuls une réceptionniste et des préposés au courrier ont été embauchés lors de la création du bureau régional, et ces nouveaux venus étaient lavallois. De plus, si quelques employées ont quitté l'entreprise, la localisation à Laval n'a pas joué le rôle de déclencheur : «Non, au contraire, parce qu'il y en a une qui reste ici. D'ailleurs, son mari travaille aussi ici et elle reste

à cinq minutes. Il peut même aller dîner chez eux tous les jours.» Leurs motivations sont d'un autre ordre :

Il y en avait une qui s'était mariée et qui avait des enfants et qui avait décidé qu'elle ne travaillerait pas avec un enfant. L'autre, elle a réorienté sa carrière vers quelque chose de plus personnel, elle s'en est allée en astrologie. Il n'y avait rien pour retenir ces employées-là. Ça, c'est les deux qui étaient ici au départ et qui ont quitté. Il n'y en a pas eu d'autre.

Avec la relocalisation, l'entreprise n'a pas modifié les façons de travailler. Toutefois, dès l'ouverture du bureau régional, la charge de travail était augmentée, vu la hausse des ventes, et les employées effectuaient des heures supplémentaires, surtout la première année. Par la suite, l'entreprise a procédé à des restructurations et dès lors les façons de faire ont changé radicalement; il nous est toutefois impossible d'établir un lien entre celles-ci et la relocalisation. Toujours est-il que le personnel du bureau régional a été réduit de moitié, la charge de travail étant répartie différemment avec le bureau de Montréal. Les vendeurs travaillant à partir de leur domicile, on a décidé qu'ils transféreraient leurs dossiers à Montréal directement. Sept employées ayant le moins d'ancienneté ont ainsi vu leur poste aboli à Laval<sup>27</sup>. Si les motivations qui sous-tendent cette nouvelle restructuration demeurent encore à ce jour quelque peu obscures aux yeux de notre interlocutrice, le souvenir de ses effets est vivace :

Je ne le sais pas vraiment, ça a fait tellement de frictions, de conflits... Ça a été annoncé comme le vendredi et ça commençait le lundi matin. [...] C'était dur. Ça a vraiment été fait sauvagement. La compagnie le sait, on leur en a parlé. Les sept ont été transférées à Montréal, mais comme leur poste a été aboli, ils ont été transférés dans d'autres départements. Pas nécessairement dans leur domaine. Automatiquement, en diminuant de grade, ils gelaient leur salaire. Il n'y a pas eu de perte de salaire ça a été une compensation si on veut. Mais salaire gelé pour que le grade 6 vienne les rejoindre. Après ça, il nous ont dégradées de 7 à 6. Nos salaires ont été gelés pendant quatre ans pendant que le grade 6 est venu nous rejoindre.

Les employées de E04 bénéficient d'un horaire flexible, et ce, depuis de nombreuses années, avant même l'ouverture du bureau régional. Normalement, elles peuvent arriver entre 7 h et 9 h 45 le matin et doivent chaque jour travailler sept heures et demie; elles disposent de quarante cinq minutes pour dîner. Ainsi, une personne qui commence sa journée de travail à 7 h peut quitter le bureau à 15 h 15 et celle qui commence à 9 h 45 finit à 18 h. Elles n'ont pas besoin de coordonner leurs horaires avec ceux de leurs

---

<sup>27</sup> Nous avons rencontré Jo-Ann O'Leary qui a vécu cette situation.

collègues. Nous avons constaté que toutes les commis préfèrent débiter tôt le matin. Pour la plupart, un horaire de 7 h à 15 h 15 semble idéal (nous reviendrons sur leurs motivations aux chapitres suivants).

Par ailleurs, chaque semaine, une employée doit assurer la permanence jusqu'à 16 h 45, de sorte qu'elle commence plus tard le matin, à 8 h 15. Ce tour de garde varie en fonction du nombre d'employées dans chaque département. Ce nombre a changé au fil des restructurations auxquelles nous avons fait allusion plus haut. En effet, la réduction des effectifs a eu pour conséquence de faire passer la fréquence d'une semaine sur sept à une semaine sur quatre, voire trois, ce qui diminue la flexibilité. Le fait de devoir demeurer en poste jusqu'à 16 h 45 n'est pas du tout apprécié : «Et même notre semaine tard, on appelle ça notre semaine de pénitence, c'est pas des farces ! »

## 6. 5. Synthèse

### 6. 5. 1. Pourquoi quitter le centre ?

Dans trois cas sur quatre, le principal motif qu'ont évoqué les entreprises pour expliquer leur volonté de quitter leur emplacement central est celui de la réduction des coûts (voir le tableau 6. 1). Dans les cas de E01 et E03, ces coûts sont associés à la propriété ou à la location de leurs installations au centre-ville. Nous avons mentionné dans le chapitre méthodologique que le secteur d'activité de chaque entreprise permettait peut-être d'éclairer certaines motivations. Rappelons que les entreprises E01 et E03 appartiennent à la grande division des Industries manufacturières (Division E) et que, pour ce type d'industries, une localisation centrale représente des coûts de plus en plus prohibitifs, sans offrir en contrepartie des avantages indéniables. D'ailleurs, nous savons tous que ce type d'entreprise est maintenant presque totalement absent du centre-ville. Pour ce qui concerne E04, on parle toujours de réduction des coûts, mais cette fois on fait plutôt référence aux frais de déplacement des vendeurs. E04 appartient à la catégorie Industries des communications et autres services publics (Division H), qui a maintenu une localisation plus centralisée. D'ailleurs, à la faveur d'une autre restructuration qui se traduit par un retour au centre de tous les emplois de bureau du bureau régional, seuls les vendeurs continueront à travailler à Laval.

E02, une entreprise de la division du Commerce de gros (Division I), se démarque des autres, en ce sens que c'est son besoin de plus d'espace qui l'a incitée à décentraliser ses activités. Cette entreprise avait le vent dans les voiles et devait décentraliser ses opérations afin de prendre de l'expansion. Toutefois, n'insistons pas trop sur le pairage motifs/type d'activité parce que sous chaque catégorie peut se cacher une grande diversité et que les frontières ne sont pas toujours nettement marquées entre les différents types d'activités.

#### 6. 5. 2. Le poids du facteur main-d'œuvre dans le choix du nouvel emplacement

Rappelons que pour E01, c'est la localisation résidentielle de la main-d'œuvre et la possibilité de louer un édifice possédant certaines caractéristiques techniques précises qui ont présidé au choix d'un nouvel emplacement; pour E02, c'est la disponibilité d'un très vaste terrain; pour E03, la possibilité de s'installer sur le site de production dont elle est propriétaire; enfin, pour E04, le rapprochement des importants marchés du Nord de l'île, de Laval et des Basses-Laurentides est l'enjeu principal (voir le tableau 6. 1).

Dans le cas des moyennes entreprises (E01 et E02), la capacité de retenir en poste leur personnel ressort très clairement comme une préoccupation majeure. Pour E01, la localisation résidentielle de la main-d'œuvre est un critère déterminant dans le choix du nouvel emplacement, une situation également observée par Hanson et Pratt chez la plupart des entreprises de Worcester : «For the majority of employers we interviewed, access to labor was important to their choice of current location.» (1995 : 159). Cet «accès» n'emprunte pas les limites d'une grande région métropolitaine, mais plutôt des sous-secteurs, et est défini en fonction non pas d'un grand bassin de main-d'œuvre unifié mais de plusieurs. Cette position, discutée au chapitre 2, est aussi défendue par des chercheurs tels que Scott. Hanson et Pratt rapportent, quant à elles, les propos d'un travailleur d'une entreprise manufacturière, éclairants à ce sujet : «[o]ne of the reasons the owners decided on this new location is because they drew a map of where everybody lived geographically. They saw where they could move and still have everybody come. All the people here are at least semi-skilled and it would be bad to lose them.» (*ibid.* : 175). Le président de E01, guidé par des préoccupations similaires, a procédé exactement de la même manière.

Afin de limiter l'impact négatif de la relocalisation, E02 a fait des propositions professionnelles aux employées dont elle voulait s'assurer la fidélité. E02 est donc un cas qui oblige à revoir la conception de main-d'œuvre à temps partiel comme faiblement qualifiée et aisément «remplaçable». Certaines

entreprises faisant appel à une main-d'œuvre à temps partiel investissent tout de même dans leur formation et veulent éviter de perdre leurs employées au profit de la concurrence. C'est du moins une des conclusions que nous autorise cette recherche.

Pour les grandes entreprises (E03 et E04), cette préoccupation de fidéliser le personnel n'est pas clairement verbalisée. On peut croire que c'est parce qu'elles savaient que leur personnel allait en tout cas rester en poste, car ces entreprises pouvaient capitaliser sur l'attrait des salaires et des avantages sociaux qu'elles offraient. Dans le cas de E03, cette assurance de garder son personnel se doublait du fait que la plupart des femmes relocalisées résidaient déjà dans la couronne nord. En fait, le maintien en poste des membres du personnel est important pour ces entreprises, mais la relocalisation ne semble pas devoir le compromettre étant donné la somme des autres avantages en jeu.

Toujours est-il que le poids du facteur main-d'œuvre dans le choix d'un nouvel emplacement ne se limite pas à la prise en compte de la localisation résidentielle de celle-ci. Pour s'assurer de la fidélité de leurs employés, les entreprises ont fait jouer des mesures de mitigation, des améliorations des conditions de travail, des augmentations de salaire, des promotions. Mais plus que tout, nous croyons que les employeurs ont pu compter sur un marché du travail passablement déprimé qui limite les velléités de démissions.

Le rôle du facteur main-d'œuvre sera examiné dans les chapitres suivants, au moment de l'analyse des comportements et des appréciations des employées, mais il ne peut l'être de façon linéaire ou mécanique. En effet, si de prime abord on peut penser que sa prise en compte par l'employeur assure une meilleure adaptation des employées à la nouvelle localisation, ce n'est tout de même pas quelque chose de donné. Par exemple, c'est souvent uniquement la localisation résidentielle d'employés occupant des postes clés qui est considérée; on peut penser que certains n'y trouveront pas leur profit. L'inverse ne se vérifie pas toujours non plus, comme dans le cas de E04, où l'on croit comprendre que les employées ont très peu participé au processus décisionnel; il en résulte malgré tout un haut taux de satisfaction parce que la plupart résidaient déjà en banlieue et dans la «bonne» couronne. Il faut donc distinguer prise en compte du facteur main-d'œuvre et impact sur la main-d'œuvre.

### 6. 5. 3. La configuration spatiale des bassins de main-d'œuvre

Au départ, les bassins de main-d'œuvre de chaque entreprise comportent certaines particularités qui relèvent aussi bien de la localisation même de l'entreprise, que de la visibilité de l'entreprise pour les personnes à la recherche d'emploi et des filières de recrutement de chaque entreprise.

Il semble que les entreprises du centre-ville (E03 et E04) drainent leur main-d'œuvre dans une zone qui tend à être plus parfaitement concentrique et assez étendue, notamment à cause du réseau de transport en commun en étoile qui le rend hautement accessible (Gad et Matthew, 2000 : 250); on peut donc penser que par extension, le bassin de recrutement de main-d'œuvre est étendu. D'ailleurs, England dans une étude des stratégies de recrutement et de recherche d'emploi chez les employés de bureau de Columbus (Ohio), souligne que les entreprises du centre ont des bassins de main-d'œuvre relativement compacts (la majorité du personnel demeurant dans un rayon de 10 miles) et de forme circulaire (1995 : 2009-2011). Nous avons observé toutefois que dès que les entreprises, tout en étant localisées au cœur de Montréal, sont très légèrement décentrées (E01 et E02), les bassins de main-d'œuvre ne sont plus parfaitement concentriques et on remarque des concentrations dans des zones spécifiques.

Outre la localisation, un autre facteur semble influencer l'aire de recrutement, soit la visibilité des entreprises : E03 et E04 sont deux grandes sociétés d'envergure nationale dont les activités sont bien connues du grand public et qui, de ce fait, attirent sans doute les demandes d'emploi de nombreuses personnes de toute la région métropolitaine. À l'inverse, les compagnies E01 et E02 œuvrent dans des domaines plus spécialisés et sont moins connues du grand public, même si leur réputation auprès de leur clientèle peut être d'envergure nationale, voire continentale. Elles attirent plus souvent des personnes résidant à proximité ou qui, par des relations professionnelles, prennent connaissance de leur existence.

Une fois l'entreprise décentralisée, on assisterait à une reconfiguration des bassins de main-d'œuvre : il se produit un renforcement de la couronne d'accueil et même un élargissement vers les villes satellites, un affaiblissement prononcé de la couronne opposée et un affaiblissement plus modéré de la ville-centre. De nouveau, nos observations vont dans le même sens que celles d'England (1995) qui avait observé que les bassins de main-d'œuvre des entreprises de banlieue sont moins compacts et de forme elliptique, certaines recrutant jusqu'en milieu rural.

## TROISIÈME PARTIE L'ANALYSE DES ENTRETIENS RÉALISÉS AUPRÈS DES EMPLOYÉES

Les chapitres 7, 8 et 9 traitent du matériel recueilli lors des entretiens réalisés auprès des employées. Nous ressentons la nécessité, à ce stade-ci, de formuler quelques considérations générales relatives à l'approche analytique privilégiée pour traiter l'ensemble de ce contenu. Rappelons, comme nous l'avons mentionné dans le chapitre portant sur la méthodologie, que nous privilégions une lecture croisée du contenu des entretiens : à la fois verticale ou biographique et transversale ou thématique. La lecture verticale fait référence à une analyse entretien par entretien, biographique, alors que la lecture horizontale renvoie à une analyse thématique ou transversale du matériel recueilli (pour une discussion plus approfondie de ces deux modes d'analyse, voir la section 5. 2. 7. du cinquième chapitre). Dans notre esprit, ces deux modes ne sont pas à opposer, mais s'avèrent bel et bien complémentaires.

### Une analyse à trois temps

Nous procéderons à l'analyse du matériel des entretiens réalisés auprès des employées en faisant, à un premier niveau, un découpage temporel qui nous permettra de mettre en relief l'impact de la relocalisation de l'emploi sur la main-d'œuvre, ce qui, rappelons-le, est l'objectif premier de notre thèse. C'est d'ailleurs en fonction d'un tel découpage que nous avons structuré notre guide d'entretien ainsi que «l'arbre des codes» du matériel recueilli. Le chapitre 7 traitera donc de l'enfance, de la jeunesse et de l'entrée sur le marché du travail jusqu'à l'embauche par E. Le chapitre 8 sera consacré à la période de l'embauche par E jusqu'à l'époque de la relocalisation. Le chapitre 9, enfin, s'intéressera à la relocalisation et à ses répercussions sur la vie quotidienne des employées tout en rendant compte de leurs stratégies spatiales.

## Cheminement résidentiel et professionnel, mobilité pendulaire et conciliation travail/vie quotidienne : les principaux thèmes

Tout au cours de l'analyse du matériel d'entretien, quatre thèmes sont constamment évoqués, soit : l'histoire résidentielle et de la composition du ménage, l'histoire occupationnelle, le potentiel et les pratiques de mobilité pendulaire et la conciliation travail/vie quotidienne. Ces thèmes occupent l'avant-scène et structurent clairement l'analyse. Si ce thème structure en filigrane le chapitre 7, pour la période de l'embauche à la relocalisation (chapitre 8), le découpage thématique occupe l'avant-scène. Pour certaines femmes, cette période est assez longue et beaucoup d'eau a coulé sous les ponts entre le moment de leur embauche par E et la relocalisation. Même si leur lieu d'emploi reste inchangé durant cette période, des transformations significatives dans leur situation résidentielle, la composition de leur ménage, leur vie professionnelle, leur mobilité pendulaire et les dynamiques de conciliation sont peut-être survenues. Il importe de rendre compte de leurs cheminements et ainsi de saisir dans quel contexte se produit la relocalisation, analyse thématique qui permettra au bout du compte de dégager les stratégies qu'elles ont déployées sur ces quatre plans (chapitre 9).

Au chapitre 9, nous avons maintenu en quelque sorte ce découpage thématique, tout en portant une attention particulière à l'élaboration des stratégies. De plus, il est important de mentionner notre intérêt pour les questions des lieux de résidence et de la présence d'enfants, intérêt qui sous-tend et traverse toute l'analyse du contenu des entretiens. Les lieux de résidence et la présence d'enfants à charge sont, d'ailleurs, deux critères garants de la diversité interne de notre échantillon. La dichotomie entre résidentes du centre de l'île et résidentes des banlieues nous est apparue cruciale dès nos premières analyses du matériel, d'où notre intérêt. En outre, à ce premier découpage selon le lieu de résidence, se superpose un second selon le cycle de vie au moment de la relocalisation. La charge d'enfants, notamment, est de nature à influencer la réaction des employées et doit être prise en compte dans toute analyse de stratégies résidentielle, professionnelle ou pendulaire.

## CHAPITRE 7

### DE L'ENFANCE À L'EMBAUCHE PAR L'ENTREPRISE À L'ÉTUDE

Afin de pouvoir prendre toute la mesure de l'impact de la relocalisation sur les stratégies spatiales des employées, il est essentiel de situer cet événement par rapport à leurs cheminements antérieurs sur les plans professionnel et résidentiel, face à la composition de leur ménage et au regard de leurs pratiques de mobilité pendulaire. La relocalisation, l'événement clé à l'étude, gagne à être replacée par rapport aux trajectoires antérieures. C'est pourquoi dans la première section de ce chapitre, nous cernerons le poids de la filiation dans leur histoire résidentielle et professionnelle, filiation définie en fonction du profil occupationnel des pères, mais aussi des mères, et de leur histoire résidentielle durant leur enfance et leur jeunesse. Nous verrons que si cette filiation apparaît passablement tenue en ce qui concerne les profils professionnels, elle semble beaucoup plus marquée pour ce qui est des lieux de résidence et des statuts d'occupation privilégiés à l'âge adulte par les employées. L'étude de l'histoire résidentielle durant l'enfance et la jeunesse des répondantes nous permettra de mieux apprécier leur cheminement résidentiel subséquent, puisque cette histoire a un impact majeur sur les choix effectués à l'âge adulte. Par ailleurs, il est aussi important de retracer l'histoire résidentielle avant la décohabitation, car nous verrons que la plupart des employées sont entrées sur le marché du travail avant même de quitter le toit familial.

Dans une seconde section, il sera question de l'entrée sur le marché du travail. Il est intéressant de préciser que des vingt-et-une femmes interviewées, quinze ont connu un ou plusieurs employeurs avant leur embauche par E. Bref, pour certaines, E est le premier employeur, mais pour d'autres, le deuxième, le troisième, voire le huitième. Nous verrons donc se dégager des cheminements professionnels plus ou moins complexes avant l'embauche par E. De surcroît, leurs cheminements résidentiels et familiaux seront aussi plus ou moins complexes entre leur entrée sur le marché du travail et leur embauche par E, étant donné les variations d'âge observées. Il est donc important de consacrer quelques pages à cette

période, d'autant plus que l'entrée sur le marché du travail procède de trois cheminements professionnels passablement distincts. De plus, ces cheminements correspondent à autant de façons de poser le rapport à l'espace en ce qui a trait à la localisation géographique de l'emploi et du domicile, à l'accessibilité entre les deux, aux déplacements pendulaires ainsi qu'aux aires géographiques de recherche d'emploi. Enfin, cette deuxième section permettra de bien camper les personnages juste avant leur embauche par É.

## 7. 1 Le poids des origines

### 7. 1. 1. Milieu de résidence et mode d'occupation : une filiation manifeste de l'enfance à l'âge adulte

On remarque une forte filiation entre les milieux de vie des parents, ceux où les employées ont grandi et finalement ceux où elles décident de vivre une fois adultes (voir tableau 7. 1). Ainsi, les parents des employées de banlieue, fréquemment originaires de milieu rural (10/12), ont élevé leurs enfants en banlieue, lesquels enfants élèvent souvent aussi leurs propres enfants en banlieue. Nous sommes donc en présence d'une deuxième génération de banlieusardes en train d'en élever une troisième (du moins dans le cas de celles qui ont des enfants). De la même manière que les résidentes de banlieue au moment de la relocalisation ont grandi en banlieue, la plupart des résidentes du centre ont grandi en milieu urbain (7/9).

Bien qu'on associe plus spontanément le fait de vivre en banlieue avec les couples qui ont des enfants, nous avons rencontré des femmes sans enfants qui y demeuraient. On constate que leur localisation est liée au fait qu'elles y ont été élevées et que leur famille y réside encore dans bien des cas; ou qu'elles sont originaires d'un milieu rural en région et qu'elles cherchent à combiner les avantages de la campagne avec les possibilités d'emploi d'une grande métropole. La morphologie diversifiée des banlieues de la région métropolitaine de Montréal quant aux types de logements permet cette option.

Il ressort très nettement que les lieux de résidence sont aussi des milieux de vie. Les femmes demeurant en banlieue peuvent compter sur des membres de leur parenté qui habitent dans le voisinage. Elles y ont développé un réseau d'entraide, notamment en ce qui concerne la garde des enfants. Pour les

Tableau 7. 1 Lieu de résidence et mode d'occupation : de l'enfance à la relocalisation

ENFANCE JEUNESSE		AU MOMENT DE LA RELOCALISATION	
		Résidence Banlieue	Résidence Centre de l'île
Milieu de résidence	Mode d'occup.	employée/mode d'occup.	employée/mode d'occup.
Campagne	Propriétaire	Sarah Lemay/Loc.	
Campagne/Banlieue	Propriétaire	Sylvie Paré /Loc.	
Banlieue	Propriétaire	Diane Deschamps/Prop. Marguerite Hébert/Prop. Chantale Mellilo/Prop. Jo-Ann O'Leary/Loc. Michèle Palardy/Prop. Jocelyne Therrien/Prop. Julie Vincent/Prop.	
Banlieue	Locataire		Lise Wilson/Prop.
Urbain/Banlieue	Locataire	Diane Poirier/Loc.	
Urbain	Locataire	Réjeanne Meunier/Coprop. Lucie Cartier/Loc.	Patricia Bleau/Prop. Josée Boudrault/Loc. Marie Rouillard/Loc. Catherine Lee/Loc. Claire Marien/Loc.
Urbain	Loc./Prop.		Lisa Di Caprio/Loc. Ann Murray/Loc.
Campagne/Urbain	Loc./Prop.		Monique Richer/Loc.

employées vivant au centre, il existe aussi un attachement manifeste au voisinage. Néanmoins, certaines vont vivre quelque temps hors du centre et, en ce sens, elles n'échappent pas entièrement à l'attrait de la périphérie.

De façon générale, on peut dire qu'il y a aussi transmission des statuts de propriétaire et de locataire des parents aux filles. Ainsi, des douze parents essentiellement locataires, neuf filles seront également locataires au moment de la relocalisation. En contrepartie, des neuf parents propriétaires, six filles seront à leur tour propriétaires (voir tableau 7. 1). Cette transmission est médiatisée par le milieu de résidence (centre/banlieue) et par les nouvelles dynamiques au sein des ménages. Ainsi, les résidants de la campagne et de la banlieue – tant les parents que leurs filles – sont plus fréquemment propriétaires. À l'inverse, ceux qui résident au centre de l'île sont plus souvent locataires. Les parents formaient pour la plupart des familles nucléaires dans l'acception «traditionnelle» du terme, alors que leurs filles appartiennent à des ménages dont la composition est plus diversifiée. Cette diversité est sans doute en partie responsable de la légère diminution de statut : les filles sont plus fréquemment locataires que leurs parents. Par exemple, les employées qui demeurent en banlieue au moment de la relocalisation et qui sont locataires vivent seules (Sarah Lemay, Jo-Ann O'Leary et Sylvie Paré) ou sont responsables d'une famille monoparentale (Diane Poirier et Lucie Cartier). Il faut cependant nuancer cette situation en fonction du cycle de vie car, pour certaines, le statut de locataire revêt un caractère temporaire (Lucie Cartier) et d'autres sont propriétaires alors que leurs parents étaient locataires (Lise Wilson).

#### 7. 1. 2. Profil occupationnel du père, de la mère et des filles : une filiation ténue

En ce qui concerne les domaines d'activité des pères et le fait que leurs filles occupent des postes d'employées de bureau, il n'est pas possible de tracer de corrélation claire. En première analyse, on observe que seuls trois pères ont des occupations qui peuvent se rapprocher de celles de leur filles : le père de Jo-Ann O'Leary fut secrétaire-trésorier, tandis que le père de Réjeanne Meunier et celui de Catherine Lee ont travaillé dans le domaine de la vente (voir Appendice D, tableau D-1). De fait, les pères sont principalement des ouvriers, employés de services ou gens de métiers. On dénombre un seul professionnel, soit le père de Diane Deschamps, qui est ingénieur et un des fondateurs de l'entreprise E02. On remarque également que le statut professionnel des pères des résidentes de banlieue semble légèrement plus élevé que celui des pères des résidentes du centre.

Les mères présentent un cheminement occupationnel plutôt diversifié (voir Appendice D, tableau D-2) : certaines n'ont jamais détenu d'emploi rémunéré (10/21); d'autres sont actives sur le marché du travail mais de façon discontinue (10/21). En fait, seule une mère (1/21) a travaillé sans interruptions fréquentes ou majeures, et il s'agit d'ailleurs de la seule professionnelle. Elle possède une clinique où sa fille, Lucie Cartier, a travaillé pendant ses études. Soulignons qu'aucune des employées de bureau interviewées n'a une mère qui a exercé ce type de métier. Les mères des employées de banlieue que nous avons rencontrées ont un taux d'activité légèrement supérieur et oeuvrent moins fréquemment en usine, mais aussi dans les services et les commerces que leurs consœurs citadines.

Peut-on établir des parallèles entre les cheminements occupationnels des mères et ceux des employées rencontrées ? S'il est vrai que, à l'exception de la mère de Lucie Cartier, aucune n'a été présente sur le marché du travail de façon ininterrompue, alors que les trois quarts des employées rencontrées le sont, on peut voir là sans doute un effet de génération<sup>28</sup>, les femmes étant de nos jours de plus en plus actives sur le marché du travail de façon continue. Cet effet de génération joue sans doute aussi dans le type d'emploi occupé; effectivement, l'industrie du vêtement était à l'époque un très important employeur pour la main-d'œuvre féminine, ce qui est un peu moins vrai aujourd'hui. Par ailleurs, la moitié des mères n'ont jamais occupé un emploi rémunéré. On remarque tout de même que les employées qui sont présentes de façon continue sur le marché du travail ont, dans un peu plus de la moitié des cas, une mère qui occupe un emploi, alors que les employées qui connaissent une importante discontinuité professionnelle sont filles des mères les moins présentes sur le marché du travail, soit leur mère n'a jamais occupé d'emploi rémunéré, soit leur mère a commencé à travailler quand ses enfants étaient assez âgés (la mère de Marie Rouillard et celle de Claire Marien).

En définitive, la filiation entre le cheminement professionnel des pères et des mères et celui de leurs filles employées de bureau semble assez ténue. Cela s'explique, d'une part, par la tendance historique à une élévation du statut de génération en génération, par exemple, lorsqu'on passe du statut d'ouvrier ou de travailleur manuel à celui de col blanc. Mais d'autre part, la transmission de statut père/fille est doublement problématique, car une situation inégalitaire entre les hommes et les femmes prévaut toujours sur le marché du travail et se traduit, notamment, par des filières professionnelles différenciées et un marché du travail fortement compartimenté (Kempeneers, 1992 : 30-32). À titre d'exemple, il existe une extrême concentration de femmes dans les emplois de bureau, situation que nous avons documentée au chapitre 3. Les probabilités qu'un homme occupe de telles fonctions sont donc minces

<sup>28</sup> 60 % des femmes nées entre 1934 et 1953 ont connu une ou plusieurs interruptions de plus de 12 mois depuis leur entrée sur le marché du travail (Kempeneers, 1992 : 34).

et, de là, la transmission du statut père/fille ne peut qu'être exceptionnelle. De plus, les secteurs d'activité des pères ne leur permettent pas toujours de pistonner leurs filles. Malgré tout, plusieurs y parviennent. En termes historiques, l'étude de la filiation mère/fille est aussi complexe mais pour d'autres raisons. La présence des mères sur le marché du travail n'étant pas la norme, il est difficile de saisir une filiation au moyen de cet indicateur, bien qu'on remarque une corrélation positive entre le taux d'activité des mères et la présence continue des filles sur le marché du travail. Toutefois, si on ne se limite pas à des indicateurs de statut équivalent, on observe que, de façon générale, les milieux familiaux d'origine sont modestes et qu'il y a transmission en ces termes généraux.

De plus, si on élargit les indicateurs de filiation, il n'est pas inintéressant de saisir les dynamiques et, notamment, les autres formes de soutien à l'insertion professionnelle de leurs filles que peuvent offrir les pères et les mères. En effet, le soutien que les parents peuvent offrir à l'insertion professionnelle de leurs filles ne se limite pas à celui de modèle; cet appui peut prendre d'autres formes. On observe qu'un certain nombre de pères ont joué un rôle actif dans la recherche d'emploi de leurs filles, notamment du premier emploi (nous y reviendrons)<sup>29</sup>. Cette situation tient notamment au fait qu'elles n'ont pas encore développé leurs propres réseaux et que la plupart d'entre elles habitent encore, à ce moment-là, sous le toit familial. Le rôle des mères, à cet égard, apparaît plus limité. En fait, à notre connaissance, seule Lucie Cartier a trouvé son emploi grâce aux informations qu'une cliente avait transmises à sa mère dans l'exercice de ses fonctions. C'est d'ailleurs la seule mère à être active de façon continue sur le marché du travail. Il semble que les pères qui sont actifs sur le marché de l'emploi, et qui y ont développé des relations professionnelles, puissent plus facilement soutenir leurs filles dans leurs démarches pour trouver un emploi.

Même si les mères n'ont pas souvent joué auprès de leurs filles un rôle de «modèle» en tant que femmes actives sur le marché du travail ou employées de bureau, et même si elles ont rarement été impliquées dans leur embauche grâce à leurs réseaux, elles ont pu contribuer d'autres façons à faciliter l'insertion et le maintien de l'activité professionnelle de leurs filles. Des mères ont, par exemple, assumé la garde des enfants de leurs filles tandis que celles-ci étaient au travail. Bien que nous reviendrons sur la question dans les sections consacrées à la conciliation travail/famille, signalons que la moitié des employées avec des enfants à charge ont pu compter sur le support de leur mère à ce niveau. Il ne semble pas que les mères qui n'ont jamais occupé d'emploi affichent à cet égard un comportement différent de celles qui ont

---

<sup>29</sup> La prudence est de rigueur dans l'interprétation de ces informations, car si nous détenons des renseignements détaillés sur la filière menant à l'embauche par E, les informations concernant les employeurs précédents - s'il y a lieu - sont incomplètes.

été actives sur le marché de l'emploi. Il ne semble pas non plus y avoir de lien entre les différents cheminements des employées et la propension de leurs mères à assumer la garde de leur(s) enfant(s). Les mères des résidentes de banlieue gardent les enfants de leurs filles dans quatre cas sur sept, alors que celles du centre aident leurs filles de cette façon moins fréquemment. Toutefois, ces chiffres proviennent d'un très petit échantillon et nous croyons peu prudent de pousser plus avant cette analyse. Nous croyons plutôt que nous sommes face à un comportement observable au sein des différents groupes et, somme toute, assez fréquent.

Enfin, certaines employées ont pu compter sur la voiture de leur père, mais aussi sur celle de leur mère pour se rendre au travail, notamment celles qui demeuraient encore chez leurs parents en banlieue (Marguerite Hébert et Chantale Mellilo). De plus, rares sont celles qui ont dû payer des frais de pension pendant qu'elles poursuivaient leurs études. C'est là une façon pour les parents d'aider leurs filles à acquérir des connaissances et donc de faciliter leur insertion professionnelle tout en favorisant une élévation de leur statut professionnel. Ce qui nous amène à parler plus en détail de la formation des employées.

## 7. 2 De l'entrée sur le marché du travail à l'embauche par E : trois cheminements professionnels, trois rapports à l'espace

Trois types de cheminements professionnels débutant avec l'entrée de plain-pied sur le marché du travail des femmes rencontrées et menant à l'embauche par E ont émergé à l'analyse du matériel. L'entrée de plain-pied sur le marché du travail correspond à la fin de la période d'études à temps plein et au début de la période consacrée à la recherche d'emploi. Selon le premier cheminement, les répondantes ont été actives sur le marché du travail sans période de discontinuité significative et ont travaillé pour un ou plusieurs autres employeurs avant de trouver un emploi chez E; huit employées sont associées à un tel profil<sup>30</sup>. Le deuxième cheminement est marqué par une discontinuité professionnelle significative : après avoir travaillé pour un ou plusieurs employeurs, ces employées ont été absentes du marché du travail pour des périodes variant de 18 mois à 12 ans<sup>31</sup>, avant leur arrivée chez E; sept employées

<sup>30</sup> Le parcours de Jocelyne Therrien correspond à ce type de cheminement, mais comme elle fut embauchée uniquement après la relocalisation de E01 à la périphérie, son histoire sera traitée au chapitre 8.

<sup>31</sup> Kempeneers définit la discontinuité professionnelle de longue durée par des interruptions de plus de douze mois. Nous n'avons pas retracé de justification théorique dans son ouvrage sur la détermination d'une telle durée; c'est celle retenue par l'Enquête sur la fécondité au Canada, données sur lesquelles Kempeneers fonde son analyse (1992 : 86-91).

correspondent à ce profil. Le troisième cheminement est celui de l'employeur unique : E représente le premier et seul employeur pour cinq des femmes rencontrées (voir le tableau 7. 2).

Si ces cheminements sont avant tout définis en termes de parcours professionnels, il est fascinant de constater à quel point ces trois cheminements professionnels interagissent de façon différenciée avec les multiples dimensions spatiales de la recherche d'emploi. Il est également très intéressant de voir de quelle manière, au bout du compte, ces interrelations en viennent à constituer des schémas très dis-

Tableau 7. 2 Trois types de cheminements professionnels menant à l'embauche par E

Cheminement 1	Patricia Bleau/E03 Lisa Di Caprio/E03 Catherine Lee/E03
Employeurs multiples	Sarah Lemay/E03
Continuité professionnelle	Ann Murray/E03
E n'est pas le premier employeur	Michèle Palardy/E03 Marguerite Hébert/E04 Jo-Ann O'Leary/E04
Cheminement 2	Diane Deschamps/E01 Josée Boudrault/E02 Marie Rouillard/E02
Employeurs multiples	Claire Marien/E02
Discontinuité professionnelle	Chantale Mellilo/E02
E est l'employeur lors de la réinsertion	Monique Richer/E02 Lise Wilson/E02
Cheminement 3	Sylvie Paré/E03 Lucie Cartier/E04 Réjeanne Meunier/E04
E est l'employeur unique	Diane Poirier/E04 Julie Vincent /E04

tincts d'insertion urbaine et professionnelle. En effet, il est apparu que trois types passablement distincts de cheminements menant à l'embauche par E correspondaient à autant de façons de poser le rapport à l'espace (voir le tableau 7. 3) en ce qui a trait à la localisation de l'emploi et du domicile, à l'accessibilité du lieu de travail, ainsi qu'aux déplacements pendulaires, questions centrales de notre thèse. Ces cheminements se distinguent aussi par les filières de recrutement et les exigences relatives

au type d'emploi et d'entreprise, aux horaires et au salaire. Ces dernières dimensions ont retenu notre attention en ce qu'elles ont aussi des résonances spatiales. Par exemple, le fait d'avoir recours à des journaux nationaux ou locaux lors de la recherche d'emploi est un indicateur des aires géographiques privilégiées; ou encore, le fait de travailler à temps partiel est souvent corrélé avec une grande proximité des lieux d'emploi et de travail. Les cheminements sont aussi caractérisés par le fait que les employées ont des profils familiaux particuliers et ont atteint différents stades de leur cheminement de vie. Certaines n'avaient pas encore quitté le foyer parental au moment de leur embauche par E, alors que d'autres avaient déjà fondé un ménage autonome et donné naissance à leurs enfants.

De façon générale, la vingtaine d'employées rencontrées commencent à travailler à un jeune âge, entre 14 et 20 ans (voir le tableau 7. 4). On observe néanmoins que les employées qui empruntent les cheminements 1 et 3 sont légèrement plus âgées lorsqu'elles entrent véritablement sur le marché du travail que les employées de cheminement 2.

#### 7. 2. 1. Cheminement 1 : Employeurs multiples et léger accroissement de la distance résidence/emploi

Le cheminement de type 1 est le fait de femmes dont la trajectoire occupationnelle n'a pas connu d'interruption significative et qui ont travaillé pour un ou plusieurs autres employeurs avant de décrocher un emploi chez E (voir le tableau 7. 2). Ce n'est donc qu'après avoir eu une expérience du marché du travail qu'elles poseront leur candidature pour un poste chez E. On remarque que cette expérience - aussi brève fut-elle - leur a permis de clarifier leurs attentes du point de vue professionnel. À cette expérience préalable, on peut ajouter un niveau de scolarité relativement élevé<sup>32</sup> - la moitié ayant poursuivi des études au-delà du secondaire - et une spécialisation en travail de bureau dans cinq cas sur huit. De plus, dans un cas sur deux, les femmes de ce groupe combinent études et emploi à certaines périodes de leur vie active, ce qui les distingue des autres groupes. C'est comme si leurs premiers emplois les laissaient quelque peu insatisfaites et qu'elles voulaient, grâce aux études, augmenter leurs atouts afin d'améliorer leur sort sur le plan professionnel. Les cours suivis entretiennent d'ailleurs toujours un lien direct avec leur occupation. Cette volonté sous-tend leur stratégie de recherche

<sup>32</sup> Parmi la vingtaine d'employées que nous avons rencontrées, peu nombreuses sont celles à avoir poursuivi des études avancées (voir Appendice D, tableau D-3). Huit employées ont fréquenté l'université ou le cégep; treize autres n'ont pas poussé leurs études plus loin que l'école secondaire. Parmi ces dernières, cinq ne peuvent même pas s'appuyer sur un diplôme d'études secondaires, ayant abandonné leur cours avant son terme. Des cinq employées qui ont fréquenté des institutions collégiales, trois y ont obtenu un diplôme.

d'emploi qui les mènera à E. En revanche, un tel comportement n'est pas observé chez celles qui commencent leur vie active chez E (cheminement 3) et est extrêmement rare chez celles qui ont un cheminement discontinu (cheminement 2). C'est avec un tel bagage, après quelques années sur le marché du travail, qu'elles rechercheront un nouvel emploi. Elles ciblent alors toutes de grandes entreprises comme E03 ou E04, qu'elles associent à de bons salaires, de bons avantages sociaux et de bonnes possibilités de promotion. Ces grandes entreprises sont localisées au centre-ville de Montréal.

#### Les premiers emplois : diversité des lieux de travail et proximité résidence/emploi

Dès leur entrée sur le marché du travail, la plupart de ces femmes ont occupé des emplois de bureau à temps plein et selon des horaires typiques de jour. Si elles ont connu des lieux d'emploi diversifiés (assez fréquemment au centre de l'île<sup>33</sup>, quoique plus rarement au centre-ville, mais aussi dans des secteurs plus excentriques de l'île ou même, en banlieue), dans tous les cas, le lieu d'emploi est situé à proximité du lieu de résidence, le domicile parental bien souvent (voir tableau 7. 3) . En effet, parmi les employées empruntant ce cheminement, seule Sarah Lemay avait quitté le domicile familial avant d'obtenir son premier emploi. Les employées qui résident au centre de l'île - Patricia Bleau, Lisa Di Caprio, Catherine Lee et Ann Murray - se rendent au travail en transport en commun, voire à pied. Catherine Lee a grandi dans un quartier central, s'y est mariée, y a donné naissance à ses deux enfants et les y a élevés. Sa décision tient pour une large part au fait que ce quartier est très bien desservi par le transport en commun et qu'y demeurer multiplie les possibilités de trouver un emploi. Pour leur part, les résidentes de banlieue utilisent toutes la voiture, qu'elles travaillent en banlieue comme Marguerite Hébert et Michèle Palardy, ou au centre comme Jo-Ann O'Leary et Sarah Lemay.

Entrées sur le marché du travail entre 1964 et 1979, elles y seront actives jusqu'au milieu des années 1970 et au début des années 1980, avant d'être embauchées par E, à l'exception de Michèle Palardy, qui est engagée plus tardivement par E03 (voir le tableau 7. 4). Durant ces années, le marché de l'emploi est assez dynamique et il est aisé de trouver du travail. À ce sujet, Jo-Ann O'Leary dira : «[m]ais je veux dire, si tu regardes les premières [années de sa participation au marché du travail], c'était facile de se trouver une job. C'était facile.» Elles changent plus volontiers d'emploi, en particulier pour voir leurs salaires augmenter. De 16 à 24 ans, Catherine Lee occupera successivement plusieurs emplois, voici en quels termes elle explique son cheminement :

---

<sup>33</sup> Dans le cas de Sarah Lemay, au centre d'une ville de l'Ouest canadien, non loin de leur lieu de résidence.

J'ai fait plusieurs compagnies. Quand ils ne me donnaient pas d'augmentation, je partais. Quand je voyais qu'ils n'augmentaient pas le salaire... C'était la seule manière que les femmes avaient de bons salaires. C'est l'histoire de notre vie. Dans ce temps-là, on avait le choix, il y avait de l'ouvrage.

#### L'embauche par E : à la recherche de la «bonne entreprise»

C'est leur volonté de travailler dans la grande entreprise, qu'elles associent à de meilleures conditions de rémunération et de meilleures possibilités de promotion, qui les amènera à E. Elles ont décroché leur emploi chez E par l'intermédiaire de collègues et amies (Marguerite Hébert, Jo-Ann O'Leary et Catherine Lee) ou de leur patron (Sarah Lemay), d'agences de placement (Lisa Di Caprio et Michèle Palardy), de journaux nationaux (Ann Murray), ou encore grâce à un membre de la famille (Patricia Bleau). Elles se distinguent des deux autres groupes de répondantes parce que, d'une part, leurs filières professionnelles sont plus développées et, d'autre part, parce qu'elles ont recours à des filières qui ne renvoient pas nécessairement à la proximité résidence/emploi, comme le serait le recours aux journaux locaux, par exemple (voir le tableau 7. 3). En effet, les filières sont ici assez diversifiées et les relations familiales y jouent un moins grand rôle que dans le cas des femmes de cheminement 3, comme nous le verrons plus loin. De fait, seule Patricia Bleau a eu vent des possibilités d'emploi chez E03 par son père qui y travaillait déjà, mais, paradoxalement, la présence de ce dernier lui a nui :

Mais dans le temps, ils n'engageaient pas au sein de la même compagnie des membres de la même famille. Ça fait que c'est pour ça que j'ai commencé dans la division de X qui était comme une branche de Y qui était complètement... [...] était vraiment à part, là. [...] J'ai déjà eu des refus d'emploi au sein de la compagnie parce que dans le temps, mon père était là. [...] j'ai perdu un emploi par rapport à ça.

Les employées de E sont présentes sur le marché du travail depuis de plus nombreuses années, n'ont pas connu d'interruption majeure et ont maintenu le cap dans le même domaine : le travail de bureau. Elles sont donc plus susceptibles d'avoir développé des filières professionnelles. Elles peuvent aussi compter sur des amies qui travaillent dans le même domaine ou sur d'autres relations professionnelles pour décrocher un emploi. Ainsi, ce sont des amies qui travaillent déjà pour E qui ont informé Marguerite Hébert, Jo-Ann O'Leary et Catherine Lee des possibilités d'emploi chez E. Ces amies sont dans certains cas, voire plusieurs, en fait d'ex-collègues. Par ailleurs, il est intéressant de noter que pour le

Tableau 7. 3 Cheminements professionnels et rapports à l'espace

CHEMINEMENTS	lieu de travail	type entrep.	lieu de résidence	mode de déplacement	accessibilité rés/trav	stratégies de recherche	poids facteur localisat.	filières de recherche	horaire de travail	type de ménage et enfant(s) à charge**
<b>Cheminement 1</b> E n'est pas le premier employeur										
..... Premiers emplois	île excentrée banlieue centre	petites et moyennes	centre =4 banlieue =4	à pied = 1 tc = 3 auto = 4	très élevée	diversifiées*	*	diversifiées*	temps plein jour Sauf 2 atyp.	domicile parental= 7 couple sans enfant=1
..... Embauche par E	centre	grandes	idem	tc = 3 auto = 1 auto et tc = 2 cov et tc = 2	élevée	recherche active critères définis : bureau, t. plein, salaire +, carrière	lourd	ami(e) = 3 agence = 2 rel. prof. = 1 journal = 1	temps plein jour	domicile parental= 2 couple sans enfant=3 couple + enfant=1 monop 1 enfant = 1 seule=1
<b>Cheminement 2</b> Discontinuité profes.										
.....Premiers emplois	centre banlieue ailleurs QC	petites et moyennes	centre = 1 banlieue = 1 mobiles = 5	à pied = 3 pied/tc/co =1 tc puis auto =1 cov =2	très élevée	diversifiées*	lourd*	diversifiées*	t. plein et part jour et atyp.	domicile parental=8
Embauche par E***	centre	grandes	centre = 5 banlieue =2	à pied = 4 auto =2 covoit/tc =1	très élevée	recherche active et semi-active critères définis : t. partiel, + ou - prox, famille.	lourd	famille = 3 journal = 3 amie = 1	temps partiel jour et 1 soir.	domicile parental=1 couple sans enfant=1 fam. nucl. + enfant=5 bi-fam. + enfant=1
<b>Cheminement 3</b> E est l'employeur unique	centre	grandes	centre = 3 banlieue = 2	tc et à pied =1 auto = 1 tc puis auto =1 tc puis cov = 1 tc puis cov puis auto = 1	élevée	recherche semi-active  critères peu définis	+ ou - lourd	famille	embauche = t. partiel, jour temporaire Par la suite= t. plein, jour permanente	domicile parental

Notes : \*informations incomplètes; \*\*Informations sur les types de ménage et enfants à charge décrivant la situation des employées au moment de l'entrée sur le marché du travail et lors de l'embauche; \*\*\*Diane Deschamps avait déjà travaillé pour E01 avant de se retirer du marché du travail.

type de poste occupé par Catherine Lee dans le domaine de la comptabilité, les entreprises recherchent des gens dont la probité est reconnue et, en ce sens, les références s'avèrent très importantes : «[...] Parce que dans les comptes recevables il faut que tu sois... très honnête, tu sais, parce que tu peux euh... [...] jouer. Ça fait que ça n'arrive pas souvent si tu as des records [bonnes références], si tu es correct alors... ». Il faut donc, pour décrocher un tel type d'emploi, pouvoir compter sur la recommandation de quelqu'un, généralement une relation professionnelle commune.

De leur côté, Michèle Palardy et Lisa Di Caprio décrochent un emploi chez E03 en ayant recours à une agence de placement. Ann Murray, quant à elle, a uniquement consulté les journaux. Mentionnons que Catherine Lee avait aussi consulté les journaux nationaux, mais elle a décroché son emploi chez E03 grâce à la recommandation d'une amie. Étant donné le type d'emploi recherché, ce ne sont pas n'importe quels journaux que l'on consulte : on préfère les grands quotidiens nationaux aux journaux locaux ou de quartier. Les grandes entreprises avec pignon sur rue au centre-ville annoncent dans les grands quotidiens et les répondantes le savent. Écoutons Catherine Lee à ce sujet : «Puis c'était publié aussi dans le journal. [...] Probablement *La Presse*», mais pas dans un journal local : «Non, non, non. Parce qu'eux autres [E03] étaient au centre-ville.» Ce ne sont pas des filières de proximité qui jouent ici. Au moment de l'embauche, quatre employées demeuraient en banlieue et autant au centre de l'île. Les grandes sociétés telles que E03 et E04 sont des entreprises qui attirent tant des résidentes du centre de l'île que des résidentes de banlieue, à cause de leur grande visibilité mais aussi des bonnes conditions de rémunération qu'elles offrent.

#### Le centre-ville : quelle puissance d'attraction

Toutes les employées empruntant le cheminement 1 obtiendront des emplois chez E03 et E04, dont les bureaux, avant la relocalisation, étaient situés au centre-ville de Montréal. On peut se demander quelle puissance d'attraction revêt une telle localisation. On observe qu'au moment de l'embauche par E, elles acceptent des déplacements un peu plus longs. Il ne faut toutefois pas perdre de vue que le centre-ville est très accessible. L'emplacement central du lieu de travail n'est pas le critère premier, mais découle de la priorité donnée à la recherche d'emplois de «qualité». En effet, le critère qui prime ici n'est pas tant l'accessibilité du lieu d'emploi que la rémunération et les bonnes possibilités de promotion, et il se

Tableau 7. 4 Cheminement professionnel et cycle de vie

	Nais		Premier emploi		Épisode de discontinuité			Embauche par E			
	date	date	âge	ménage	date	âge	ménage*	E	date	âge	ménage*
Cheminement 1											
Patricia Bleau	1954	1971	17	parents	Nil	Nil	Nil	E03	1976	22	couple
Lisa Di Caprio	1961	1979	18	parents	Nil	Nil	Nil	E03	1980	19	parents
Catherine Lee	1949	1965	16	parents	Nil	Nil	Nil	E03	1978	29	couple + 2 enfants
Sarah Lemay	1960	1979	19	couple	Nil	Nil	Nil	E03	1982	22	couple
Ann Murray	1958	1975	17	parents	Nil	Nil	Nil	E03	1982	24	parents
M. Palardy	1957	1976	19	couple	Nil	Nil	Nil	E03	1988	31	monop + 1 enfant
M. Hébert	1954	1972	18	parents	Nil	Nil	Nil	E04	1981	27	couple
J.-A. O'Leary	1947	1964	17	parents	Nil	Nil	Nil	E04	1984	37	seule
Cheminement 2											
D. Deschamps	1959	1977	18	parents	1983-1985	24-26	couple + 1 enfant	E01	1986	27	couple + 1 enfant
J. Boudrault	1955	1972	17	parents	1974-1976 1980-1986 1988-1991		couple couple + 1 enfant couple + 2 enfants	E02	1992	37	couple + 2 enfants
Marie Rouillard	1957	1971	14	parents	1976-1984	19-27	couple	E02	1985	28	couple + 1 enfant + mère
Claire Marien	1952	1968	16	parents	1972-1980	20-28	couple	E02	1981	29	couple
C. Mellilo	1958	1977	19	parents	1981	23	parents	E02	1982	24	parents
M. Richer	1940	1956	16	parents	1963-1974	23-34	couple	E02	1975	35	couple + 2 enfants
Lise Wilson	1956	1972	16	parents	1984-1992	28-36	couple + 2 enfants	E02	1993	37	couple + 2 enfants
Cheminement 3											
Sylvie Paré	1955	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	E03	1975	20	parents
Lucie Cartier	1956	Nil	Nil	Nil	1981-1985	25-29	couple	E04 E04	1974 1986	18 30	parents monop + 2 enfants
R. Meunier	1956	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	E04	1975	19	parents
Diane Poirier	1961	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	E04	1977	17	parents
Julie Vincent	1963	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	Nil	E04	1979	16	parents

\* Profil du ménage en début de période.

trouve que les emplois correspondant à cette définition sont concentrés au centre-ville. Nous ne croyons pas que cette concentration soit seulement un «hasard» dû au nombre limité de nos observations; il semble plutôt qu'elle reflète assez bien la structure de distribution des emplois dans la région de Montréal, ne serait-ce du fait que le centre-ville abrite une proportion plus élevée de sièges sociaux d'envergure nationale ou provinciale (voir chapitre 3).

Si grande entreprise et bonnes conditions de rémunération sont inextricablement liées dans l'esprit de toutes nos interlocutrices, certaines ajouteront spontanément un troisième pôle à cette relation : l'emplacement central. Ainsi, le lien entre la localisation au centre-ville et la «qualité» des emplois est nettement exprimé dans le discours de certaines employées. Ann Murray dira des emplois de bureau : «Oui, il y en a un peu partout, mais ils ne payaient pas tous les mêmes salaires [...] [au centre-ville], c'est plus payant». Ce qui renvoie aux travaux de Scott relatifs à la structure spatiale de la rémunération dans la région métropolitaine de Toronto, dont nous avons discuté au chapitre 2. Rappelons que Scott observe lui aussi des variations dans les salaires à l'échelle des régions intramétropolitaines (1981 : 23). Michèle Palardy, qui habite aussi la banlieue, est plus nuancée. Il est vrai qu'elle demeure dans un secteur où les emplois sont relativement nombreux; à preuve, elle a toujours occupé des emplois de bureau non loin de chez elle. En fait, à son avis, s'il y a rareté, celle-ci est de nature plutôt conjoncturelle.

À ce stade de leur cheminement professionnel, leurs démarches de recherche sont teintées par leur volonté de décrocher un emploi de qualité : elles veulent des postes à temps plein, des emplois de bureau dans des entreprises offrant de bonnes conditions salariales, de bons avantages sociaux et de bonnes possibilités d'avancement. On peut sans doute lier ces exigences au fait qu'elles ont toutes une expérience du marché du travail à faire valoir, expérience qui pourrait aussi avoir aiguisé leur sens critique. Pour certaines, on peut sans doute aussi associer cette attitude au fait qu'elles sont plus âgées et désirent, à ce stade de leur cheminement professionnel, obtenir un meilleur emploi (tableau 7. 4). Enfin, d'autres sont à un stade de leur vie où elles doivent assumer des responsabilités parentales, ce qui pourrait les rendre plus «exigeantes». Si à l'époque où elles sont arrivées sur le marché du travail, elles demeuraient encore toutes - à une exception près - sous le toit familial, la situation est quelque peu différente au moment de leur embauche par E. Cinq des huit employées demeurent toujours chez leurs parents après avoir vécu ailleurs (Michèle Palardy) ou simplement parce qu'elles n'ont pas encore décohabité (Patricia Bleau, Lisa Di Caprio, Ann Murray et Marguerite Hébert), trois vivent en ménage autonome, soit en couple avec enfants (Catherine Lee) ou sans enfants (Sarah Lemay), soit seule après avoir décohabité et connu un épisode de vie à deux (Jo-Ann O'Leary). Ces variations ne

sont pas étonnantes, notamment parce que même si elles commencent toutes très jeunes leur vie active, pour certaines, la période précédant l'embauche par E ne dure que quelques années, voire un an ou deux, alors que pour d'autres, elle s'étend sur plusieurs années. Néanmoins, seules Catherine Lee et Michèle Palardy donneront naissance à leurs enfants avant leur embauche par E, la première dans le cadre d'une famille biparentale, l'autre est soutien de famille monoparentale.

Michèle Palardy, malgré une trajectoire familiale et résidentielle mouvementée, ne quittera jamais le secteur de banlieue qui l'a vue grandir. Notamment parce que la grand-mère maternelle fut au fil de toutes ses années très impliquée auprès de sa petite-fille dont elle a toujours assuré la garde. Catherine Lee, pour sa part, a recours aux services de garde de son quartier central, service qu'elle apprécie énormément. Elle associe l'existence d'un tel service au fait que beaucoup de familles monoparentales résidaient dans le quartier, ce qui créait une demande importante pour un service de qualité. Cette garderie était ouverte aux enfants d'âge préscolaire et scolaire et offrait un horaire flexible, ce qui n'est pas toujours le cas ailleurs (Rose et Chicoine, 1991; Preston *et al.*, 2000). Signalons que sa mère et sa soeur résidaient encore dans le quartier et pouvaient à l'occasion s'occuper des enfants. Mais, plus fondamentalement, elle a toujours pu compter sur une forte implication de son mari. Pendant toute la période précédant l'embauche par E, le mari de Catherine Lee travaillait comme camionneur pour une chaîne de magasins. L'attitude de son conjoint relativement au fait qu'elle occupe un emploi était très positive. Quand leurs enfants étaient jeunes, il travaillait selon un horaire régulier de 9 à 5. Catherine Lee n'assume pas l'entièreté de la double tâche et se démarque ainsi du schème habituel, car son conjoint accepte aussi certaines responsabilités parentales : «[...] on partageait nos congés de maladie. Quand les enfants étaient malades, on appelait et on disait qu'on était malade. Dans ce temps-là, quand une femme travaillait et avait des enfants, on disait qu'elle s'absentait plus souvent.»

D'autres dimensions de la localisation centrale furent discutées au cours des entretiens, en particulier les questions de l'accessibilité et de l'animation urbaine. Mais les discours varient sensiblement sur ces questions, qui ne sont pas primordiales dans le cadre de la recherche d'emploi. Certaines y trouvent leur compte - tout en décrochant un emploi de qualité - d'autres moins. Pour l'essentiel, l'accessibilité au centre-ville est appréciée différemment selon le lieu de résidence, qu'on ait décohabité ou non, mais le degré de satisfaction à cet égard est aussi quelque peu influencé par le mode de transport privilégié. Pour Patricia Bleau, Lisa Di Caprio, Catherine Lee et Ann Murray, résidentes des quartiers centraux, le centre-ville est une localisation très correcte. Elle n'ont pas de voiture et utilisent le transport en

commun. D'ailleurs, pour certaines d'entre elles, l'accessibilité en transport en commun est un critère très important dans leur stratégie de recherche.

Pour quelques résidentes de banlieue, le centre-ville est relativement facile d'accès et s'y rendre quotidiennement ne constitue pas une préoccupation majeure. Nous l'avons vu, c'est le cas pour Sarah Lemay, mais aussi pour Jo-Ann O'Leary. Cette dernière, dont l'emploi précédent était localisé lui aussi au centre de l'île, plus près de chez elle que les bureaux de E04 au centre-ville, dira au sujet de ce dernier emplacement : «Non, non. Moi ça ne m'a jamais vraiment dérangée, ça. [...] C'est sûr que je ne ferais pas deux heures de voiture pour m'en venir [...] En dedans de trois quarts d'heure, je me dis bon c'est correct, c'est correct.» Ce faible degré de préoccupation peut être associé, en partie du moins, au fait que ni Sarah Lemay, ni Jo-Ann O'Leary n'ont d'enfants. Cependant, ce facteur n'explique pas tout : Marguerite Hébert, qui n'a pas d'enfants non plus, n'apprécie pas ses déplacements, en raison, semble-t-il, de leur durée et du moyen de transport qu'elle emprunte. Marguerite Hébert n'a eu une voiture que de façon intermittente et, par moments, elle a dû utiliser uniquement le transport en commun. La ville où elle demeurait était mal desservie à cet égard, la fréquence des autobus étant limitée à un par heure. À d'autres moments, elle a combiné automobile et transport en commun, mais il lui fallait tout de même beaucoup de temps pour se rendre de chez elle au terminus le plus près, celui de l'Est de l'île, surtout parce qu'elle ne pouvait éviter la traversée du pont aux heures de pointe. De plus, Marguerite Hébert n'apprécie pas ses déplacements en métro : «[...] au niveau voyageant c'était beaucoup plus long et le métro, je n'apprécie pas tellement le métro... j'ai de la misère, je trouve que c'est étouffant».

Michèle Palardy habite la banlieue, comme Marguerite Hébert, et elle trouve aussi ses déplacements vers le centre-ville onéreux en temps et en argent. Michèle Palardy a d'abord longtemps travaillé en banlieue et utilisait toujours son automobile pour ses déplacements pendulaires; elle possédait d'ailleurs une voiture alors qu'elle était encore étudiante. Lorsqu'elle commence à travailler au centre de Montréal, elle se rend en voiture jusqu'à la station Longueuil, où elle prend le métro, évitant ainsi la congestion des ponts. Mais dans son cas, elle est mère d'une enfant et la durée des trajets la préoccupe grandement.

Outre la question de la rémunération et de l'accessibilité, une localisation au centre-ville peut s'avérer plus ou moins attirante en fonction de l'animation urbaine qu'on y retrouve. Ann Murray et Jo-Ann O'Leary appréciaient la vie trépidante du centre-ville. Cette dernière nous confie à ce sujet :

Ce n'était pas un frein. Est-ce que c'était un attrait ? Biiien peut-être que, peut-être un petit peu parce que tu sais, le centre-ville ça grouille, il y a des terrasses... euh...Y, il n'y en avait pas de terrasse là ! Il y a rien dans ce coin-là, c'est mort, mort, mort ! Tu sais, tu manges à la cafétéria parce qu'il n'y a pas de restaurants... il faut que tu prennes ton auto pour faire, une heure d'auto, j'exagère, on est à Montréal quand même, mais il n'y a rien. Alors c'est sûr que... c'était l'fun de venir au centre...

Au contraire, Marguerite Hébert n'apprécie pas le centre-ville : «Pas du tout, pas du tout [un attrait]. C'était même le seul hic de l'emploi. Il y en a toujours un hic, mais pour moi c'était le seul. [...] Je ne me sens pas sécure du tout au centre-ville ! [...] Non. Je me sens, j'étouffe, j'ai l'impression que tout est trop haut autour de moi, je n'ai pas d'air ! J'ai pas... je suis une fille de campagne, moi Nathalie. Je pense que c'est ça mon problème !»

Dans le cas du cheminement 1, étant donné la distribution géographique de l'emploi dans la région métropolitaine de Montréal à cette époque, la recherche du bon emploi les conduit à occuper un poste dans une grande entreprise du centre-ville. Il s'agit d'un emploi généralement plus éloigné de chez elles que ne l'étaient leurs premiers emplois. Tout de même, le lieu de travail est extrêmement accessible et permet des choix de localisation résidentielle variés.

Nous avons vu que les premiers emplois étaient situés plus près du domicile que E. À ce moment, la plupart des répondantes résidaient chez leurs parents. Seule Sarah Lemay avait dû décohabiter pour pouvoir intégrer le marché du travail. Est-ce que dans les autres cas, la décohabitation se traduit par une redéfinition des rapports de proximité emploi/résidence ? Est-ce que la volonté de se rapprocher de son lieu d'emploi est un motif invoqué ? Pas vraiment. D'abord, Michèle Palardy optera toujours pour la banlieue au fil de ses déménagements, et ce, même si ses lieux d'emploi passent de la banlieue au centre-ville. Pour sa part, Catherine Lee maintient toujours une localisation résidentielle centrale et ne connaîtra pas de grands bouleversements en termes d'accessibilité, ses premiers lieux d'emploi étant tous au centre de l'île et E au centre-ville. La dernière, Jo-Ann O'Leary, grandit en banlieue et, à un certain moment, vient vivre au centre pour ensuite retourner vivre en banlieue. Elle habitera chez ses parents, propriétaires en banlieue, jusqu'à l'âge de 26 ans, puis elle louera un logement au centre de l'île. Elle vit alors seule. La formation d'un couple n'est pas ici le motif invoqué pour la décohabitation. Elle dira plutôt : «[j]'étais assez vieille pour voler de mes propres ailes, à 26 ans. J'étais bien chez nous [chez ses parents], mais c'est ça l'indépendance.» Elle travaille déjà à cette époque. Un an plus tard, à 27 ans, elle revient s'établir dans le secteur de banlieue où demeurent toujours ses parents. Elle

emménage avec son conjoint et tous deux partagent les frais de location d'un appartement. Deux ans plus tard, ils déménageront dans un autre logement du même secteur. À 32 ans, c'est la séparation, mais elle conserve le même logement. «Je suis demeurée très longtemps à [banlieue] parce que j'haïs déménager ! » En fait, elle demeurera environ quatorze ans dans ce logement et, à 37 ans, quand elle commence à travailler pour E04, elle y habite toujours. Et comme nous l'avons déjà mentionné, les déplacements résidence/emploi ne sont pas une grande préoccupation pour elle.

Par ailleurs, celles qui n'ont pas décohabité sont généralement satisfaites du rapport de proximité résidence/emploi, sauf dans le cas de Marguerite Hébert, pour laquelle il s'agit d'un problème. Dans le chapitre suivant, nous reviendrons plus en détail sur les rapports résidence/emploi au moment où ces répondantes travaillent pour E.

### 7. 2. 2. Cheminement 2 : Discontinuité professionnelle et proximité résidence/emploi

À l'instar des employées de cheminement 1, les sept femmes qui empruntent le cheminement 2 ont occupé un ou plusieurs emplois avant d'entrer en fonction chez E (voir le tableau 7. 2). À la différence de ces premières, toutefois, après avoir été actives sur le marché du travail un certain nombre d'années, elles connaissent toutes une période d'arrêt assez longue (de dix-huit mois ou plus) avant de réintégrer celui-ci (voir le tableau 7. 4).

Au moment de leur embauche par E, ces femmes ont une stratégie de recherche d'emploi clairement définie, ce en quoi elles se démarquent des employées de cheminement 3 (comme nous le verrons dans la prochaine section). Elles se distinguent aussi des employées de cheminement 1 en ce sens que leurs stratégies respectives ne s'appuient pas sur les mêmes critères. D'autres considérations prévalent ici, qui ne sont pas liées aux conditions de rémunération et ni aux occasions de promotion, mais plutôt à la possibilité de réintégrer le marché de l'emploi en «douceur», notamment en travaillant à temps partiel, et, pour plusieurs, à proximité de la maison. Le travail à temps partiel n'est pas réparti uniformément au sein des grands secteurs d'emploi, et il se trouve qu'il n'est pas particulièrement fréquente dans le secteur du travail de bureau ni dans le secteur manufacturier. À l'inverse, les possibilités de travailler un nombre réduit d'heures sont beaucoup plus élevées dans le secteur des services. Ce facteur est lié à la volonté de ne pas travailler trop loin de chez elles, dans un contexte où quelques-unes n'ont pas un potentiel de mobilité très élevé, où elles désirent limiter le temps consacré au transport, mais aussi

sans doute les coûts peut expliquer le fait qu'elles travaillent pour la plupart très près de leur lieu de résidence. L'étude des employées appartenant à ce groupe nous a permis d'observer aussi à quel point la distance sociale peut à l'occasion se superposer à la distance spatiale et à quel point l'aire géographique d'action peut être plus ou moins étendue selon le bagage socioprofessionnel dont disposent les femmes rencontrées.

### Les premiers emplois

Les femmes empruntant le cheminement 2 entrent sur le marché du travail particulièrement jeunes (voir le tableau 7. 4). En fait, Marie Rouillard occupera un premier emploi dès l'âge de 14 ans ! Elles commencent à travailler quelques années plus tôt que les femmes des deux autres groupes et, entre 14 et 18 ans, elles sont déjà toutes actives. On peut penser qu'à un tel âge, les stratégies de recherche ne sont pas particulièrement développées et que les «attentes» en termes de rémunération, de type d'emploi, etc. ne sont pas très affirmées.

Ce sont les femmes appartenant à ce groupe qui ont la formation scolaire la moins poussée (voir Appendice D, tableau D-3). À l'exception de Diane Deschamps, qui a poursuivi des études universitaires, aucune n'a dépassé les études secondaires; trois d'entre elles ne les ont d'ailleurs pas terminées. Ce sont également les femmes de ce groupe qui ont le moins fréquemment une formation spécialisée en travail de bureau : Monique Richer et Chantale Mellilo ont suivi un cours secondaire en travail de bureau et Diane Deschamps a fait des études universitaires en mathématiques et comptabilité. Le fait de poursuivre des études tout en étant actives sur le marché de l'emploi est aussi rare chez celles qui ont un cheminement discontinu.

D'ailleurs, à partir du moment où elles entrent de plain-pied sur le marché du travail, deux seulement limiteront leurs activités au travail de bureau (Chantale Mellilo et Monique Richer); les autres occuperont à un moment ou à un autre de leur vie professionnelle, pour des périodes plus ou moins longues, des emplois dans le secteur des services, ou encore des emplois reliés à la production manufacturière. Certaines n'auront jamais travaillé comme employées de bureau avant d'entrer au service de E; c'est le cas de Marie Rouillard, qui obtiendra d'ailleurs, dans un premier temps, un emploi de manutentionnaire chez E02. Certaines seront actives onze ans (Lise Wilson), d'autres seulement quatre ans (Chantale Mellilo) avant de suspendre leur participation au monde du travail. Par ailleurs,

pour quelques unes l'interruption durera seulement un an et demi (Chantale Mellilo), pour d'autres douze ans (Monique Richer). Enfin, si la plupart n'ont connu qu'une interruption, Josée Boudrault a vécu trois épisodes de retrait du marché du travail.

Une très grande proximité résidence/emploi est observable au cours de leur première période d'activité professionnelle, avant la période de retrait du marché de l'emploi. Cinq femmes sur sept travaillent et résident au centre. En contrepartie, les dernières années avant leur retrait, Chantale Mellilo et Lise Wilson offrent le profil de la banlieusarde qui se rend travailler au centre-ville en voiture. Les autres employées empruntant le cheminement 2 apparaissent moins mobiles quand on observe leurs pratiques pendulaires, durant leur première période d'activité : trois se déplacent à pied, une en transport en commun et l'autre bénéficie d'une entente de covoiturage.

#### Les épisodes de discontinuité professionnelle

Les épisodes de discontinuité professionnelle peuvent, dans certains cas, être associés à des responsabilités parentales<sup>34</sup>; dans d'autres cas non. Kempeneers observe ainsi que «les enfants» n'interviennent que pour la moitié ou un peu moins des motifs invoqués pour justifier les interruptions professionnelles (1992 : 33-34 et 141). Pour notre part, nous avons noté que même lorsque les responsabilités parentales sont en jeu, elles ne constituent en aucun cas l'unique facteur explicatif et sont toujours accompagnées soit par de graves problèmes de santé de l'enfant (Lise Wilson), soit par une attitude négative du conjoint (Diane Deschamps) ou parce que les «dames mariées» ne peuvent travailler au début des années 1960 (Monique Richer), ou encore par des limitations sérieuses en termes

---

<sup>34</sup> D'autres employées ont connu des interruptions d'emploi après la naissance d'un enfant. Ces interruptions ne furent pas associées à un cheminement avec discontinuité si elles se résument à la durée d'un congé de maternité «standard» à l'époque (ex. Catherine Lee). Dans deux cas toutefois, la période de retrait du marché du travail après la naissance d'enfant(s) fut longue et la classification de ces cas nous a causé quelques maux de tête. Diane Deschamps et Lucie Cartier ont connu des périodes de retrait de 3 et 5 ans respectivement. De plus, toutes deux - et ce, contrairement aux autres employées de cheminement 2 - sont retournées travailler pour le même employeur. Pour Lucie Cartier, l'interruption apparaît comme une parenthèse de cinq ans, comme si le temps avait été suspendu, sans conséquences apparentes majeures sur son cheminement professionnel. Elle retrouvera le même poste. De plus, la question de la localisation n'était pas pour elle une préoccupation majeure, ni le lieu d'emploi, ni le lieu de résidence n'ayant changé. Pour ces motifs, Lucie Cartier fut donc associée aux employées de cheminement 3, la logique de l'employeur unique prévalant. Le cheminement de Diane Deschamps est autre. D'une part, elle a un parcours occupationnel plus hachuré : pendant sept ans, soit pendant toute la période précédant son interruption, elle a uniquement travaillé à temps partiel et, en ce sens, son cheminement se rapproche de ceux des employées du cheminement 2 - auxquels nous l'avons associée - qui détiennent plus fréquemment des emplois atypiques. D'autre part, pour elle, la question de la distance se posera au moment de son retour sur le marché du travail, même si elle ne change pas de lieu d'emploi, car elle a déménagé en banlieue pendant sa période de retrait.

de mobilité pendulaire qui s'avèrent insurmontables lorsque le ménage réside en banlieue (Josée Boudrault).

L'histoire de Josée Boudrault s'avère d'ailleurs une bonne illustration de l'impact de la localisation résidentielle et d'un accroissement de la distance résidence/emploi sur la participation au marché du travail, quand la mobilité pendulaire est limitée. Le cheminement occupationnel de Josée Boudrault est mouvementé, marqué d'entrées et de sorties du marché du travail. Dans son cas, les interruptions sont dans une large mesure liées à un accroissement de la distance résidence/emploi à l'occasion de déménagements en banlieue (à deux reprises) et sont dues aussi à sa faible mobilité en termes de déplacements pendulaires. Elle ne détient pas de permis de conduire, à certaines périodes même lorsqu'il réside en banlieue le ménage ne possède pas de véhicule automobile et la desserte du secteur en transport en commun est mauvaise. Elle cesse donc de travailler lorsqu'elle tente l'aventure de la banlieue avec sa famille.

En ce qui concerne Marie Rouillard, Chantale Mellilo et Claire Marien, le retrait du marché du travail n'est aucunement lié à des responsabilités parentales, mais à différents motifs : grève, problèmes personnels, accident. D'ailleurs, Chantale Mellilo et Claire Marien n'auront jamais d'enfants et Marie Rouillard donnera naissance à son unique enfant sept ans après avoir quitté le marché du travail. Bref, et comme nous l'enseigne la littérature, il faut éviter d'associer mécaniquement interruption professionnelle et responsabilités parentales, ces interruptions étant parfois reliées à d'autres formes de contraintes personnelles, aux conditions du marché du travail (Kempeneers, 1992 : 141) ou au faible potentiel de mobilité des femmes. D'ailleurs, Walby s'insurge contre une certaine tendance à expliquer les cheminements professionnels féminins uniquement par des événements du cycle de vie :

On the one hand it can be argued that the women are particularly affected by their stage in the life cycle because of the importance of child birth and child care in their lives. On the other, it can be argued that this overstates the significance of biological events at the expense of the significance of other factors structuring women's lives. In particular, that there is a problematic tendency to use a 'job model' to explain men's work patterns and a different one, 'a gender model', in order to explain women's work patterns (Feldberg and Glenn, 1979). That is, labour market and industrial structures are used to explain patterns in men's work and domestic events used to explain patterns in women's work. (1991 : 167)

Il est intéressant de souligner que les femmes qui ont emprunté le cheminement 2 sont celles qui sont les plus mobiles quant au lieu de résidence (tableau 7. 3). Dans certains cas, comme celui de Josée Boudrault, cette mobilité est un obstacle à leur présence sur le marché du travail. Mais dans les autres cas, la proposition est renversée : ces femmes étaient déjà inactives au moment de déménager, de changer de milieu. Le mouvement s'effectue soit du centre vers la périphérie (Diane Deschamps et Marie Rouillard; cette dernière reviendra vivre au centre par la suite), soit au profit du centre (Lise Wilson). Comme elles ne travaillaient pas à ce moment-là, on peut penser que l'accessibilité à l'emploi ne pesait pas lourd dans la décision.

#### Le retour sur le marché du travail : une stratégie de réinsertion «en douceur»

Après une période de retrait, toutes les employées empruntant le cheminement 2 privilégient un retour «en douceur» sur le marché du travail. Elles choisissent cette façon de faire soit parce qu'elles sont «craintives» étant donné leur formation scolaire peu poussée ou la faible estime de soi, soit parce que le bien-être de leurs enfants, voire leur santé, leur importe avant tout, soit parce qu'elles souhaitent «habituer» leur conjoint et leur(s) enfant(s) au fait qu'elles seront moins présentes à la maison. Signalons qu'au moment de leur réinsertion sur le marché du travail, cinq femmes sur sept ont des enfants d'âge préscolaire (Diane Deschamps et Marie Rouillard) ou d'âge scolaire (Lise Wilson, Josée Boudrault et Monique Richer). Pour l'ensemble des femmes appartenant à ce groupe, la voie privilégiée pour parvenir à réintégrer le marché du travail «en douceur» est le travail à temps partiel. Il y a donc une diversité des motivations pour le retour sur le marché du travail. Ce constat doit être mis en relation avec la position défendue par Walsh (1999), selon laquelle le temps partiel n'est pas quelque chose d'homogène. On peut aussi évoquer les travaux de Walby (1991), qui mettent en relief l'importance de la structure de l'emploi selon les secteurs économiques (voir le chapitre 2).

La réinsertion sur le marché de l'emploi des employées identifiées au cheminement 2 passe par l'embauche, non pas par de grandes entreprises telles que E03 ou E04, mais par de moyennes entreprises comme E01 et E02. De fait, ces employées travailleront toutes pour E02, à l'exception de Diane Deschamps, qui retourne chez E01, l'entreprise familiale (voir le tableau 7. 2). Rappelons que E02 préconise l'embauche de jeunes fréquentant le cégep (horaires flexibles) ou encore de femmes qui effectuent un retour sur le marché du travail après un arrêt pour cause de maternité et qui, sans se montrer très exigeantes sur le plan salarial, cherchent un emploi à temps partiel, à proximité de leur

domicile. En contrepartie, E02 exige peu de qualifications au départ et recrute son personnel par des annonces dans les journaux locaux et le bouche à oreille.

Il est important de souligner que les femmes associées au cheminement 2 n'étaient pas toutes à la recherche active d'un emploi au moment de réintégrer le marché du travail. D'un côté, Diane Deschamps, Lise Wilson et Monique Richer voulaient réintégrer le marché de l'emploi; de l'autre, Marie Rouillard, Claire Marien et Chantale Mellilo n'étaient pas très actives en ce sens. L'attitude de Josée Boudrault est en porte-à-faux : si elle ne cherchait pas activement, elle a néanmoins «sauté» sur l'occasion quand celle-ci s'est présentée. Ce qui se traduit par des filières de recherche distinctes.

En fait, il ressort que celles qui n'étaient pas à la recherche d'un emploi ont été informées de la possibilité de travailler chez E02 par des relations familiales ou amicales. Celles qui avaient une attitude ambivalente empruntent les canaux de la parenté ou ceux des relations amicales et des journaux. Quant à celles qui étaient à la recherche active d'un emploi, outre le recours à leurs réseaux, elles ont utilisé principalement la filière des journaux locaux. Le cas de Diane Deschamps est quelque peu particulier, en ce sens qu'elle retournera travailler pour l'entreprise qui l'embauchait avant son retrait de la vie active et qu'il s'agit de l'entreprise familiale. Ses démarches pour réintégrer le marché du travail sont, en fait, des pressions pour faire accepter la chose à son conjoint, et sa filière est incarnée par ... sa mère ! Dans tous les cas, cependant, les filières empruntées par les employées pour réintégrer le marché du travail, soit la famille, les ami(e)s et les journaux locaux, pourraient être qualifiées de filières de proximité.

L'importance de l'offre d'emploi à temps partiel ne doit pas être conceptualisée à l'échelle métropolitaine, mais à une échelle beaucoup plus réduite. Rappelons que dans cinq cas sur sept, ces femmes vont aller travailler dans une entreprise (E02) située dans leur secteur de résidence. Nous croyons qu'elles désirent travailler à proximité de chez elles et que, dans ce quartier frappé par la désindustrialisation et où la faiblesse de la structure commerciale est notoire, les possibilités sont limitées. De plus, nous croyons que le centre-ville - pourtant très proche - fait peur principalement à cause des qualifications plus élevées qu'on y exige et à cause d'une trop grande distance sociale ressentie. Même s'il n'y a pas d'écarts criants entre les trois groupes, on remarque tout de même chez plusieurs employées du cheminement 2, des origines plus modestes et une scolarité plus faible. Elles sont plus «craintives», leur espace des possibles leur apparaît donc plus limité.

L'importance de la localisation dans une telle stratégie : une très grande proximité est maintenue

Les interruptions de travail se traduisent presque toutes par un changement d'employeur au moment de la réinsertion. Voilà donc qui ouvre la porte à une réflexion sur l'aire géographique de recherche d'emploi par ces femmes - question au cœur de nos préoccupations - même si finalement, cela ne signifie pas nécessairement qu'il y aura un changement du rapport de proximité résidence/emploi. Ainsi, plusieurs employées travaillaient déjà près de chez elles avant l'interruption et continueront à le faire, mais pas forcément pour les mêmes motifs. À cette époque, leur mobilité pendulaire très réduite avait beaucoup de poids. Au moment de la réinsertion, cette dimension joue encore, mais s'y ajoutent, comme discuté précédemment, les responsabilités familiales et la « crainte » d'un emploi au centre-ville. Au-delà de ces motivations, il est intéressant de saisir l'importance accordée par ces femmes à la proximité résidence/emploi.

Diane Deschamps et Chantale Mellilo sont des résidentes de banlieue et, comme nous y avons déjà fait allusion, Diane Deschamps n'a pas, au moment de réintégrer le marché du travail, cherché un autre emploi qui, de surcroît, aurait été plus près de son domicile. Diane Deschamps, à cet égard, fait figure d'exception : elle est la seule à avoir commencé sa vie active au sein de E01 et, après une interruption de quelques années, à revenir travailler pour le même employeur. Une fois la période de retrait terminée, aucune autre n'est retournée travailler chez son employeur précédent. Diane Deschamps n'a jamais remis en question son lien d'emploi avec E01, même si elle s'était installée en banlieue. Les premières années, elle réside dans un quartier central et se rend au travail en auto avec son père, qui est propriétaire, de l'entreprise ou avec un autre employé. Quand elle décohabite - mais demeure toujours au centre de l'île - Diane Deschamps se déplace en voiture avec son conjoint, qui travaille aussi chez E01. Lorsqu'ils déménagent en banlieue et après la naissance de leur premier enfant, les choses se corsent pour elle. Elle doit faire appel à plusieurs formules : covoiturage avec sa belle-sœur, transport en commun, etc. Ces déplacements pendulaires sont difficiles. Quant à Chantale Mellilo, elle tentera de réduire ses déplacements résidence/emploi et fera des démarches en ce sens - à deux reprises - en postulant pour un emploi de bureau dans des établissements du secteur de la santé, dans la municipalité de banlieue où elle habite. Sa candidature sera rejetée parce qu'elle ne satisfait pas aux exigences.

Pour les autres employées de ce groupe qui travaillent très près de leur lieu de résidence, on pourrait croire que ce critère est extrêmement important. Il est vrai que dans certains cas, les femmes insisteront sur l'importance d'un emploi localisé près de chez elles. Lise Wilson, par exemple, ne veut

pas avoir à accorder plus de 10 à 15 minutes à ses déplacements. À cause des problèmes de santé de son fils, sa capacité de se rendre auprès de lui très rapidement est une condition *sine qua non* à sa réinsertion sur le marché du travail. Elle est d'ailleurs la seule résidente du centre à se déplacer en voiture. Les quatre employées résidentes du centre se rendent au travail à pied, même si certaines profitent à l'occasion ou même tous les jours de «lifts» offerts par des collègues ou par leur conjoint. Si dans le discours de Lise Wilson l'importance de la proximité ressort nettement, chez les autres femmes rencontrées, cette question est plus difficile à cerner. Claire Marien, Marie Rouillard ou Monique Richer tiennent toutes le même discours, un discours ambigu. Il appert qu'une mobilité limitée n'est pas toujours quelque chose de très aisé à admettre, d'autant plus qu'il semble qu'on ne parle pas ici uniquement de distance spatiale, mais aussi de distance sociale. D'où le parallèle avec une étude menée par Lavigne et Douville, il y a plusieurs années déjà. Ces chercheuses avaient observé que certains quartiers du bas de la ville de Montréal constituaient des lieux physiques et des milieux sociaux très fermés, connaissant des situations de blocage de la mobilité professionnelle de leurs populations, et donc de leur intégration par cette voie dans la société. Elles concluaient que ces quartiers étaient des lieux de repli de la population sur elle-même (1975 : 229-230).

Même si, d'une part, plusieurs employées ne reconnaissent pas l'importance de la proximité comme critère de recherche et, si d'autre part, il faut éviter de surestimer cette importance, il n'en demeure pas moins que le facteur localisation semble jouer un rôle relativement important. Premièrement, la nature des filières de recherche étaye cette position. La distance peut aussi avoir un impact sur la circulation d'informations et sur les canaux qu'elle emprunte. Deuxièmement, si certaines accordent beaucoup d'importance à un retour «en douceur», privilégiant ainsi le temps partiel, on peut penser qu'il est nécessaire pour elles de limiter le temps passé à l'extérieur du domicile, et celui consacré aux déplacements résidence/emploi doit être comptabilisé comme tel. Enfin, la distance peut aussi être d'ordre social. Par exemple, Josée Boudrault affirme avoir accès aux emplois du centre-ville, mais elle aura cette phrase, drôlement tournée, pour expliquer pourquoi elle n'y travaille pas : «J'aurais pu, oui, s'il y avait eu quelque chose, oui. Le métro, l'autobus nous emmène pas mal partout, oui, oui. » Elle aura cette expression «s'il y avait eu quelque chose», en parlant des emplois au centre-ville de Montréal ! C'est bien évident qu'il y a des emplois au centre-ville, mais ce qu'elle nous dit, en fait, c'est qu'elle n'en a pas été informée personnellement, qu'elle n'ira pas «seule» à la recherche d'emploi au centre-ville et que son réseau d'information ne lui donne pas accès à ce bassin. La distance sociale étant trop importante, Josée Boudrault n'a d'ailleurs jamais occupé ou cherché un emploi au centre-ville de Montréal, le plus gros bassin d'emplois du Québec à un jet de pierre de son quartier natal.

### 7. 2. 3. Cheminement 3 : Employeur unique et localisation au centre-ville

De la vingtaine de femmes interviewées, cinq ont commencé leur vie active en décrochant un emploi pour E et elles y occupaient toujours un poste au moment des entretiens. Autrement dit, hormis les emplois et les stages obtenus parallèlement à des études à temps plein, cinq d'entre elles ont connu un seul et unique employeur, soit E04, et E03 dans le cas de Sylvie Paré (voir le tableau 7. 2). Dans le cas du cheminement 3, le fait de décrocher un premier emploi dans une entreprise phare, au sein de laquelle il est possible de cheminer professionnellement, s'est traduit par une stabilité en termes de localisation de l'emploi à savoir au centre-ville.

#### L'embauche par E : l'histoire de Julie Vincent

Le parcours de Julie Vincent étant une très bonne illustration de ce type de cheminement, nous en résumons ici les grandes lignes, après quoi nous discuterons de façon plus analytique certains aspects qui y sont soulevés.

Julie Vincent entre au service de E04 à l'âge de 16 ans; c'est son premier travail rémunéré. Elle y fera une demande d'emploi à la suggestion de sa cousine qui y travaille déjà et elle sera immédiatement embauchée. À ce moment, elle commençait à peine ses démarches de recherche et avait uniquement postulé à deux endroits : chez E04 et dans une autre grande entreprise du centre-ville active dans le même domaine. Ses brèves recherches se sont limitées au centre-ville. La banlieue de la Rive-Sud, à proximité de son lieu de résidence, ne l'intéresse pas car elle est certaine de n'y trouver que «[d]es petites affaires là, des petites affaires tranquilles là (rires). [...] C'étaient pas des grosses compagnies, c'étaient trop des petits salaires. [...] Mettons que le centre-ville était plus attirant.» Ses démarches prennent fin avec l'embauche par E04; elle n'a pas regardé ailleurs car elle «[n'a] pas eu le temps ! Pas eu le temps ! »

Elle cherchait un emploi de bureau, mais «[i]l y avait rien de précis» et «[m]oi c'est dans commis comptable que j'ai fait mon secondaire, je m'enlignais là-dessus tu sais, euh... Je ne sais pas ce que j'aurais fait mais en tous cas... (rires) Peut-être que j'aurais continué à l'école (rires). Même pas eu le

temps ! » Quant à savoir si elle privilégiait un emploi dans la grande entreprise, dans le secteur public ou dans le secteur privé, elle dira : «[a]ucune idée (rires). À la grâce de Dieu !»

Lorsqu'elle pose sa candidature chez E04, l'entreprise n'embauchait pas de façon massive. Mais Julie Vincent est appelée pour remplacer une commis dactylo qui doit s'absenter deux semaines pour des raisons de santé. Après ce remplacement, elle demeure au service de E04, mais changera de poste; elle effectue alors du classement de dossiers pendant trois mois et elle détient toujours un statut d'employée temporaire. Puis, profitant d'une vacance au sein du personnel, elle obtiendra de nouveau un poste de commis dactylo qu'elle conservera cinq ans.

Voici résumée en quelques lignes l'histoire de l'embauche de Julie Vincent, histoire ayant beaucoup de points en commun avec celles qu'ont vécues les cinq autres employées qui n'ont eu qu'un seul employeur. Voyons maintenant un à un les différents aspects de ce moment crucial qu'est l'embauche par E.

Les employées ayant connu qu'un seul employeur intègrent toutes le marché du travail de plain-pied à un jeune âge, entre 16 et 20 ans. Soulignons toutefois qu'en cela elles ne se distinguent pas des autres employées de cheminement 1, mais un peu de celles de cheminement 2 qui commencent plus jeunes. Les employées de cheminement 3 ont toutes terminé leur cours secondaire (voir Appendice D, tableau D- 3). Tout comme les employées de cheminement 1, elles ont un niveau de scolarité plus élevé et ont étudié en secrétariat ou dans un domaine connexe dans une proportion plus forte que les employées de cheminement 2. Certaines viennent tout juste de terminer leurs études secondaires, soit au secteur général (Lucie Cartier), soit avec une spécialisation en secrétariat (Julie Vincent et Diane Poirier). D'autres ont poussé leurs études plus avant, dont Sylvie Paré qui a obtenu un diplôme d'études collégiales en secrétariat. Enfin, Réjeanne Meunier, après avoir effectué des études secondaires au secteur général, entreprend des études collégiales en lettres, pour finalement les abandonner.

#### La localisation de l'emploi : un facteur de peu de poids

Les employées de cheminement 3 ont donc toutes décroché un emploi au centre de l'île. Mais la localisation de l'emploi n'apparaît pas comme une préoccupation pour elles au moment de la recherche

d'emploi. Ainsi, Lucie Cartier soutient qu'elle était prête à partir à la découverte du monde : «Non, je n'avais aucun endroit... prédestiné. Bien je pense, tu sais, à 19 ans là c'est comme... ils m'auraient envoyée en Abitibi et je serais allée là ! » La proximité résidence/emploi ne semble pas non plus les préoccuper outre mesure. Réjeanne Meunier dira : «À l'époque, non [je ne cherchais pas proche de la maison]. Non, ce n'était pas de même, tu sais ! (rires) Si tu avais une job, tu étais bien contente de l'avoir, là.» Julie Vincent, qui demeure alors en banlieue, préfère travailler au centre-ville, et avoir un emploi plus intéressant, mieux rémunéré.

Le temps consacré à se déplacer n'est pas, non plus, considéré comme une contrainte importante, ce qui n'est pas très surprenant étant donné qu'aucune d'entre elles n'a d'enfants à charge. En fait, ces femmes demeurent encore toutes chez leurs parents au moment d'intégrer le marché du travail : Diane Poirier, Réjeanne Meunier et Lucie Cartier habitent chez leurs parents locataires au centre de l'île; Sylvie Paré et Julie Vincent résident dans une maison unifamiliale de banlieue dont les parents sont propriétaires. Tant celles qui demeurent en banlieue que celles qui demeurent au centre de l'île utilisent le transport en commun (à l'exception de Réjeanne Meunier, qui obtient son permis de conduire l'année même de son embauche chez E04). On peut donc penser qu'un emplacement au centre-ville est alors un atout, bien que dans leurs discours, certaines manifestent le goût d'explorer le monde ou ne semblent accorder aucune importance à la localisation. Apparemment, il existe un certain fossé entre le discours, les dispositions d'esprit et le potentiel de mobilité des répondantes. Peut-être auraient-elles pu combler ce fossé si des offres de travail en Abitibi s'étaient concrétisées. Nous ne le saurons jamais, mais on peut douter que cela se serait produit dans tous les cas.

#### L'absence de stratégie de recherche d'emploi

Les stratégies de recherche d'emploi des femmes associées au cheminement 3 apparaissent minimales. Au départ, ces femmes n'ont pas très clairement défini leurs projets. À ce moment-là, elles ne connaissent pas très bien le marché du travail. Elles n'auront pas, non plus, l'occasion de préciser leurs attentes au fil de leurs démarches car elles seront embauchées extrêmement rapidement. La faiblesse de ces attentes serait sans doute aussi à mettre en relation avec le fait qu'elles demeuraient encore toutes chez leurs parents et qu'aucune n'a de responsabilités liées à la vie de couple ou de mère de famille.

Lucie Cartier aura cette belle image pour rendre compte de la rapidité du processus : «Comme je te dis, E04, c'est arrivé assez vite que je pense que je n'ai même pas eu le temps de faire ouf... ». Et ce n'est pas seulement une image : elle est reçue en entrevue et, le soir même, elle a un appel téléphonique lui signifiant son embauche. Une fois engagées, elles demeureront - comme nous le savons - au service de cette entreprise. Réjeanne Meunier dira à cet effet : «Ça fait que tu rentres là et dans ta tête, tu es là pour la vie, tu sais. C'est de même que ça marche. Ben dans le temps, c'était comme ça ! (rires)»

Dans quatre cas sur cinq, elles postuleront chez E à la recommandation d'un membre de leur famille qui détient lui-même l'information d'un membre de son réseau : un ami du père (Sylvie Paré et Réjeanne Meunier), une cliente de la mère (Lisa Di Caprio), ou une cousine (Julie Vincent) et, dans un cas, des relations amicales (Diane Poirier). Ainsi, s'il n'est pas possible d'établir une corrélation claire entre les domaines d'activité des pères et des filles (voir la section 7. 1. 2), on observe toutefois qu'un certain nombre de pères ont joué un rôle actif dans la recherche d'emploi de leurs filles. Ces femmes sont très jeunes, à la recherche d'un premier emploi, elles n'ont pas encore développé leur propre réseau de relations professionnelles et demeurent toujours sous le toit familial<sup>35</sup>. Le rôle de leur réseau se limite à la transmission d'informations sur les possibilités d'embauche par E. Elles entreprennent des démarches de leur propre chef à la suite des indications que leur a transmises leur réseau de relations. En aucun cas elles ne répondent à des offres d'emploi.

Dans certains cas, elles sont engagées par la première et unique entreprise où elles ont posé leur candidature (Sylvie Paré, Réjeanne Meunier). Les autres femmes ayant connu un tel cheminement ont fait, pour leur part, deux demandes au maximum. Les trois autres employées qui ont postulé dans plus d'une entreprise auront un comportement absolument identique, et pourtant, ces femmes ne se connaissaient pas à l'époque ! Ainsi, Lucie Cartier, Julie Vincent et Diane Poirier offrent leurs services à une autre grande entreprise du centre-ville active dans le même domaine que E04 et très connue. Et dans les trois cas, E04 a été la première à réagir ou à leur faire l'offre la plus intéressante. Voici comment s'est déroulée l'histoire pour Diane Poirier :

J'ai fait deux applications : E04 et Y. Les deux m'ont appelée. [...] [J'ai postulé] La même journée si tu veux. J'étais venue ici [E04] et puis j'étais allée à Y. Sauf qu'ici ils m'ont rappelée tout de suite, Y m'a rappelée comme deux semaines après. Ma mère

<sup>35</sup> Nous ne possédons pas les informations nécessaires à une étude exhaustive des filières d'embauche pour celles qui ont occupé des emplois avant d'entrer au service de E (cheminements 1 et 2), mais on peut penser que le rôle de la famille fut aussi assez important en ce qui concerne les tout premiers emplois. Toutefois, en ce qui concerne leur embauche par E, on peut dire que les employées adoptant des cheminements de type 1 ou 2 n'ont compté qu'exceptionnellement sur leur père et en aucun cas sur leur mère; elles ont alors développé d'autres filières.

les a transférés ici. Ils m'ont passé une entrevue au téléphone ici. Ils voulaient m'avoir, mais c'était un poste temporaire. J'ai dit je suis déjà sur un poste temporaire, quand vous aurez quelque chose de permanent, vous me rappellerez. Puis là je suis rentrée permanente, dans la même semaine ils m'ont appelée pour un poste permanent. Finalement, je n'ai pas changé de place, je me suis dit, je suis gênée tout ça, astheure que je suis là, je reste là, je ne bouge plus. [D'autant plus que Y lui offrait] «des heures brisées, tu travailles sur les shifts. J'aimais bien mieux travailler de jour.»

E04 et l'entreprise Y où elles ont toutes également postulé sont de très grandes entreprises, des entreprises phares que tout le monde connaît.. ou presque (Lucie Cartier ne connaissait pas cette compagnie). Ce qui renvoie aux observations de England voulant que les «applications spontanées» sont observables essentiellement auprès d'entreprises d'envergure nationale ou internationale : «However, even among the larger employers this was a strategy used regularly only by the national or multinational corporations which dominate their respective markets and/or have high visibility in the immediate community» (1995 : 2009).

Le type d'emploi ou d'entreprise visés n'était pas clairement défini non plus. Julie Vincent s'en remettait à la «grâce de Dieu» alors que Lucie Cartier et Diane Poirier se questionnaient davantage sur ce qu'elle désirait faire que sur le type d'entreprise. Dans une certaine mesure, il est possible de tracer un parallèle entre cette quasi absence de stratégie et les observations de Hanson et Pratt :

In contrast to neoclassical economic models of job search, which convey the impression that individuals search for jobs rationally and purposively across a metropolitanwide labor market, we have found that webs of social relations and the accidents of place play key roles in finding jobs. [...] People in Worcester tend to "fall into" jobs, discovering them through personal networks and chance encounters, often within the local neighborhood [...]. (1995 : 194)

Toutefois, ce parallèle n'est pas parfait car, dans certains cas, l'emploi n'est pas localisé à proximité du lieu de résidence et certaines femmes ont des critères et des méthodes de recherche assez clairement définis.

À partir du moment où elles sont embauchées par E, peu nombreuses sont celles qui connaîtront des périodes d'interruption d'emploi, si on omet les congés de maternité d'une durée «standard». Seule

Lucie Cartier décide de prolonger son congé de maternité, non seulement pour prendre soin de ses enfants, mais aussi parce qu'elle souhaite réorienter sa vie professionnelle, travailler à temps partiel et plus près de chez elle. Mais l'éclatement de son couple l'oblige à parer au plus pressé. Elle postule de nouveau chez E04 où elle avait travaillé précédemment et est réembauchée une semaine plus tard. À ce moment-là, la localisation de son emploi n'est pas non plus une préoccupation majeure; elle aurait préféré travailler non loin de chez elle, en banlieue, mais le centre-ville lui convenait aussi :

Tu vois, moi je suis partie quand même quatre ans. Quand je suis revenue, c'était une question de survie dans le sens qu'il fallait qu'il fallait que je gagne ma vie donc... ça n'a pas été... une question de temps [temps de déplacement], ça a été une question qu'il fallait que je travaille ! [...] Moi je me suis revirée de bord et je me suis dit : Bon ! là... braille, braille, braille à moment donné... tu sais... j'ai fait une demande d'application, j'ai rempli ça, je te dis... je pense que c'est une semaine ou deux, il m'a rappelée... Ça s'est fait tellement vite, je ne m'en attendais pas moi-même... là il a fallu que je me réorganise pour trouver une gardienne et tout ça. Alors à ce moment-là, que ce soit Montréal centre-ville ou ailleurs... bien en prenant qu'il n'y avait pas de bureaux ailleurs, je savais que ce serait au centre-ville...

Au moment de l'embauche, les femmes de cheminement 3 ont commencé au bas de l'échelle. Certaines avaient un statut précaire, ce qu'elles ont accepté parce qu'elles ne semblaient pas avoir d'attentes très clairement définies, comme nous l'avons vu, contrairement aux femmes empruntant les autres cheminements. Au chapitre suivant, nous verrons toutefois qu'elles ont toutes rapidement obtenu des emplois de jour et à temps plein, de même qu'un statut de permanente.

### 7.3 Les dimensions spatiales de l'insertion professionnelle : synthèse

Ce travail d'analyse met en lumière le fait que les dimensions spatiales ne se limitent pas au rapport entre les lieux d'emploi et de résidence. Ces dimensions font aussi appel à la distribution spatiale de l'emploi, à l'échelle de rémunération variable à l'intérieur de la région métropolitaine, aux filières de recherche privilégiées, à l'accessibilité en transport en commun, etc. De façon générale, nous avons observé que si certaines employées reconnaissent d'emblée l'importance du facteur localisation de l'emploi, d'autres ont souvent tendance à minimiser l'attention qu'elles accordent à ce facteur. Il est vrai que pour certaines, ce facteur a peu de poids et nous le reconnaissons. Mais dans d'autres cas, il semble peser lourd sur leurs pratiques et dans le choix de leurs stratégies. Cet état de fait n'est pourtant pas reconnu dans leur discours. Par exemple, quand on leur demande où elles étaient

disposées à travailler, certaines répondent «n'importe où» alors que parfois elles ne peuvent se déplacer qu'en transport en commun. On peut se demander à quoi rattacher cette attitude. D'une part, elles ont très bien intégré la géographie de l'emploi et savent qu'un emploi de bureau, dans les années 1970 à Montréal, équivalait plus souvent qu'autrement à un emploi au centre-ville. D'autre part, ce n'est pas une question à laquelle elles ont très souvent réfléchi, à tout le moins posée en ces termes. Tout en étant consciente de ces facteurs qui peuvent inciter à minimiser le critère de la distance, il faut éviter de «dramatiser» cette question, tentation à laquelle nous sommes soumise en tant que chercheure.

Nous avons aussi constaté que la plupart des répondantes demeuraient encore sous le toit familial au moment de commencer leur vie active. Cette situation n'est pas sans incidences sur leurs filières de recherche d'emploi, comme nous y avons déjà fait allusion, mais aussi sur d'autres dimensions dont les rapports spatiaux résidence-emploi, la durée consacrée aux déplacements, etc. Une fois embauchées par E01, E02, E03 ou E04, les caractéristiques propres à chacune de ces entreprises ont un impact assez fort sur les formes que prendront leurs cheminements professionnels, leurs horaires de travail, leur rémunération, etc.; mais aussi, par ricochet, sur leurs déplacements pendulaires, leur localisation résidentielle, la conciliation travail/famille, etc. Il est entendu que le cheminement menant à l'embauche et les caractéristiques des entreprises sont inextricablement liées. Nous l'avons d'ailleurs constaté : une telle choisit l'entreprise X pour pouvoir travailler à temps partiel, telle autre, l'entreprise Y pour la possibilité d'y faire carrière, etc. Mais dans les sections relatives à ces dimensions, nous verrons que le rôle du profil spécifique de chacune des entreprises ressort plus nettement encore. Au chapitre suivant, nous analyserons donc le matériel d'entretien à travers ce prisme, tout en soulignant les liens avec les cheminements.



## CHAPITRE 8

### TRAVAILLER AU CENTRE POUR E : CHEMINEMENT RÉSIDENTIEL, MOBILITÉ PENDULAIRE, VIE PROFESSIONNELLE ET CONCILIATION TRAVAIL/VIE QUOTIDIENNE

Ce chapitre est consacré à l'époque où les employées sont embauchées par E et travaillent au centre de l'île. Entre le moment de l'embauche par E et la relocalisation, pour la plupart des femmes interviewées, beaucoup d'eau a coulé sous les ponts. En effet, si trois d'entre elles n'avaient travaillé pour E qu'entre deux et quatre ans avant la relocalisation (Josée Boudrault, Lise Wilson et Jo-Ann O'Leary), la plupart avaient sept ans et plus d'ancienneté, voire quinze ans et plus dans huit cas (voir le tableau 5. 2). Il est donc pertinent de documenter les cheminements qui s'effectuent durant cette période, car bien qu'elles travaillent alors toutes au centre de Montréal et que leur lieu d'emploi demeure stable<sup>1</sup>, on verra des changements s'opérer dans d'autres dimensions de leur vie. Il est important de saisir ceux-ci afin de voir dans quelle situation elles se trouveront, le moment de la relocalisation venu.

C'est pourquoi, dans ce chapitre, nous retracerons leur histoire résidentielle parallèlement à l'évolution de la composition de leur ménage. Nous traiterons ensuite de leur potentiel et de leur comportement en termes de mobilité pendulaire. Nous décrirons aussi le cheminement professionnel des employées au sein de E et nous documenterons leurs conditions de travail en termes d'horaire, de statut, de rémunération. En terminant, nous aborderons la question de la conciliation travail/vie quotidienne pendant la période qui précède la relocalisation.

---

<sup>1</sup> Les entreprises E03 et E04 ont relocalisé leurs installations au cours de cette période, mais toujours dans les limites du centre de Montréal. Ces changements de lieu d'emploi n'ont pas eu d'incidences sur les dynamiques spatiales des employées.

### 8. 1. Histoire résidentielle et évolution de la composition du ménage

Si au moment de l'embauche par E, treize des vingt employées demeurent au centre de l'île, en bout de course - juste avant la relocalisation - les banlieusardes sont plus nombreuses (11) que les citadines (9). Ainsi, malgré un lieu d'emploi fixe et central, on observe un mouvement de déconcentration des lieux de résidence (voir le tableau 8. 1). Afin d'examiner de plus près l'évolution de la situation résidentielle des employées, tous les déménagements sont recensés et une distinction est faite entre les déménagements intrasecteurs et intersecteurs. Les déménagements intrasecteurs renvoient aux changements de lieu de résidence s'effectuant à l'intérieur d'un même secteur, c'est-à-dire dans les limites d'un même type de milieu résidentiel, soit en banlieue, soit en milieu urbain central. De fait, à l'exception de Sarah Lemay, tous les autres déménagements intrasecteurs n'auront pas seulement lieu au sein d'un même type de tissu urbain, mais aussi au sein d'un même milieu géographique, dans des limites très réduites. Par contraste, les déménagements intersecteurs se traduisent par un changement de milieu de vie, un passage de la banlieue vers le centre ou vice versa.

Le lieu de résidence à l'embauche est le lieu à partir duquel s'est dessinée l'aire de recherche d'emploi des répondantes. Rappelons qu'à ce moment, les rapports de proximité entre les lieux de résidence et de travail étaient élevés, voire très élevés (voir le tableau 7. 4). Au cours de cette période, treize employées n'ont pas remis en question le rapport de proximité existant, au moment de l'embauche, entre le lieu de résidence et le lieu d'emploi. Ou elles n'ont pas déménagé du tout (c'est le cas de cinq d'entre elles : quatre résidentes du centre et une de la banlieue); ou elles ont déménagé, mais à l'intérieur des limites du même secteur où elles résidaient à l'embauche (comme l'ont fait trois résidentes du centre et cinq banlieusardes). Bref, ces treize employées habitent encore soit dans le même logement, soit dans le même secteur qu'au moment de leur recherche d'emploi et de leur embauche (à savoir sept employées demeurant au centre et six à la périphérie).

D'autres employées remettent en cause, à un moment ou à un autre de cette période, ce lien de proximité entre le lieu de résidence et le lieu de travail. En effet, sept employées changent de secteur de résidence durant ce laps de temps. Il n'est pas surprenant d'observer que ces déplacements, à une seule exception, s'effectuent tous du centre vers la périphérie. Ce sont des mouvements de déconcentration résidentielle qui correspondent à la grande tendance de l'étalement urbain qui prévaut à l'époque (voir le chapitre 3). Cette forme de mobilité résidentielle ne renvoie pas à une stratégie de réduction de la distance entre le lieu de travail et de résidence, tant s'en faut; on assiste plutôt à l'augmentation du nombre de résidentes en banlieue, alors que leur lieu de travail demeure centralisé.

Voyons donc quels facteurs - en l'absence d'une relocalisation du lieu de travail - expliquent la mobilité et la stabilité résidentielles. Ces facteurs sont alors liés au cheminement de vie (âge au moment de l'embauche, durée de la période en emploi, recomposition du ménage), à la recherche d'un meilleur logement ou d'un milieu de vie estimé plus satisfaisant, à l'accession à la propriété, à la localisation de l'emploi du conjoint, le cas échéant. Nous tenterons par la même occasion de mettre au jour le processus décisionnel entourant le choix de la localisation. Nous verrons aussi que les pratiques résidentielles ne sont pas sans lien avec les trois types de cheminements ayant mené à l'embauche.

### 8. 1. 1. Lieu d'emploi et de résidence : maintien du rapport

Entre le moment de l'embauche et la relocalisation, sept employées ont maintenu le même rapport entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail. Cela se traduit soit par le maintien d'un rapport de proximité quand les lieux de résidence sont centraux, soit au contraire par une certaine distanciation quand elles vivent en banlieue.

#### Un rapport de proximité est maintenu

Parmi les sept employées qui maintiennent une localisation résidentielle centrale, quatre habiteront le même logement tout au cours de cette période, tandis que trois ont déménagé mais maintenu une localisation centrale. Les unes comme les autres maintiennent une proximité résidence/emploi; toutes résident au centre (voir le tableau 7. 6).

Nous avons recensé sept facteurs qui influencent la stabilité résidentielle. Notons ici que cette stabilité résidentielle n'est pas l'apanage ni des propriétaires, ni des résidentes de banlieue. Premièrement, cette stabilité peut être, dans le cas de Josée Boudrault et de Lise Wilson, associée au fait qu'elles n'étaient au service de E02 que depuis un an au moment de la relocalisation. Mais ce facteur n'explique pas tout, car les autres employées concernées ont travaillé pour E de nombreuses années avant la relocalisation de l'établissement (entre sept et dix-neuf ans). Deuxièmement, la stabilité résidentielle peut être asso-

Tableau 8. 1 Mobilité résidentielle : de l'embauche à la relocalisation

LIEU DE RÉSIDENCE À l'embauche au centre de l'île	LIEU DE RÉSIDENCE En cours de période	LIEU DE RÉSIDENCE Avant la relocalisation
<i>D. Deschamps</i> Patricia Bleau J. Boudrault <i>Lucie Cartier</i> Lisa Di Caprio Marie Rouillard Catherine Lee Claire Marien <i>R. Meunier</i> Ann Murray <i>Diane Poirier</i> Monique Richer Lise Wilson	Stabilité résidentielle (même logement) Josée Boudrault Claire Marien Monique Richer Lise Wilson Déménagements intrasecteurs Patricia Bleau Marie Rouillard Ann Murray Déménagements intersecteurs ... mais retour au secteur de début de période Lisa Di Caprio Catherine Lee ... et transfert en fin de période <i>Lucie Cartier</i> <i>Diane Deschamps</i> <i>Réjeanne Meunier</i> <i>Diane Poirier</i>	J. Boudrault Patricia Bleau Lisa Di Caprio Marie Rouillard Catherine Lee Claire Marien Ann Murray Monique Richer Lise Wilson
en banlieue		
M. Hébert Sarah Lemay C. Mellilo Jo-Ann O'Leary M. Palardy Sylvie Paré Julie Vincent	Stabilité résidentielle (même logement) Jo-Ann O'Leary Déménagements intrasecteurs Marguerite Hébert Sarah Lemay Chantale Mellilo Michèle Palardy Julie Vincent Déménagements intersecteurs ... mais retour au secteur de début de période Sylvie Paré	+ <i>D. Deschamps</i> + <i>Lucie Cartier</i> M. Hébert Sarah Lemay Chantale Mellilo + <i>R. Meunier</i> Jo-Ann O'Leary Michèle Palardy Sylvie Paré + <i>Diane Poirier</i> Julie Vincent

Note : Le symbole + est accolé aux employées qui viendront résider dans un secteur donné en cours de période.

ciée à l'étape de leur cheminement de vie et de leur parcours professionnel. Les employées concernées ne sont pas entrées en fonction chez E à 16 ou 18 ans, mais au plus tôt entre 22 et 29 ans pour quatre d'entre elles, et à plus de 35 ans pour les autres (voir le tableau 7. 5). En aucun cas, E ne représente un premier emploi, elles participent toutes aux cheminements 1 ou 2, quoique plus fréquemment à ce dernier. Rappelons l'importance que ces dernières accordaient à la proximité résidence/emploi au moment de leur réinsertion sur le marché du travail.

Troisièmement, la structure de leur ménage n'a pas connu de bouleversement majeur durant ce laps de temps. Trois d'entre elles, soit Josée Boudrault, Lise Wilson et Monique Richer, étaient déjà mères bien avant l'embauche; en fait, leurs enfants étaient d'âge scolaire à ce moment. Une des rares transformations enregistrées au sein des ménages est le départ des enfants adultes de Monique Richer, mais ce départ n'a pas d'impact sur le lieu de résidence des parents, qui conservent le même logement. Par contre, les enfants de Patricia Bleau et ceux de Marie Rouillard sont plus jeunes et, à un certain moment, la recherche d'un environnement plus sécuritaire pour les enfants motivent des déménagements intrasecteurs. Cette préoccupation fait d'ailleurs écho aux conclusions d'une enquête menée dans le quartier Hochelaga-Maisonneuve (voir à ce sujet Morin *et al.*, 1999 : 36-37). Mais de façon générale, on note un intérêt marqué à demeurer dans le même milieu afin de maintenir les réseaux sociaux des enfants (école, gardienne, voisinage, etc.). Pour des raisons de sécurité, certaines consentiront cependant à déménager à un ou deux coins de rue, voire dans un quartier voisin. L'âge des enfants constituent ainsi un quatrième facteur influençant la mobilité résidentielle.

Cinquièmement, le quartier en tant que milieu social n'est pas valorisé que par les mères de famille et son importance n'est pas seulement liée à la présence d'enfants. En effet, Claire Marien et Ann Murray, qui n'ont pas d'enfants, accordent beaucoup d'importance à la proximité de leur famille - quelque chose de très significatif selon Fortin *et al.* (1987) - et à celle de leurs amis. Avec Marie Rouillard et Patricia Bleau, Ann Murray est la seule autre employée à déménager au cours de la période étudiée afin, une première fois, de «gagner son indépendance» en quittant ses parents, et, une deuxième fois, afin d'améliorer la qualité du logement. Mais elle demeure au centre et quand on lui demande ce qui a guidé le choix du quartier, elle répond : «Je connais le coin, des gens que je connais.» Tout compte fait, elles sont nombreuses à avoir grandi dans ces quartiers centraux (Claire Marien, Josée Boudrault, Patricia Bleau, Marie Rouillard et Ann Murray).

Sixièmement, toutes apprécient cette vie au centre, notamment en ce qui a trait à la possibilité d'effectuer les tâches quotidiennes (travail, courses, responsabilités familiales, etc.) en transport en

commun ou à pied. D'ailleurs, lorsque Patricia Bleau et son conjoint décident de quitter leur quartier pour des raisons de sécurité, ils commencent par chercher à Laval où réside son frère, mais opteront finalement de concert pour l'achat d'une maison unifamiliale dans un autre secteur du centre de l'île, la question de l'accessibilité s'avérant cruciale.

Septièmement, le lieu d'emploi du conjoint pourrait être un autre facteur jouant un rôle dans la stabilité résidentielle de ces employées. En effet, six employées ont un conjoint et ceux-ci occupent tous un emploi au centre, très souvent dans des secteurs avoisinant leur secteur de résidence. D'ailleurs, le lieu d'emploi du conjoint fut déterminant dans le choix de localisation résidentielle de Josée Boudrault, Monique Richer et Lise Wilson, d'autant plus qu'à ce moment elles n'étaient pas actives sur le marché de l'emploi.

#### Une certaine distanciation perdue

Six des femmes habitent déjà la banlieue au moment de leur embauche par E. Elles déménagent toutes pendant cette période s'échelonnant jusqu'à la relocalisation, mais demeurent en banlieue. Elles ont donc toujours connu une certaine distanciation entre leur lieu de travail au centre de Montréal et leur lieu de résidence à la périphérie, et maintiennent cette distanciation. Cela ne signifie pas que toutes estiment leurs déplacements aisés, comme nous le verrons dans la section suivante.

Cette mobilité résidentielle généralisée est associée au fait qu'au moment de l'embauche, ces femmes résidaient chez leurs parents. La période qui va de l'embauche à la relocalisation est passablement longue, soit de sept à treize ans; elle a coïncidé avec d'importantes modifications dans les modalités de vie : décohabitation, formation et rupture d'union, naissance des enfants. À terme, elles vivent toutes en couple et trois d'entre elles ont des enfants.

Il est intéressant de noter qu'aucune n'a passé son enfance en milieu urbain. L'attachement à la banlieue des quatre employées qui y ont grandi est très marqué et clairement associé à la présence de leur famille d'origine. Leur cheminement résidentiel peut se résumer ainsi : elles ont vécu leur enfance et leur jeunesse en banlieue; lors de la décohabitation, elles ont loué un logement dans le voisinage du domicile parental en banlieue; puis, au gré de l'évolution de leur cheminement de vie, elles se sont «fixées» en achetant une propriété - et ce, toujours dans le même secteur. Il est important de

souligner que ce n'est pas la banlieue en général qui les retient, mais une banlieue en particulier, celle où elles ont développé leurs attaches familiales, aussi bien que sociales. Par exemple, Julie Vincent commence à travailler pour E04 à 16 ans; c'est son premier emploi et elle habite toujours chez ses parents sur la Rive-Sud. Après un bref épisode de cohabitation avec un conjoint, elle retourne vivre chez ses parents et achète avec celui qui deviendra son mari un terrain voisin. Le processus décisionnel entourant le choix de localisation ne semble pas avoir soulevé bien des hésitations : «Ben parce que [...] on a toujours vécu en banlieue, ça fait que... » C'est ainsi qu'à compter de 20 ans, elle habitera à trois portes de chez ses parents, une maison unifamiliale construite par son père, son conjoint et elle-même : Elle apprécie le fait d'être très près de chez sa mère et des amis ainsi que le caractère «petite ville» de sa municipalité. À notre question sur les principaux avantages de cette municipalité de banlieue, elle répond : «On est bien. Maman est là ! (rires) [...] Des amis, oui. Puis de la parenté. Puis...[...] tu connais ta place : le dépanneur, le IGA, c'est comme du monde que tu connais, tout le temps... Si j'arrivais dans un quartier où je ne connais pas personne là, je crois que je m'ennuierais là...»

Pour ces femmes natives de la banlieue, l'attachement au lieu de résidence tient aussi au fait que celles qui ont des enfants peuvent, dans tous les cas, en confier la garde à leur mère qui habite à proximité, voire dans la même résidence; nous y reviendrons dans la section sur la conciliation travail/vie quotidienne. Rappelons que Fortin *et al.* avaient identifié l'importance de la matrilocalité dans les patterns de localisation résidentielle des filles (1987 : 82-83). Mais, tout comme pour l'attachement aux quartiers centraux, il ne faudrait pas croire que la prédilection pour la banlieue est le seul fait des mères de famille. Par exemple pour Chantale Mellilo qui n'a pas d'enfants, la principale raison de son attachement à sa municipalité de banlieue, c'est la famille. D'ailleurs, elle nous confiera qu'elle arrête voir sa mère presque tous les soirs au retour du travail : «[...] Il faut se voir au moins, il faut se voir ou se parler tous les jours.» Elle vit chez ses parents en banlieue au moment de son embauche par E02, et ce, jusqu'à son mariage cinq ans plus tard. Le couple vivra toujours à «deux minutes» de chez ses parents. Elle affirme aussi son désir de demeurer dans le milieu qui l'a vue grandir et au sein duquel elle est très engagée socialement. Le fait que son conjoint aussi soit originaire de cette municipalité et travaille maintenant dans leur secteur de résidence renforce sans doute son attachement.

Le cas de Sarah Lemay est particulier : étant la seule employée de ce groupe qui n'est pas originaire de la banlieue, elle y a beaucoup moins d'attaches. Le choix de sa région de résidence est fonction de son lieu de travail et, à l'échelle intramétropolitaine, sa localisation résidentielle est fonction de son aversion pour la ville-centre : «Premièrement, Montréal ça ne m'intéresse pas parce que je suis une fille de la campagne [...]. Fait que le plus loin possible, mais qui se voyage au centre-ville.» Elle vivra avec son conjoint pendant quelques années dans une municipalité de la couronne nord, puis, lors de la rupture de

leur union, elle louera un logement dans une municipalité voisine. Bien qu'elle s'y sente «confortable», elle n'est pas particulièrement attachée à ce secteur et envisage même, au moment de la première série d'entretiens, déménager l'année suivante pour se rapprocher des installations de E03 dans l'est de l'île<sup>37</sup>.

La situation de ces employées illustre le fait qu'il est aujourd'hui possible de demeurer en banlieue sans entrer dans le moule de la petite famille typique «papa/maman/les enfants» et sans être nécessairement propriétaire d'une maison unifamiliale.

### 8. 1. 2. Redéfinition du rapport de proximité résidence/emploi

Les déménagements intersecteurs, presque aussi nombreux que les déménagements effectués à l'intérieur d'un même type de milieu urbain, impliquent sept employées (voir le tableau 8. 1). D'entrée de jeu, mentionnons que tous ces déplacements, sauf un, sont tous des mouvements de déconcentration résidentielle. On peut se demander qu'est-ce qui, en l'absence de changement du lieu d'emploi, incite ces femmes à déménager, le plus souvent à quitter le centre pour la banlieue ? Pourquoi remettent-elles en cause, à un moment ou à un autre au cours de cette période (même si dans certains cas, elles finissent par revenir à leur milieu d'origine), ce lien de proximité entre le lieu de résidence et le lieu de travail ?

#### La déconcentration résidentielle ou l'augmentation de la distance résidence/emploi

Quatre femmes quitteront le centre pour s'établir définitivement en banlieue (voir le tableau 8. 1). Toutes avaient été embauchées par E à un jeune âge, entre 17 et 19 ans, et demeureraient toutes encore sous le toit familial, au centre de l'île. Au moment de la décohabitation, elles louent, dans un premier temps, des logements à proximité du domicile parental. Par la suite, les parcours se singularisent, quoique ceux de Diane Deschamps et de Lucie Cartier sont assez semblables. Leurs mouvements résidentiels sont marqués au sceau du «familialisme»; d'ailleurs, à la naissance des enfants, toutes deux vivront en retrait du marché du travail quelques années. Elles quittent le centre à la recherche d'un milieu de vie «champêtre» pour voir grandir leurs enfants. Elles reconnaissent d'emblée la faiblesse de la desserte en transport en commun et de l'offre de services de leur milieu résidentiel. Diane Deschamps est en congé

<sup>37</sup> Dans un premier temps, Sarah Lemay a refusé la relocalisation et a maintenu un poste pour E03 au centre-ville, mais elle savait qu'à plus ou moins brève échéance, son emploi serait relocalisé dans l'est de l'île.

de maternité lors de l'achat, et les déplacements quotidiens vers le travail ne l'ont pas beaucoup préoccupée à l'époque : «Non je n'ai même pas pensé à ça. ». Lucie Cartier reconnaît que, en ce qui a trait aux services urbains : «C'est pourri, c'est pourri ! (rires).». Si l'histoire résidentielle de Lucie Cartier rappelle à bien des égards celle de Diane Deschamps, un divorce viendra modifier le portrait en fin de parcours. À 31 ans, suite à une rupture d'union, son conjoint conserve la maison et elle loue un appartement dans une municipalité voisine, à cinq minutes en voiture de la résidence familiale. Les enfants sont en garde partagé et ce choix impose de fortes contraintes en termes de localisation résidentielle.

Si les histoires résidentielles de Diane Deschamps et de Lucie Cartier semblent emprunter un parcours «typique» : décohabitation, formation d'union, locataires au centre quelques années, naissance d'enfants et achat d'une maison unifamiliale en banlieue, il n'en va pas de même pour Réjeanne Meunier et Diane Poirier. Pour Réjeanne Meunier, ce n'est pas la formation d'une union ni la naissance d'un enfant qui l'attireront en banlieue. Elle n'aura jamais d'enfants et vivra principalement avec des colocataires, si on omet les quelques deux années où elle a vécu en couple et l'année où elle a habité de nouveau chez ses parents. En fait, elle aura un parcours résidentiel assez mouvementé et bien qu'après quelques années elle se fixe en banlieue, son statut d'occupation sera changeant. Elle a grandi au centre de Montréal et demeure encore chez ses parents, lorsqu'elle commence à travailler chez E04, son premier emploi à temps plein. À 21 ans, elle décohabite, car elle travaille et veut accéder à son indépendance. Elle quitte le domicile familial et loue avec une amie un logement un peu plus à l'est mais toujours au centre de l'île. Deux ans plus tard, elle emménage en banlieue mais toujours à titre de colocataire. À 25 ans, elle achète un condominium avec son nouveau conjoint. Mais deux ans plus tard, Réjeanne Meunier est de retour au domicile parental - toujours au centre - parce que son conjoint et elle sont incapables d'assumer les charges financières de leur résidence. Un an après, c'est un autre départ : Réjeanne Meunier achète de nouveau un condominium mais à Laval et avec une collègue de travail. Elle y demeure lors de la relocalisation partielle de E04 à Laval.

Diane Poirier, pour sa part, quitte le centre avec toute sa famille : son père, sa mère et sa sœur cadette. Cette dernière est victime de violence à l'école et la famille recherche un nouveau milieu de vie pour elle. C'est donc une motivation plus «exceptionnelle» découlant d'un événement imprévisible qui fait bifurquer leur cheminement. Ils optent pour une municipalité de banlieue de la couronne nord, notamment parce des membres de la parenté de la mère y résident déjà. Ils louent un grand logement dans cette municipalité : «[i]l y a beaucoup de blocs appartements». À la suite du déménagement, Diane Poirier vit toujours avec ses parents et sa sœur, mais son conjoint s'est joint à eux. À 21 ans, Diane Poirier épouse son conjoint, avec qui elle demeurerait depuis deux ans déjà. À ce moment, ils

décohabitent et louent un logement à Laval, dans le quartier Chomedey. Un an plus tard, Diane Poirier donne naissance à leur fille. Son conjoint est au chômage dès avant la naissance. En fait, il ne retravaillera jamais, car il est par la suite très malade. C'est dans ce contexte qu'à 23 ans, Diane Poirier recohabitera avec ses parents. Ils demeurent alors à Laval-des-Rapides, où ils louent un appartement, puis un an plus tard, ils s'établissent à nouveau dans la municipalité de banlieue de la couronne nord. À ce moment, sa sœur quitte le domicile parental et «le mari a disparu. On a été le reconduire chez sa mère. On est tombé à quatre.» Elle contribue financièrement au paiement du loyer, en échange de quoi sa mère garde sa fille :

D'une certaine façon, mon père n'avait pas un gros salaire, donc je devenais la troisième roue du carrosse si tu veux. [...] On payait moitié-moitié. En quelque part elle m'aidait avec ma fille, moi je contribuais d'une autre façon avec eux autres. Ben parce que ce n'était pas dans la même catégorie si tu veux, sans vouloir classer, on est parti d'un milieu euh... de premier étage [quartier populaire du centre de Montréal] pour tomber à classe moyenne si tu veux.

#### Le fossé résidence/emploi se creuse et se rétrécit : Lisa Di Caprio et Catherine Lee

Lisa Di Caprio et Catherine Lee demeuraient au centre de l'île au moment de l'embauche. Par la suite, elles iront habiter quelque temps en banlieue, mais reviendront vivre au centre. En fait, Catherine Lee ne vit qu'un an dans une municipalité de l'est de l'île. Ayant connu une mauvaise expérience à titre de coresponsable, avec son conjoint, d'une conciergerie, tous deux ressentent le besoin de quitter le quartier où elle a toujours vécu. Cet épisode relève, selon nous, de l'accident de parcours comme dans le cas de Diane Poirier. Toutefois, à la différence de cette dernière, la famille Lee reviendra rapidement vivre au centre. Lisa Di Caprio demeure toujours, au moment de l'embauche, chez ses parents au centre de l'île. Dans son cas, la localisation en banlieue est liée à l'amorce d'une vie de couple et le retour au centre, à l'éclatement de celui-ci quatre ans plus tard. Elle vit alors seule et se rapproche du quartier où elle a grandi. De plus, durant cette période, son père tombera gravement malade et, se rendant tous les jours au domicile parental, il s'avère alors crucial pour elle de demeurer à proximité.

#### Sylvie Paré ou le seul cas de réduction de la distance résidence/travail

Sylvie Paré résidait chez ses parents en banlieue au moment de l'embauche par E03. Deux ans plus tard, elle quitte le domicile familial et s'établit au centre-ville de Montréal. Quelques années après, elle va travailler pour E03 en Ontario et vivra au centre-ville de Toronto. Lorsqu'elle décide de quitter Toronto

et de revenir travailler au Québec, à la faveur d'une restructuration, elle est pressée par le temps et n'est pas sur place pour effectuer ses propres recherches. Ses parents, qui demeurent dans une municipalité de banlieue de la Rive-Sud, lui trouvent un logement dans une municipalité voisine. Si le choix de résider au centre-ville était dicté par son lieu de travail, par son statut de célibataire, sans automobile et appréciant la vie urbaine, son retour en banlieue est quasi accidentel, mais sera maintenu de nombreuses années, sans doute parce que les déplacements quotidiens ne sont pas un réel obstacle pour elle, comme nous le verrons plus tard.

On peut donc dire qu'à terme, la moitié des femmes rencontrées maintenaient un rapport de proximité entre leur lieu de résidence et leur lieu d'emploi. Juste avant la relocalisation, le profil résidentiel des employées est le suivant : neuf employées résident au centre, sept sont locataires et deux propriétaires, quatre vivent au sein d'une famille nucléaire avec enfants (Josée Boudrault, Patricia Bleau, Catherine Lee, Lise Wilson), trois en couple sans enfants (Lisa Di Caprio, Claire Marien, Monique Richer), une dans un ménage bifamilial avec enfant (Marie Rouillard); et une dernière vit seule (Ann Murray). Onze employées résident en banlieue. Celles-ci offrent des profils passablement diversifiés, plus diversifiés que le veulent les stéréotypes largement véhiculés dans les médias, dans la population en général, mais aussi dans le monde universitaire. Ainsi, de ce nombre, cinq sont locataires, six propriétaires; plus précisément, Réjeanne Meunier et Marguerite Hébert sont copropriétaires et c'est le nouveau conjoint de Michèle Palardy qui est propriétaire. La structure des ménages est plus diversifiée que dans le cas des employées vivant au centre : deux vivent au sein d'une famille nucléaire avec enfants (Diane Deschamps et Marguerite Hébert); deux en couple mais sans enfants (Julie Vincent et Chantale Mellilo); une est à la tête d'une famille monoparentale (Lucie Cartier); une dans un ménage bifamilial avec enfant (Diane Poirier); deux au sein d'une famille reconstituée (Sarah Lemay et Michèle Palardy); une habite avec une copropriétaire non apparentée (Réjeanne Meunier); enfin, deux vivent seules (Jo-Ann O'Leary, Sylvie Paré).

## 8. 2. Modifications des pratiques de mobilité pendulaire : de l'embauche à la relocalisation

### 8. 2. 1. Le transport en commun et la marche à pied : les modes de déplacement privilégiés au moment de l'embauche

Comme nous l'avons vu, au moment de l'embauche, le mode de déplacement privilégié (voir le tableau 8. 2.) pour se rendre au travail est le transport en commun (11/20). La prépondérance du transport en

commun au moment de l'embauche s'explique par un faisceau de facteurs. Premièrement, la localisation centrale de l'emploi et l'excellente desserte du système public de transport à partir des lieux de résidence centraux, mais aussi périphériques, font des déplacements en transport en commun une option intéressante. D'ailleurs, les usagères résident alors dans une proportion sensiblement équivalente au centre (6) et en banlieue (5). Deuxièmement, l'étape du cheminement de vie permet de comprendre, dans certains cas, le recours au transport en commun. Plusieurs employées rencontrées sont, lors de l'embauche, très jeunes (8/11 étaient âgées de moins de 25 ans), et, à deux exceptions (Catherine Lee et Sarah Lemay), vivent encore chez leurs parents (9/11) et la plupart n'ont pas d'enfants (9/11) (en fait, seules Catherine Lee et Michèle Palardy ont des enfants à ce moment là). On remarque d'ailleurs que la plupart des employées, pour qui E représente le premier employeur, sont des usagères du transport en commun (4/5). Troisièmement, la faiblesse des revenus de certaines, notamment celles pour qui E représente un premier emploi, peut expliquer le recours au réseau public.

Par ailleurs, au moment de l'embauche, quatre des femmes rencontrées se rendent au bureau à pied. Évidemment, il s'agit de résidentes des quartiers centraux qui demeurent alors très près de leur lieu d'emploi. Ce sont, en fait, uniquement des employées de E02, seule entreprise alors localisée à la frange d'un important secteur résidentiel à statut modeste. Mentionnons que le centre-ville comme tel n'est pas un lieu de résidence privilégié par nos répondantes, seule Sylvie Paré y habitera quelques années. Les déplacements piétonniers sont le fait de certaines employées adoptant un cheminement de type 2 qui, lors de leur réinsertion sur le marché du travail après une période significative de discontinuité professionnelle, cherchent toutes un emploi à temps partiel et, dans plusieurs cas, aussi à proximité de leur lieu de résidence. Trois d'entre elles ont alors des enfants à charge. Tout compte fait, les trois quarts des répondantes sont soit des usagères des transports en commun, soit des adeptes de la marche au moment de l'embauche.

### 8. 2. 2. L'usage de l'automobile au moment de l'embauche

Au moment de l'embauche, cinq des employées se déplacent en voiture pour se rendre au travail (voir le tableau 8. 2). De celles-ci, seule Diane Deschamps pratique le covoiturage à titre de passagère, dans un premier temps avec son père, dans un second avec un autre employé de E01. Cette pratique s'explique par le fait qu'elle travaille dans l'entreprise paternelle et demeure encore sous le toit familial et que dans un troisième temps, lors de la décohabitation, elle vivra avec un homme qui travaille lui aussi chez E01; ils achètent une première voiture et voyagent ensemble.

Tableau 8. 2 Mode de déplacement : transferts de l'embauche à la relocalisation

Principal mode de déplacement	À l'embauche	Juste avant la relocalisation	Après la relocalisation
à pied*	Josée Boudrault Marie Rouillard Claire Marien Monique Richer	= <i>Josée Boudrault</i> = <i>Marie Rouillard</i> = <i>Claire Marien</i>	
en transport en commun	Patricia Bleau Lucie Cartier Lisa Di Caprio Marguerite Hébert Catherine Lee Sarah Lemay Ann Murray Michèle Palardy Sylvie Paré Diane Poirier Julie Vincent	= <i>Patricia Bleau</i> = <i>Lisa Di Caprio</i> = <i>Marguerite Hébert</i> = <i>Catherine Lee</i> = <i>Sarah Lemay</i> = <i>Ann Murray</i> = <i>Sylvie Paré</i>	= Sylvie Paré
En automobile : covoiturage P=passagère C=conductrice	<i>Diane Deschamps</i> <sup>P</sup>	+ <i>Michèle Palardy</i> <sup>P</sup> + <i>Monique Richer</i> <sup>P</sup> + <i>Julie Vincent</i> <sup>P</sup>	+ <i>Josée Boudrault</i> <sup>P</sup> + <i>Lisa Di Caprio</i> <sup>P</sup> + <i>Marie Rouillard</i> <sup>C</sup> + <i>Claire Marien</i> <sup>P</sup> = <i>Monique Richer</i> <sup>P</sup> + <i>Lise Wilson</i> <sup>C</sup>
En automobile : seule	Chantale Mellilo Réjeanne Meunier Jo-Ann O'Leary Lise Wilson	+ <i>Lucie Cartier</i> + <i>Diane Deschamps</i> = <i>Chantale Mellilo</i> = <i>Réjeanne Meunier</i> = <i>Jo-Ann O'Leary</i> + <i>Diane Poirier</i> = <i>Lise Wilson</i>	+ <i>Patricia Bleau</i> = <i>Lucie Cartier</i> = <i>Diane Deschamps</i> + <i>Marguerite Hébert</i> + <i>Catherine Lee</i> + <i>Sarah Lemay</i> = <i>Chantale Mellilo</i> = <i>Réjeanne Meunier</i> + <i>Ann Murray</i> = <i>Jo-Ann O'Leary</i> + <i>Michèle Palardy</i> = <i>Diane Poirier</i> = <i>Jocelyne Therrien</i> ** + <i>Julie Vincent</i>

Notes : Le symbole + est accolé aux employées qui ont changé de mode de transport en cours de période, le symbole = à celles qui ne l'ont pas modifié.

\* Il arrive souvent que celles qui se déplacent à pied, bénéficient à l'occasion de «lifts». Quand le système de covoiturage est formalisé, elles sont classées comme Claire Marien dans covoiturage; mais dans le cas où le système est aléatoire, elles sont considérées comme se déplaçant à pied.

\*\* Jocelyne Therrien fut embauchée après la relocalisation.

Les déplacements motorisés ne sont pas uniquement le fait des résidentes de banlieue, les résidentes du centre y ont aussi recours. Par ailleurs, ce n'est pas non plus la présence d'enfants qui explique le choix de ce mode de déplacement, tant s'en faut. Pour la seule automobiliste qui a des enfants à ce moment (Lise Wilson), le recours à l'automobile est directement lié à ses responsabilités parentales envers un enfant handicapé. On peut penser au contraire que le fait de ne pas avoir d'enfants à charge permet à certaines d'assumer les coûts d'une automobile. D'ailleurs, pour les quatre employées qui voyagent seules en automobile, E ne représente pas un premier emploi; elles sont relativement âgées et ont sans doute de meilleures assises financières.

### 8. 2. 3. De l'embauche à la relocalisation, ou le déclassement du transport en commun au profit de l'automobile

Entre le moment de l'embauche et celui de la relocalisation, six employées changeront de mode de déplacement, bien que leur lieu d'emploi demeure identique (voir le tableau 8. 2). Il est à noter que ces transferts se font tous au profit de l'automobile. Les quatre employées qui en début de période se déplaçaient en voiture seules continueront à le faire; et celle qui pratiquait le covoiturage - à titre de passagère - en viendra à se déplacer seule en voiture.

La marche à pied, qui était aussi populaire en début de période que l'automobile (4/20), enregistre une seule désaffection, lorsque l'option du covoiturage - à titre de passagère - devient disponible sur une base régulière. Nous y reviendrons.

En fait, c'est le transport en commun qui est le grand perdant. Des onze usagères au moment de l'embauche, quatre en viendront en fin de période à se déplacer en automobile; deux d'entre elles vont privilégier le covoiturage - à titre de passagères - les deux autres les déplacements en voiture, mais seules. Certains transferts sont clairement associés à des changements dans la composition des ménages : ainsi, la vie de couple incite au covoiturage, alors que la monoparentalité ou la naissance d'enfants incite à se déplacer seule en voiture. Par ailleurs, si théoriquement la localisation résidentielle, notamment le départ du centre de l'île pour la banlieue, pourrait aussi expliquer certains transferts au profit de l'automobile, nous verrons que cette tendance n'est pas très marquée durant cette période. Un déménagement en banlieue ne se traduit pas «instantanément», ni «automatiquement» par un transfert vers l'automobile; d'autres conditions doivent être réunies, en particulier l'impossibilité de se déplacer avec son conjoint. Dans certains cas, malgré la déconcentration des lieux de résidence, la

localisation centrale de l'emploi permet le maintien des déplacements en transport en commun. Il n'en demeure pas moins que si l'on trace, entre le milieu de résidence (centre/banlieue) et le mode de déplacement, une corrélation basée sur les informations représentatives de la situation en fin de période, on observe que le transport en commun est un mode privilégié par quatre des neuf résidentes du centre contre trois des onze résidentes de banlieue, alors que le covoiturage est le fait de deux résidentes de banlieue (2/11) et d'une résidente du centre (1/9). En revanche, le contraste est vraiment affirmé en ce qui concerne le déplacement seule en automobile, qui est le fait de six banlieusardes (6/11) contre seulement une résidente du centre (1/9). Au total, l'automobile (seule et en covoiturage) est le mode de transport de huit banlieusardes, mais de seulement deux résidentes du centre.

Outre la composition du ménage et la localisation résidentielle, d'autres dimensions se sont révélées importantes, soit le stationnement et la congestion routière. On constate que même si tous les emplois sont localisés au centre, quelques coins de rue peuvent avoir des impacts significatifs sur le mode de déplacement privilégié. Ainsi, les employées qui travaillent chez E03, au cœur du centre-ville, empruntent le plus souvent le transport en commun et sont celles qui maintiennent le plus ce mode de déplacement tout au long de cette période; alors que les employées de E04, qui travaillent aussi au centre-ville, mais quelques coins de rue plus loin, sont plus nombreuses à se déplacer en voiture parce qu'elles parviennent à trouver des endroits pour stationner sur la rue, sans frais. La même situation prévaut pour E01, dont les employées bénéficient d'un stationnement intérieur. Les employées de E02 qui se déplacent en automobile peuvent aussi stationner sur les terrains de la compagnie. Toutefois, les employées de E02 se déplacent surtout à pied, car cette entreprise est établie dans un secteur industriel, tout près d'un secteur résidentiel ouvrier, reliquat de l'organisation spatiale des débuts de l'industrialisation à Montréal. Il appert que dès que l'on sort d'un quadrilatère qui se limite à une dizaine de rues au centre-ville, il devient possible de stationner, quoique pas toujours aisément, soit parce qu'on a des horaires flexibles (E04), soit parce que les entreprises peuvent offrir des aires de stationnement (E01 et E02).

### Virage vers le covoiturage

Au total, trois employées opteront, en cours de période, pour le covoiturage. Ce changement de mode de transport n'est aucunement en relation avec un changement de milieu résidentiel, la première maintenant une localisation centrale, les deux autres en banlieue. Au moment de l'embauche, Monique Richer se rend au travail à pied en vingt minutes. Rapidement, elle voyagera avec une collègue qui lui en fait l'offre. Ses déplacements sont réduits à cinq minutes et aucuns frais n'y sont associés, car la

compagnie assume déjà les coûts de l'essence de cette collègue. Elle aurait pu continuer à se déplacer à pied, mais le covoiturage s'avère plus satisfaisant, notamment au chapitre de la sécurité, car elle doit traverser une série de voies ferrées. Le transport en commun n'a pas retenu son attention car : «j'avais la moitié du chemin à faire à pied quasiment pour prendre l'autobus [...]». Par ailleurs, même si son ménage a toujours été propriétaire d'une voiture et si elle détient un permis de conduire, elle n'a presque jamais conduit : «Ça ne m'a jamais euh... ça ne m'a jamais tentée... ». Son mari prend la voiture pour se rendre au travail dans l'ouest de l'île et il vient la chercher un soir par semaine lorsqu'elle termine tard en soirée.

Si pour Monique Richer le transfert n'est pas en lien avec un changement dans sa vie personnelle, il en va autrement pour Michèle Palardy et Julie Vincent. En effet, c'est la cohabitation avec leur conjoint qui leur permet de tels déplacements. Dans les premiers temps, ces deux banlieusardes se rendaient au centre-ville soit en transport en commun, soit en combinant déplacement en voiture et transport en commun. Elles commenceront à voyager avec leur conjoints au début de leur vie commune. Dans les deux cas, elles arrivent au bureau une demi-heure à l'avance afin de permettre à leur conjoint d'arriver à temps au travail. Elles apprécient beaucoup ce type de déplacement parce qu'il permet de réduire considérablement le temps de déplacement d'une heure et quart ou et demi à 30 minutes, qu'il est peu coûteux, peu fatigant et s'effectue en compagnie de leur conjoint.

Michèle Palardy conservera néanmoins toujours sa voiture personnelle (chat échaudé craint l'eau froide) car elle tient à son autonomie et, comme elle le dit elle-même, elle ne peut compter ni sur son conjoint (qui n'est pas le père de sa fille), ni sur sa mère. Sa voiture lui permet de continuer à assurer les déplacements de sa mère et de sa fille.

#### Transfert vers automobile à titre de conductrice

Abordons maintenant le cas de celles qui, au cours de cette période, ont quitté le centre pour la banlieue (Diane Deschamps, Lucie Cartier et Diane Poirier). Si le changement de milieu a indéniablement à voir avec ce transfert vers l'automobile, pour ces trois femmes, la voiture est clairement garante d'une certaine autonomie. Dans les deux premiers cas, ce sont des femmes qui, une fois en banlieue, se retrouvent passablement limitées dans leurs déplacements; leurs conjoints respectifs ont une vision assez traditionnelle de leur rôle de mère. C'est dans un contexte de «crise» que toutes deux retrouvent le marché du travail et leur mobilité spatiale. Dans le dernier cas, Diane Poirier «étouffe»

dans le carcan familial et l'automobile représente pour elle une possibilité d'évasion, une bouffée d'oxygène. Elle possédait certes une voiture avant de déménager en banlieue, mais, à partir de ce moment, celle-ci devient essentielle à son travail.

Diane Deschamps pratiquait le covoiturage lorsqu'elle résidait au centre, mais, comme on l'a vu, au moment de l'achat de cette maison en banlieue, elle est en congé de maternité et n'accorde pas beaucoup d'importance à la question des déplacements résidence/emploi. Son conjoint souhaite qu'elle demeure à la maison pour prendre soin de leur enfant. Toutefois après quelques années, lorsqu'elle retourne travailler trois jours par semaine, la question des déplacements se pose avec acuité. Elle ne peut plus voyager avec son conjoint même si tous deux travaillent toujours pour la même entreprise, car ce dernier quitte la maison très tôt. Elle doit donc rester à la maison pour s'occuper de leur fille, aucune garderie n'étant ouverte à 6 h le matin. Elle commence donc par combiner covoiturage avec sa belle-sœur et transport en commun. Elle arrive au bureau vers 10 h et part à 16 h avec son mari. On peut penser qu'un tel horaire de travail est accepté parce qu'elle est la fille du patron. Après dix-huit mois, l'arrangement avec sa belle-sœur est rompu. Une semaine plus tard, Diane Deschamps est propriétaire de sa propre voiture, la deuxième du ménage. Écoutons-la raconter :

Alors je suis allée voir maman et papa et j'ai dit : « Est-ce qu'il serait possible de m'aider ? Je vais m'acheter une petite auto. » Ma mère m'a prêté de l'argent, même donné de l'argent. La deuxième auto on l'a eue à l'été 19XX. Je travaillais déjà à quatre jours semaine et pas longtemps après à cinq jours semaine. À partir de ce moment-là, on a toujours eu une deuxième auto.

Somme toute, il appert que Diane Deschamps aura « résisté » relativement longtemps à l'attrait de la deuxième voiture malgré le fait qu'elle demeure en banlieue, dans un secteur éloigné des services et commerces et du réseau de transport en commun intermunicipal, et bien qu'elle ait alors un enfant à charge, qu'elle n'ait pas à faire face à des problèmes de stationnement et que ses parents tout comme la compagnie (frais d'essence), soient prêts à alléger son fardeau financier à ce chapitre. Il ne faudrait pas croire toutefois que ses problèmes de transport prennent fin avec l'achat de cette voiture, car elle doit faire face à la congestion routière, celle des ponts plus particulièrement.

Au moment de son embauche par E, Lucie Cartier vit aussi chez ses parents au centre. Toutefois, et contrairement à Diane Deschamps, elle emprunte le transport en commun. Elle quitte ses parents pour s'installer en banlieue avec son conjoint. Le couple possède une voiture et pratique le covoiturage. À la naissance de ses enfants, elle se retire du marché du travail quelques années, puis son couple éclate.

Elle achète une voiture neuve au moment de la séparation, car elle doit alors réintégrer le marché du travail. Elle estime un tel type de déplacement praticable à cause de ses horaires flexibles : «Mais écoute à 6 h moins quart le matin, ça se voyage quand même assez bien. Mais si j'avais des heures... de bureau, de 9 à 5, je pense que je serais obligée de prendre le train. Ce serait trop....» En partant très tôt le matin (7 h) et en revenant tôt l'après-midi (15 h 15) elle évite l'encombrement des heures de pointe. D'ailleurs, bien qu'elle demeure passablement loin du centre, elle consacre seulement 35-40 minutes à se déplacer. Lorsqu'elle doit assumer une semaine de «garde» et rester au bureau jusqu'à 16 h 45 - ce qui se produit une fois par deux mois - le temps de retour s'allonge à 60-75 minutes. De toute évidence, la question de la durée des déplacements est capitale pour cette mère monoparentale, responsable de jeunes enfants. D'ailleurs, comme elle le dit elle-même lorsque je lui demande si elle arrête à l'occasion faire des courses en route : «Non, ah non, non c'était tout minuté ! Tout était minuté ! (rires)» Cette volonté de gagner du temps l'amènera même à déboursier 80 \$ par mois en frais de stationnement intérieur au centre.

Tout comme Lucie Cartier, au moment de l'embauche, Diane Poirier réside au centre et utilise le transport en commun. Elle travaille alors à dix minutes de l'appartement familial. Il est important pour elle qu'elle puisse se rendre au travail en autobus ou en métro. Par contre, elle n'a pas de contrainte en termes de durée de déplacement. Trois ans plus tard, elle déménage en banlieue, mais est déjà propriétaire d'une voiture à ce moment-là. Depuis lors, elle s'est toujours déplacée en automobile. À l'époque où elle travaille au centre et réside en banlieue, elle trouve ses déplacements quelque peu difficiles à cause de la congestion routière. Malgré tout, elle n'a jamais envisagé des déplacements en transport en commun, car elle estime que la desserte est déficiente dans sa municipalité de banlieue. Toutefois, le temps qu'elle consacre à se déplacer - une heure - n'est pas une préoccupation majeure, pas même quand elle deviendra mère d'une fillette quelques années plus tard. Il faut savoir qu'elle vit alors avec ses parents et que sa mère s'occupe du «roulement domestique» et de l'entièreté des soins et des déplacements de sa petite-fille. Diane Poirier trouve parfois étouffantes toutes ses attentions. Elle vit aussi avec son conjoint malade qui ne travaille pas. En ce sens, elle apprécie même le temps consacré à se déplacer : «J'avais besoin d'air, souvent ça faisait du bien (rires) [...] Ça me donnait du temps pour moi, dans le sens que je respirais mon air là.» Ses parents ne dépendent pas d'elle pour leurs déplacements, ayant leur propre voiture. Les frais de déplacement non plus ne sont pas une contrainte alors : «Je n'y pensais pas. C'était ma période [dépendante] (rires)». Elle est peut-être «dépendante» à certains égards, mais pas en ce qui concerne le stationnement. Il faut dire qu'elle peut consacrer du temps à la recherche d'une place libre, son temps n'étant pas minuté comme celui de Lucie Cartier.

Quand nous lui demandons s'il est essentiel pour elle de posséder une automobile pour lui permettre de travailler, sa réponse est affirmative. De plus, l'automobile répond à un besoin encore plus fondamental que le travail, soit l'autonomie : «C'est plus important dans ma vie qu'un homme (rires). [...] J'ai besoin d'un char pour pouvoir me déplacer partout où je veux, quand je veux. [...] Ben c'est toujours la dépendance. Ne pas dépendre de personne.»

En terminant, glissons un mot au sujet de celles qui n'ont pas changé de mode de déplacement entre le moment de l'embauche et la relocalisation. Parmi les quatorze employées qui maintiennent le même mode de déplacement, une seule changera de milieu résidentiel, quittant le centre au profit de la banlieue<sup>38</sup>. Il s'agit de Réjeanne Meunier, qui se déplaçait déjà en automobile - seule - au moment où elle résidait au centre; il n'est donc pas trop surprenant de constater que son déménagement en banlieue ne modifie pas sa façon de se déplacer. En ce qui a trait à la composition des ménages, les changements sont plus nombreux et concernent huit employées : cinq d'entre elles vivent la décohabitation, deux couples donneront naissance à des enfants, et une employée - Sarah Lemay - qui vivait en couple, divorcera, vivra seule un certain temps, puis reformera une union. Parmi celles qui décohabitent, trois vivront seules ou avec une colocataire, deux en couple. Malgré tout, ces changements ne sont pas suffisants pour induire une modification des moyens de déplacement.

En définitive, juste avant le mouvement de décentralisation des emplois, la moitié des employées rencontrées se déplacent déjà en voiture (10/20), soit seules (7), soit comme passagères (3), sept employées empruntent toujours le réseau de transport en commun et trois continuent de se rendre au travail à pied. Dans un autre ordre d'idées, pour les résidentes de banlieue, les déplacements ressortent nettement comme source de fatigue et de stress.

### 8. 3. Cheminement professionnel

D'entrée de jeu, rappelons que la plupart des femmes interviewées furent embauchées par E à titre de commis de bureau et occupent un tel poste encore aujourd'hui. Seules cinq employées ont - au sein de ces entreprises - rempli des fonctions du côté de la production, de la manutention ou de la vente. Toutefois, les cheminements occupationnels, les possibilités de promotion des employées et les conditions de travail en termes d'horaire et de rémunération varient sensiblement entre les entreprises,

---

<sup>38</sup> D'autres employées déménageront dans cette période. Toutefois, elles ne changent pas de milieu car elles effectuent soit des mouvements intrasecteurs, soit des déménagements intersecteurs, mais avec un retour en fin de période au milieu de départ (voir le tableau 9. 1).

et la ligne de démarcation semble être tracée entre la grande et la moyenne entreprise. Nous examinerons donc, dans un premier temps, les cheminements professionnels des employées œuvrant dans la grande entreprise, puis ceux des employées de la moyenne entreprise. Toujours est-il que de façon générale, certaines dimensions des cheminements professionnels peuvent éclairer les pratiques et stratégies résidentielles et pendulaires.

### 8. 3. 1. Les cheminements professionnels au sein des grandes entreprises étudiées

Dans les grandes entreprises telles que E03 et E04, où œuvrent treize des employées rencontrées, les cheminements professionnels sont assez clairement balisés. Les femmes qui ont effectué des cheminements de type 1 et 3 travaillent toutes pour la grande entreprise<sup>39</sup>. On observe toutefois certaines différences entre les femmes empruntant le cheminement 1 et celles empruntant le cheminement 3, au moment de l'embauche et durant les premières années au service de E.

Les employées qui sont entrées très jeunes en poste chez E04 et pour qui c'est un premier emploi (cheminement 3) occuperont d'abord des postes de commis «au bas de l'échelle» ou seront engagées sur une base temporaire avant de gravir les échelons au fil des ans. Mais assez rapidement - au bout de quelques semaines ou mois - elles accèdent à la permanence et s'inscrivent dans un processus de promotion et de changement de postes. À ce titre, Julie Vincent, qui a dû attendre quelques années avant d'accéder à la permanence, constitue une exception. Elle fut embauchée plus tardivement (à la toute fin des années 1970), à l'orée d'une période de récession, mais aussi de grands bouleversements technologiques qui ont affecté le travail de bureau : «[...] ça a pris cinq ans avant qu'ils me mettent permanente ! [...] Parce qu'avec les ordinateurs qui arrivaient, ils ne savaient pas s'ils devaient mettre bien du monde permanent ou bien du monde temporaire ou bien... »

À l'inverse, celles pour qui E ne représente pas un premier employeur (cheminement 1) ou qui, comme Sylvie Paré, se présente chez E03 avec un diplôme en secrétariat de niveau collégial - plutôt qu'un diplôme de secondaire V - décrochent dès l'entrée de meilleurs postes. Toutefois, les distinctions entre les employées de cheminement 1 et 3 s'estompent avec l'ancienneté et les deux groupes ont, par la suite, des histoires professionnelles passablement similaires.

<sup>39</sup> Jocelyne Therrien, dont le cheminement occupationnel est de type 2, travaille pour une moyenne entreprise (E01). Toutefois, son histoire n'est pas encore analysée à ce stade-ci puisqu'elle ne fut embauchée qu'après la relocalisation.

Au sein des deux grandes entreprises que sont E03 et E04, les échelons sont nombreux et clairement définis et la mobilité interdépartementale est aussi possible. Rappelons que certaines employées associent grandes entreprises et bonnes possibilités de faire carrière, les ayant d'ailleurs ciblées, lors de leur recherche d'emploi, pour ces raisons (chapitre 7). Toutefois, ces possibilités fluctuent au fil des ans et certaines sont d'avis que les perspectives de mobilité ascendante sont moindres que dans les années 1980.

Chez E03, on observe une évolution des définitions de postes vers des tâches plus diversifiées. Cette situation est sans doute liée à la décroissance majeure qu'a connue l'entreprise, notamment en termes d'effectifs (voir le chapitre 5), et a pour conséquence un accroissement des responsabilités assumées par les « survivants ». Soulignons que si le travail de bureau est entré dans la modernité (entre 1901 et 1931) en fragmentant les tâches, en les mécanisant et en développant leur caractère routinier, l'évolution plus récente induite par l'informatisation est l'objet de beaucoup de discussions (Lowe, 1987). Certains y voient la source d'une routinisation encore plus poussée, alors que d'autres y distinguent la possibilité d'une évolution vers des tâches plus complexes. Toujours est-il qu'on note une baisse relative du nombre d'employées de bureau qui occupent des postes de commis sténo/dactylo ou, plus tard, de traitement de texte, le taux passant de 34,8 % en 1971 à 28 % en 1981 (*ibid.* : 56-58). Dans le cas de E03, comme dans les autres entreprises à l'étude, ce dernier cas de figure se trouve validé.

Malgré cette diversification de la tâche, la perception qu'ont les employées de E03 des possibilités de promotion est moins positive que celle prévalant chez les employées de E04, en raison de la situation précaire de l'entreprise. De façon générale, cette évolution du travail de bureau pourrait sans doute aussi être associée à une tendance de fond. On assisterait, au fil des ans, à la transformation du travail de bureau, les tâches assumées par les employées nous étant apparues relativement complexes et diversifiées, comme si le poste de « simple secrétaire » était chose du passé; en tout cas, nous n'en n'avons rencontré aucune dans le cadre de cette thèse. Michèle Palardy, par exemple, explique que tous ses patrons possédant maintenant leur propre ordinateur et s'étant mis au traitement de texte, sa définition de tâches et son statut s'en trouvent modifiés : « [...] tu deviens plus comme, vraiment plus adjointe, là, plus près, moi je trouve, du patron. ». Il appert par ailleurs que chez E04, les employées atteignent assez rapidement le haut de l'échelle, le « plafond de verre », peut-être parce que les définitions de tâches sont plus limitatives, les filières plus cloisonnées. En tout cas, Diane Poirier qui, à ce moment-là, avait seulement 25 ans et 10 ans d'ancienneté, dit : « Moi j'étais déjà rendue Grade 7, c'était pas mal saturé. [...] Il y a quatre Grade 8 dans toute la compagnie. Puis après ça c'est Cadre. »

L'attitude des employées - sans doute influencée par leur scolarité - entre aussi en ligne de compte dans les cheminements professionnels. Lisa Di Caprio, une des rares employées à détenir un diplôme de niveau collégial et à poursuivre des études tout en travaillant, change régulièrement de poste au sein de E03, à la recherche de nouveaux défis. Au contraire, Sarah Lemay, qui est moins scolarisée, apprécie se «sentir confortable» dans un poste, être celle qui a les réponses. En ce sens, elle ne recherchera pas particulièrement la mobilité.

### 8. 3. 2. Les cheminements professionnels au sein des moyennes entreprises étudiées

Pour leur part, E01 et E02 sont des entreprises de taille moyenne dont l'«organigramme» est moins structuré. Les postes sont décrits de façon plus floue, les définitions de tâches sont à géométrie variable, les échelons moins nombreux et moins clairement identifiés.

Chez E01, par exemple, le nombre d'employées de bureau étant très limité, chacune assume une multitude de tâches, cet éventail étant redéfini selon les besoins de l'entreprise. Ainsi, dans un premier temps, les tâches assumées par Diane Deschamps se situent à cheval entre la production et le travail de bureau plus traditionnel. À un certain moment, elle délaissera la programmation quand les progrès de la micro-informatique rendront sa prise en charge possible par un machiniste; à un autre moment, à la suite du congédiement d'une employée, elle s'impliquera beaucoup plus en comptabilité. Une situation semblable prévaut aussi chez E02.

Par ailleurs, les augmentations de salaire et les possibilités de promotion ou de simple transfert font une plus large part à l'arbitraire, aux besoins immédiats de l'entreprise, au roulement plus élevé du personnel. En ce qui concerne les définitions de poste même, les mécanismes ne sont pas transparents. L'histoire de Monique Richer est éloquent à cet égard. Rappelons qu'elle est embauchée à temps partiel par E02, à raison de deux ou trois jours semaine pendant six mois. Puis, au bout d'un an, elle travaille à temps plein. Elle effectue des tâches de secrétariat et d'autres liées au service à la clientèle. Après onze ans au service de E02, elle assumera plus de tâches de secrétariat et délaissera le service à la clientèle. Elle n'a obtenu ce changement de poste - qui implique une hausse de salaire - qu'au moment où elle a annoncé à ces patrons qu'elle allait travailler pour une autre entreprise : «Il a donc fallu (rires) Pas mal de pression ! Bien disons que les augmentations de salaire il y en avait tous les ans, ça tu

n'avais pas besoin, besoin de brailler ! Si on veut... C'est peut-être le fait de changer d'emploi qu'eux autres ne voyaient pas là.»

Chez E02, le roulement du personnel est impressionnant. Marie Rouillard décrit cette situation : «[...] quand on était [au centre] il gardait du personnel peut-être deux ou trois semaines.» Selon elle, cet état de fait s'explique : «[b]ien premièrement, parce qu'il y avait beaucoup de partiels, il avait pas besoin de réguliers énormément. Il y en a beaucoup que deux ou trois jours semaine ça ne faisait pas, ils voulaient avoir un job... » En contrepartie, des possibilités de promotion existent pour celles qui «s'accrochent».

### 8. 3. 3. L'horaire quotidien et la question du travail à temps plein et à temps partiel

Dans les grandes entreprises E03 et E04, le travail permanent à temps plein et selon un horaire de jour est la norme, comme on l'a vu au chapitre 6. Rappelons qu'il existe une flexibilité «institutionnalisée» dans les horaires quotidiens de travail et que les employées de E04 doivent assurer à tour de rôle une permanence jusqu'à 16 h 45. Par contre, au sein des moyennes entreprises, les horaires atypiques et le travail à temps partiel sont plus fréquents.

Chez E01, l'horaire typique des employées de bureau est de 8 h 30 à 17 h et elles ont une heure pour dîner. Mais il existe une certaine flexibilité; ce qui importe avant tout, c'est d'abattre la somme d'ouvrage qui vous est impartie. Diane Deschamps, apprécie cette façon de procéder parce que, dans un premier temps, elle poursuit parallèlement des études universitaires, et dans un deuxième temps elle réintègre le marché du travail graduellement après la naissance de son premier enfant. Mais du même souffle, elle se souviendra que «[...] pendant de longues périodes, je travaille de longues heures dont certaines chez moi», notamment lorsqu'elle assume, outre du travail de bureau, la programmation des machines-outils<sup>40</sup>. Toujours est-il que le temps partiel n'est pas la norme dans cette entreprise. En fait, le temps partiel est répandu uniquement chez E02.

Toutes les employées de E02 ont débuté à temps partiel et l'horaire de travail fluctue selon les jours de la semaine. Les heures d'ouverture sont de 9 h à 17 h, à l'exception d'un soir par semaine où tout le

<sup>40</sup> Il ne faut pas perdre de vue que Diane Deschamps qui affirme travailler «comme une folle» entretenait un rapport particulier à cet emploi, étant membre de la famille des dirigeants. On peut penser que son implication est plus grande, d'autant que E01 a traversé certaines périodes difficiles.

personnel de l'entreprise travaille tard, l'heure de fermeture est fonction du travail à abattre et se situe généralement entre 21 h et 22 h. Rappelons que ce sont toutes des femmes qui ont connu une interruption d'emploi qui travaillent chez E02, et qu'elles cherchaient toutes un emploi à temps partiel afin de réintégrer le marché du travail «en douceur» (chapitre 7). Il est intéressant de noter que si toutes cherchaient un emploi à temps partiel et ont été embauchées sur cette base, la plupart verront rapidement leur temps de travail allongé et acquièrent du même coup la permanence.

Si, de façon générale, les heures travaillées augmentent, cela ne signifie pas toujours le passage à la semaine de quarante heures. En fait, seules Monique Richer et Chantale Mellilo en viendront à travailler cinq jours semaine, alors que Lise Wilson, Marie Rouillard, Josée Boudrault et Claire Marien travailleront trois ou quatre jours semaine. Il y a tout de même un modèle récurrent : on embauche sur la base d'un emploi à temps partiel et on augmente rapidement le nombre de jours travaillés. Voici décrit par Claire Marien comment un poste à temps partiel se transforme en poste à temps plein : «Commencé... pour l'entraînement : "Rentre cinq jours" et puis : "Est-ce que tu peux travailler plus de jours ? Est-ce que tu peux travailler cinq jours ? Tu peux faire quatre jours ?"» Est-ce une stratégie de la compagnie d'afficher des postes à temps partiel pour attirer des femmes du secteur ? Puis de transformer ces postes en postes à temps plein si l'employée satisfait à leurs exigences ? Tel nous semble être le *modus operandi* de la compagnie.

Les employées de E02 ne correspondent donc pas du tout au portrait type des victimes d'un temps partiel non désiré, si ce n'est Josée Boudrault qui aurait souhaité, après un certain temps, voir son temps de travail augmenter. Elles qui recherchaient toutes un emploi à temps partiel pour réintégrer le marché du travail, que pensent-elles de l'augmentation rapide des jours travaillés ? Marie Rouillard et Monique Richer ne tiennent en rien le discours de la victime, et cette dernière répondra : «Bien j'imagine que c'était correct, parce que depuis (rires) j'aurais parti si ça n'avait pas fait mon affaire ! » On peut croire que si celles-ci sont satisfaites de travailler à temps partiel au départ, leurs besoins évoluent, elles gagnent confiance en elles, leur famille s'adapte bien à leur retour au travail et elles souhaitent travailler plus d'heures. Toutefois, travailler plus d'heures ne signifie pas nécessairement qu'elles souhaitent travailler quarante heures et, en ce sens, Claire Marien trouvait son horaire «[d]ifficile des foiiiiis » et parviendra à ramener sa semaine de travail à trois jours.

En ce qui concerne la flexibilité des horaires, les opinions sont très partagées. Même s'il n'y avait pas de flexibilité institutionnalisée chez E02, certaines employées considèrent que la compagnie faisait preuve de beaucoup d'ouverture à cet égard. Elles mentionneront que la direction savait faire montre de souplesse,

en dehors du jour de vente, si, par exemple, elles étaient quelques minutes en retard ou si elles voulaient prendre congé le lundi et entrer le vendredi en contrepartie. D'autres employées ne partagent pas cette opinion. Par exemple Josée Boudrault dira à ce sujet : «Pas vraiment. Parce que [au] service à la clientèle et on a chacune nos affaires à faire et il faut arriver à l'heure.» En fait, dans certains cas, c'est la nature de leur travail qui représente un frein à la flexibilité et non pas l'attitude de la direction.

#### 8. 3. 4. Rémunération

D'entrée de jeu, soulignons que les femmes rencontrées appartiennent toutes au même groupe socioprofessionnel, de sorte que leurs revenus d'emploi sont assez semblables, les écarts n'étant pas très accentués<sup>41</sup>. Néanmoins, il existe des variations dans la rémunération globale (salaire et avantages sociaux) entre les grandes et les moyennes entreprises. Au sein des grandes entreprises (E03 et E04), les employées sont unanimes : leurs salaires et leurs avantages sociaux sont satisfaisants, voire très satisfaisants. Est-il utile de rappeler qu'au moment de la recherche d'emploi, certaines visaient ce type d'entreprises à cause des bons salaires qui y étaient versés (chapitre 7). Par ailleurs, les augmentations de salaire sont octroyées régulièrement en fonction de l'ancienneté et des promotions. Du moins, tel était le scénario habituel au cours des années 1970 et 1980. Depuis lors, les conditions de rémunération se sont dégradées, beaucoup d'employées ont connu, sous une forme ou une autre, un gel salarial. Néanmoins, elles estiment toujours les salaires et les avantages sociaux assez intéressants pour justifier leur fidélité à l'employeur.

La situation des employées de la moyenne entreprise est plus variable, même si globalement on peut dire que les conditions de rémunération sont généralement moins avantageuses. Ainsi, les employées de E01 estiment les salaires élevés; d'ailleurs, le frère de Jocelyne Therrien, qui recommande à celle-ci de postuler à E01, lui dira : «les bureaux ne sont pas très beaux, mais ils paient bien». Toutefois, les avantages sociaux sont jugés insuffisants. Chez E02, les salaires sont moins élevés que dans les autres entreprises et, de plus, contrairement aux employées des autres entreprises, celles de E02 travaillent souvent à temps partiel. Enfin, toutes les employées considèrent les avantages sociaux peu

---

<sup>41</sup> Les informations recueillies en ce qui concerne le revenu des ménages ne sont pas très riches, et ce, pour différentes raisons. D'une part, les questions portant plus spécifiquement sur le revenu ne s'intégraient pas très bien dans la dynamique de l'entretien même si nous avions prévu une catégorisation par classes. D'autre part, remonter dans le temps s'est avéré un exercice périlleux, de même que l'estimation des ressources du ménage, à cause des transformations que celui-ci a subies (décohabitation, union, rupture, etc.) et de la difficulté de cerner la dynamique de partage des revenus et des dépenses. En fait, plutôt que de données précises, annualisées et parfaitement comparables, nous traitons de l'appréciation de la rémunération (salaire et avantages sociaux) entre le moment de l'embauche et à la suite de la relocalisation, ce qui s'avère satisfaisant eu égard à notre problématique.

intéressants. En fait, les avantages sociaux sont carrément inexistants pour les employées à temps partiel.

Si les employées étaient unanimes à décrier les avantages sociaux, elles étaient relativement satisfaites du salaire. Premièrement, cette attitude s'explique sans doute en partie par le fait que certaines employées étaient conscientes de la faiblesse de leurs qualifications (chapitre 7). Deuxièmement, certaines avaient pratiqué des activités encore moins bien rémunérées. Josée Boudrault a vécu une telle situation : «Ben moi quand je suis rentrée, je l'ai trouvé très bien, oui. [...] Ils offraient plus que... [...] Bien tu sais, quand ça fait dix ans que je n'étais pas allée sur le marché du travail euh... pour être rémunérée là.» Troisièmement, pour certaines femmes, cet emploi est davantage une occasion de «sortir de la maison», de valorisation personnelle, qu'une possibilité de faire carrière ou d'assumer une totale autonomie financière. Marie Rouillard exprime un tel point de vue : «Bien premièrement parce que je n'étais comme pas obligée de travailler... ça a l'air bien niaiseux à dire, j'aimais bien ça. [...] puis c'était comme un défi aussi. [...] un défi sur beaucoup, beaucoup de plans.»

On ne peut toutefois traiter de la question du rôle des revenus dans leurs motivations sur une base strictement individuelle; il faut en effet tenir compte des revenus des ménages. La composition même des ménages a connu d'importants bouleversements au cours de cette période : plusieurs ont décohabité, formé une union et même donné naissance à des enfants. Au bout du compte, quinze des répondantes vivent avec un conjoint, une est à la tête d'une famille monoparentale, une autre vit avec une colocataire et trois vivent seules. Rares sont celles, donc, qui assument l'entièreté des frais d'un ménage. Celles qui vivent en couple cohabitent fréquemment avec une personne au statut d'ouvrier, d'ouvrier spécialisé ou de petit employé dans le domaine des services. La plupart des autres membres adultes du ménage sont sensiblement au même niveau socioprofessionnel que les répondantes. Nous avons donc affaire à des ménages à revenus modestes ou moyens pour la plupart et cela est vrai même chez celles qui relèguent l'attrait financier au second rang.

Bref, comme le souligne Walsh (1999), les motivations et les formes que prend l'attachement au travail salarié sont diverses. Il traitait alors plus spécifiquement du travail à temps partiel (voir le chapitre 2), mais selon nous, cette lecture peut s'étendre sans problème à toutes les formes de travail.

#### 8. 4. La question de la conciliation travail/vie quotidienne

En référence à la question de la conciliation travail/vie quotidienne, nous nous intéresserons, dans un premier temps, aux attitudes des employées et de leurs conjoints à l'égard du travail rémunéré à l'extérieur, puis à celle de l'entreprise envers les obligations familiales. Ces attitudes permettront de comprendre, dans un deuxième temps, de quelle manière les femmes parviennent à concilier le travail et les dimensions de la vie quotidienne, hormis celles qui ont trait au résidentiel et à la mobilité pendulaire, notamment la garde des enfants et le partage des tâches domestiques. L'appui qu'elles reçoivent est bien évidemment social - de la part de leurs conjoints et des employeurs mais aussi des mères et des voisines - mais un rôle non négligeable peut également être joué par l'environnement bâti. D'ailleurs, à la fin de cette section, nous aborderons brièvement le rôle de l'environnement de travail, en l'occurrence le centre de l'île, dans cette conciliation travail/vie quotidienne.

##### 8. 4. 1. Importance du travail rémunéré à l'extérieur : la position des employées

L'importance du travail rémunéré pour les femmes fut traitée en considérant leurs cheminements professionnels et leurs rapports à l'espace (chapitre 7), mais aussi en considérant plus spécifiquement la question de la rémunération (section précédente). Nous avons alors constaté que les employées ayant emprunté un cheminement de type 2 accordaient une plus grande importance à la valorisation personnelle qu'à la question pécuniaire, à la vie familiale qu'à la carrière professionnelle. À l'inverse, les employées ayant décroché un emploi au sein de E03 et E04 après en avoir occupé d'autres, étaient très préoccupées par la question de la rémunération. À cet égard, l'attitude des femmes qui ont pour unique employeur E ne fut pas débattue, ce thème n'apparaissant pas comme central au moment de leurs démarches d'insertion, surtout parce qu'elles étaient bien jeunes alors.

Le temps passant, les lignes de démarcation se redessinent, l'importance des cheminements s'estompe, au profit de la structure des ménages. On remarque d'abord que pour les femmes soutiens de famille monoparentale, la question de l'autonomie financière est cruciale et mise de l'avant dans leur discours. Diane Poirier est très claire à ce propos : «[...] vivre au dépend de quelqu'un d'autre je ne pourrais jamais». Michèle Palardy renchérit : «[...] on n'a pas le choix. J'ai travaillé puis euh... bon si mon chum s'en va demain matin, il arrive de quoi, la vie continue, tu ne peux pas dépendre de personne ! [...] pour moi c'est bien important [d'être financièrement autonome] avec ce que j'ai vécu là... je n'arrêtera pas

de travailler ! Même s'il avait les moyens de me faire vivre [son nouveau conjoint], je ne serais pas capable ! »

Pour les autres femmes rencontrées qui vivaient soit seules, soit en couple, la question financière est importante, mais est toujours associée à d'autres motivations, dont la réalisation de soi, la santé psychique. À ce propos, écoutons Marguerite Hébert : « Ah moi c'est un besoin de travailler à l'extérieur ! Un besoin et financier et... moral. » Pour Chantale Mellilo, l'importance du travail à l'extérieur est associée à la vie sociale qui l'entoure, mais aussi au pouvoir d'achat qui en découle : « [...] travailler... c'est motiver à voir le monde... C'est de se permettre, j'aime voyager, j'aime tout faire ! Fait que... »

Bref, même si certaines veulent réduire le nombre d'heures passées à l'extérieur de la maison ou réorienter quelque peu leur vie professionnelle, aucune ne manifeste le goût de cesser de travailler, de « rester » à la maison. Lisa Di Caprio dira : « Ah J'adore ! J'adore travailler ! », et quand on lui demande si elle aimerait rester à la maison si elle en avait les moyens, elle répond : « Nooon. Pourtant je ne resterais pas à rien faire à la maison, j'adore faire des affaires quand même. Mais ça me prend le contact ! » Elles doivent donc toutes jongler avec la meilleure façon de concilier travail et vie quotidienne.

#### 8. 4. 2. Attitude du conjoint à l'égard de l'activité professionnelles des employées : de l'appui à l'opposition en passant par l'indifférence

Les conjoints adoptent des attitudes différentes à l'égard de l'activité professionnelle de leur conjointe, ces attitudes se constituant en un *continuum* : d'un fort appui à l'opposition, en passant par une certaine indifférence. Ainsi, plusieurs employées ont fait mention de l'appui de leur conjoint à leur activité professionnelle. Cette attitude n'est pas seulement propre aux conjoints des femmes qui ont toujours été actives sur le marché du travail. De fait, certains hommes dont les conjointes réintègrent le marché du travail après une longue période de retrait, en semblent aussi très heureux. Rappelons que ces femmes étaient très préoccupées par la réaction de la famille, ce qui ne signifie pas pour autant que tous les conjoints étaient opposés au retour de leur femme sur le marché du travail ou qu'ils n'ont pas apprécié les changements induits par cette réinsertion. À ce propos, l'histoire de Marie Rouillard est éclairante : « [Lui, il était bien d'accord, il était bien content. [...] il trouvait que ça m'avait changée, genre tu deviens plus indépendante, tu changes un peu et tout ça. » D'autres employées font allusion au fait que cet appui n'est pas totalement désintéressé. Par exemple, le conjoint apprécie le pouvoir

économique d'un deuxième revenu surtout s'il est «dépensier». Par contre, les longues absences de certaines dues aux déplacements ne plaisent pas à tous les conjoints.

Par ailleurs, dans le discours d'autres employées, les conjoints apparaissent passablement indifférents au fait qu'elles soient actives sur le marché du travail, ce que nous avons d'abord attribué au peu d'expansivité des répondantes à ce sujet. En outre, plusieurs employées ont commencé à vivre en couple alors qu'elles étaient déjà actives sur le marché du travail; le fait qu'elles travaillent n'a donc pas «révolutionné» la vie de leur conjoint, comme l'a mentionné Patricia Bleau. Mais en poussant l'analyse, on se rend compte que cette apparente «indifférence» se traduit par une très faible implication au chapitre du partage des tâches domestiques et - le cas échéant - des soins aux enfants. Nous avons ainsi «croisé» ces éléments de discours avec les informations recueillies à l'aide du tableau passablement détaillé relatif au partage des tâches, ce qui a éclairé notre lanterne (voir Appendice C : Stratégies spatiales dans un contexte de relocalisation de l'emploi : Guide d'entretien des employées de bureau). Cette indifférence masque, d'une certaine manière, une opposition passive, une résistance silencieuse. La situation de Marguerite Hébert est représentative de cette attitude. Ainsi, parlant de son conjoint : «[n]on lui était très ouvert à ça. Sauf que c'est sûr que lorsqu'il y avait des conflits d'horaires ben... il subissait, lui aussi il trouvait ça dommage. Mais non, il aura toujours été très flexible là-dessus. Puis il savait de toute façon que je ne pourrais pas rester à la maison même si j'avais les moyens financiers de me le permettre, je ne resterais pas à la maison !» Plus loin, le portrait se précise : «[m]oi je réussissais toujours à m'organiser parce que je ne pouvais pas me fier sur R [son conjoint] parce que R a toujours un horaire irrégulier, alors euh... je ne me fie jamais sur R ! Pis ça a réglé mon cas ! (rires) Je ne suis pas déçue ! [...] Moi je m'organisais avec les enfants parce que j'étais toujours celle qui était le plus fiable au niveau des... horaires.» Bref, cette indifférence s'exprime souvent concrètement par une absence d'appui en ce qui concerne la garde des enfants et le partage des tâches domestiques, comme nous le verrons plus loin.

Dans d'autres cas, l'opposition du conjoint est manifeste et est toujours associée à la volonté du conjoint de voir sa femme assurer «la bonne éducation» de leurs enfants. L'histoire de Diane Poirier est éloquente à cet égard :

[...] quand je suis tombée enceinte, avant qu'il tombe malade - il ne voulait pas que je travaille avec un enfant pour bien élever notre enfant [ton excédé]. Ben je vais me faire avorter ! C'est-tu assez clair ! J'ai ben faite parce qu'après ça... on connaît pas l'avenir, il est tombé malade, il est tombé sur l'invalidité mais quand même... [...] Bien moi je suis extrémiste, c'est tout un ou tout l'autre. Ça fait que si tu veux pas que je travaille, on aura pas d'enfants... Il a fallu qu'il cède à moment donné, il n'avait pas le choix.

Si Diane Poirier s'oppose de façon virulente à cette attitude, continuant de travailler, dans d'autres cas, une telle attitude est parvenue à éloigner les femmes du marché du travail pendant quelques années. Dans les récits de cinq femmes (Diane Deschamps, Lucie Cartier, Josée Boudrault, Marie Rouillard, Michèle Palardy) l'opposition du conjoint est aussi présente, bien que de façon moins dramatique et moins univoque, en ce sens que certaines femmes ont partagé, jusqu'à un certain point, cette vision de l'éducation de leurs enfants. Ces femmes ont réintégré le marché du travail, parfois dans la foulée d'une crise, parfois «en douceur», parfois après une rupture. Ces deux derniers cas de figure (indifférence et opposition) peuvent être assimilés à une des hypothèses explicatives de la division sexuelle des tâches : les hommes ayant une vision «traditionnelle» des rôles sexués sont moins enclins à participer aux travaux ménagers (Le Bourdais et Sauriol, 1998 : 12).

#### 8. 4. 3. Attitudes de la direction

Toutes les employées nous disent que c'est au niveau du supérieur immédiat que se joue l'attitude de la compagnie à l'égard des obligations familiales. Les perceptions des employées sont donc variables - parfois au sein d'une même entreprise - car toutes n'ont pas la «chance» d'avoir un supérieur conciliant. Diane Poirier et Marguerite Hébert travaillent toutes deux chez E04 et s'estiment, à cet égard, privilégiées». La première nous confie : «[j]e te dirais qu'à cette époque là j'ai eu une occasion - parce que j'ai tombé avec une patronne que j'ai été hyper chanceuse - les autres fois, les congés parental, n'importe quoi, ils n'étaient pas à cette époque-là très, très ouverts à ça»; la seconde explique cette compréhension par le statut de «mère» de ses supérieures immédiates : «[o]ù j'ai travaillé, moi dans les départements que j'ai fait, oui. Parce que la majorité ce sont des femmes, des mères de famille, c'était plus facile... » Mais Julie Vincent, qui travaille pour la même entreprise, ne partage par leur opinion : «[t]u es un numéro comme les autres. Si ça fait pas ton affaire... tu quittes hein ! (rires)» La petite taille de l'entreprise n'est pas toujours garante de meilleure compréhension, comme le laisse entendre Monique Richer en décrivant l'attitude de E02 :

... Ils ont toujours été un peu... je dirais peut-être moyens parce que... moi j'ai été chanceuse là, je n'ai pas eu des enfants qui étaient malades ou des enfants qui ont demandé, mais quand ça arrivait chez certaines dames on voyait que ça les fatiguait, ils aimaient pas trop ça. Tu sais... [...] Si elle manquait trop souvent, il y avait des allusions. Non, je ne dirais pas plus que moyen [en fait, mauvais dans l'échelle d'évaluation].

Nous avons aussi posé cette question aux employées qui n'ont pas d'enfants à charge. La satisfaction semble plus grande chez elles, peut-être parce qu'elles avaient des exigences moins élevées et moins fréquentes à cet égard.

Même si les employées insistent sur l'importance de la relation personnelle avec le supérieur immédiat, il n'en demeure pas moins que dans les grandes entreprises (E03 et E04), il existe certaines dispositions formelles, comme les journées de congé flexibles, qui facilitent la conciliation travail/vie quotidienne. Ces journées de congé sont obtenues en travaillant quelques minutes de plus chaque jour, minutes qui s'accumulent sous forme de journée de congé mensuelle. Les mères de famille profitent fréquemment de ces journées pour effectuer les visites médicales de leurs enfants.

Mais que l'appui ou l'opposition soient plus ou moins manifestes, à terme, toutes sont actives sur le marché de l'emploi. Il est donc intéressant de voir comment s'organisent la garde des enfants et le partage des tâches domestiques, deux dimensions centrales de la conciliation.

#### 8. 4. 4. La question de la garde des enfants

Au moment de l'embauche, six employées ont déjà des responsabilités parentales. Et le même nombre mettra au monde un enfant au cours de cette période. Trois d'entre elles ont des enfants relativement âgés et passablement autonomes (Josée Boudrault, Monique Richer et Lise Wilson). Leurs besoins en termes de services de garde sont soit inexistantes, soit sporadiques. Leurs enfants se déplacent seuls pour se rendre à l'école. Soit ils dînent à l'école ou chez leur grand-mère ou encore chez une dame du voisinage. Après les classes, ils reviennent la plupart du temps seuls à la maison<sup>42</sup>. À l'époque où Monique Richer entre chez E02, par exemple, son plus jeune fils est âgé de sept ans, son plus vieux de neuf ans. Le matin, elle est présente pour organiser leur départ à l'école. Leur grand-mère, qui

<sup>42</sup> Dans ce chapitre, nous faisons référence à trois principaux mode de garde : par la grand-mère maternelle, par un service de garde en milieu familial privé ou une garderie. Ces deux derniers types commandent quelques précisions. Le service de garde public ou garderie accueille souvent une cinquantaine d'enfants, chaque groupe est pris en charge par des éducatrices, les horaires sont habituellement rigides, les coûts assez élevés à moins de pouvoir bénéficier d'une aide financière, et l'offre en 1987-1988 est nettement insuffisante. Dans une étude de trois quartiers montréalais, il fut établi que le taux de satisfaction théorique en termes de places oscillait alors entre 9 et 28 % et la distribution géographique inégale ajoute au problème (Chicoine, Germain et Rose, 1992 : 229-231). Le service de garde en milieu familial privé - le mode le plus « populaire » au Québec signifie généralement que ce sont des « voisins » qui gardent des enfants à leur domicile, les horaires sont plus fréquemment flexibles, mais l'aide financière est inexistante si les services ne sont pas régis par l'Office des services de garde du Québec, ce qui n'est pas rare (Québec, 1993). Cette « offre » est disponible à la grandeur du territoire. Ces renseignements sont exacts pour la période couverte par notre étude, mais aujourd'hui le portrait est différent.

réside dans le quartier, les accueille pour dîner le midi tant qu'ils fréquentent l'école primaire du quartier. Durant les vacances scolaires, ils vont aussi passer la journée chez leur grand-mère. Et après l'école, comme ils sont passablement autonomes, ils reviennent seuls à la maison :

Oui c'était bien ! C'était bien, il y en avait beaucoup [de familles avec enfants dans le voisinage], la plupart c'était toute ça, on avait tout deux enfants comme ça. Comme F, il l'appelait ma tante F et mon oncle G [des locataires du même immeuble]. Comme ça des fois si je n'étais pas arrivée de travailler, eux autres, ils arrivaient de l'école, je savais que F s'occuperait de eux autres parce que... Non la plupart on avait un ou deux enfants et ça jouaient tout, tout ensemble.

Les neuf autres employées, dont les enfants sont plus jeunes, les font garder sur une base plus systématique, plus formelle et pour plus d'heures par semaine. Elles comptent sur leur mère, sur des gardiennes du voisinage ou encore - mais c'est l'exception - sur une garderie. Quatre employées recourent au système «grand-mère» (Michèle Palardy, Diane Poirier, Marguerite Hébert et Julie Vincent). Michèle Palardy et Diane Deschamps sont toutes deux rapidement monoparentales et leur mère assurera toujours la garde, mais aussi les visites aux professionnels de la santé, la supervision des devoirs, etc. Pendant de nombreuses années, les trois générations vivent d'ailleurs sous le même toit ou à proximité immédiate. Diane Poirier reconnaît que sans le support de ses parents, surtout celui de sa mère, il lui aurait été très difficile de travailler. Ce recours au «système grand-mère» serait assez largement répandu à Montréal. Dans une étude de trois quartiers, il fut ainsi observé en 1987-1988 que les familles dont les mères sont salariées faisaient appel dans 36 % des cas à un tel système (Chicoine, Germain et Rose, 1992 : 230).

Marguerite Hébert et Diane Poirier vivent en couple et elles commencent toutes deux par confier leur aîné à des services de garde ou gardiennes du voisinage. Par exemple, Marguerite Hébert confie, les premières années, sa fille aînée à un service de garde en milieu familial très proche de son appartement. Elle doit malgré tout changer son mode de déplacement pour faire face aux horaires de ce service - et ce, bien que la gardienne fasse montre d'une certaine souplesse : «Non, il y a eu même un temps où j'ai voyagé en autobus et en métro. Puis j'ai été obligée de prendre l'auto à cause de la garderie parce que la garderie fermait à six heures le soir et ici on avait des semaines où on terminait à cinq heures moins quart. [...] c'était trop tard pour la garderie, c'était l'enfer à tous les soirs ! » À un certain moment, la garderie change de mains. Comme elle n'apprécie pas la façon de faire de la nouvelle propriétaire, sa fille, à partir de ce jour, sera gardée par sa grand-mère. À l'instar de Marguerite Hébert, Julie Vincent, dans un premier temps, fait garder son enfant par une voisine. Chaque fois, elle doit le réveiller à l'aube et le reconduire chez la gardienne. Après quelques mois, la grand-mère maternelle offre ses services

parce qu'elle estime que l'enfant «serait mieux dans son lit». Ici aussi, la proximité est un ingrédient essentiel : les trois générations partagent le même toit, ou, alors, la mère et la fille demeurent à quelques portes l'une de l'autre. Bref, dans la mesure du possible, le recours à la grand-mère semble nettement privilégié.

D'autres employées n'ont jamais pu compter sur leur mère pour garder leurs enfants et ont eu recours à une femme du voisinage. La plupart des employées n'ont pas trouvé la «perle» du premier coup et ont vécu des expériences malheureuses. Lors de la recherche d'un service, la question de la flexibilité des horaires est au cœur de leurs préoccupations. Finalement, elles trouveront des gardiennes qui acceptent de faire déjeuner ou souper l'enfant et qui acceptent de les garder même s'ils sont légèrement malades. Notons cependant que de telles dispositions ne sont pas nécessairement la norme. Signalons que les deux banlieusardes qui confient ainsi leurs enfants à des dames du voisinage ne peuvent pas compter sur des membres de leur famille immédiate pour garder leurs enfants car elles ont peu ou pas de parenté dans leur nouvelle municipalité de résidence. En effet, Diane Deschamps et Lucie Cartier ont toutes deux quitté, à l'âge adulte, le centre de l'île pour la banlieue. Le cas de Marie Rouillard est particulier, elle réside au centre dans le quartier qui l'a vu grandir à compter de l'âge de 11 ans et sa mère - à un certain moment - cohabite avec eux. La grand-mère n'assure pas la garde pas de l'enfant pour autant, sans doute pour des raisons de santé. Une autre façon de contourner le problème des horaires de services de garde est - dans certains cas - l'implication du père. Par exemple, Diane Deschamps et Marie Rouillard vont généralement reconduire les enfants le matin et le père - qui termine plus tôt - va les chercher.

Catherine Lee est la seule dont les enfants fréquentent un service de garde. Les responsables font quand même preuve d'une certaine flexibilité en ce qui concerne les horaires, ce qui est quelque peu exceptionnel. Cela explique peut-être sa grande satisfaction à l'égard de ce mode de garde. De plus, Catherine Lee peut à l'occasion compter sur sa mère et sa sœur qui habitent le quartier.

Soulignons qu'à l'époque dont nous traitons, il y a un manque criant de places dans les services régis par l'Office des services de garde, pour les enfants d'âge préscolaire ou par le ministère de l'Éducation, pour les enfants d'âge scolaire. Par ailleurs, de tels services n'étaient pas distribués «équitablement» sur le territoire, mais plutôt concentrés dans les quartiers centraux. De surcroît, ils s'avéraient très coûteux pour les familles de la classe moyenne, et leurs horaires étaient généralement peu flexibles et mal adaptés à ceux des parents qui commençaient à travailler tôt le matin. Écoutons Patricia Bleau, pour

qui la flexibilité des horaires, «c'était un critère en partant. Ah oui ! » et qui a d'abord tenté sa chance du côté des garderies, avant d'opter pour la garde en milieu familial :

[j'ai fait des demandes] À plusieurs garderies, il n'y avait pas de disponibilité. Moi j'étais dans un quartier populaire où il y avait beaucoup d'aide sociale et beaucoup de femmes qui ne travaillaient pas et elles avaient vraiment des frais minimes eux autres parce qu'elles avaient des subventions et tout ça et nous autres qui travaillions on n'avait plus de place comme... Alors moi j'ai dit non, non je ne cherche plus là-dedans. J'ai cherché privé et j'ai trouvé. [...] j'avais entendu dire qu'elle gardait des enfants et là elle n'en avait plus, alors l'adon s'est bien fait.

#### 8. 4. 5. La question du partage des tâches domestiques

De façon générale, le partage des tâches, au sein des couples sans enfants, semble relativement équitable et ne ressort pas comme un enjeu. Une interviewée fait néanmoins ressortir que puisque son conjoint s'occupe des rénovations et l'entretien du terrain, elle ne pouvait exiger qu'il fasse du travail ménager.

Pour ce qui est des couples ayant des enfants à charge, les commentaires sont nombreux. Certains conjoints s'impliquent fort peu, ce qui ne facilite pas la participation à la vie active de leur conjointe. C'est le cas du conjoint de Marguerite Hébert, auquel nous avons déjà fait allusion. Propriétaire d'un commerce, il est fort peu présent à la maison pendant une bonne partie de l'année. Mais c'est aussi le cas du conjoint de Patricia Bleau qui, pourtant, ne travaille pas plus de 35 heures semaine et selon un horaire régulier. Outre ces cas, nous avons été heureusement surprise de constater que nombre de conjoints participent aux tâches domestiques. En effet, bien que les comparaisons soient difficiles à établir, leur implication semble relativement plus élevée que celle observée chez les hommes au sein des familles à deux emplois à l'échelle pancanadienne : chez ces derniers, près de 40 % ne contribuent jamais au ménage ni au lavage; près de 30 % jamais aux repas ou à la vaisselle (Le Bourdais et Sauriol, 1998 : 19).

Au moment de sa réinsertion sur le marché de l'emploi, Lise Wilson, par exemple, peut compter sur l'aide de son mari : «[...] il m'aidait beaucoup, beaucoup parce que notre enfant le plus jeune avait des problèmes, j'étais presque toujours à l'hôpital avec lui. [...] Il y avait déjà toute une routine d'établie.» On retrouve le même son de cloche de la part de Diane Deschamps. Son mari revient du travail plus tôt, il s'occupe de leur fille et prépare le souper. De plus, comme elle souffre d'une maladie de peau, elle ne

peut effectuer que les tâches où elle n'est pas en contact avec l'eau (repassage, passage de l'aspirateur, etc.), son mari assure les autres (le bain du bébé, la vaisselle, etc.). Bien que son mari se soit opposé à son retour au travail, il s'implique lorsqu'elle réintègre son emploi. Son horaire le lui permet et la maladie de peau de sa conjointe l'y contraint. Le partage est satisfaisant, mais Diane Deschamps est fatiguée par la longue durée de ses déplacements résidence/emploi.

Josée Boudrault, qui réside au centre dans un secteur mal doté en commerces et qui ne conduit pas, nous dira : «Ben ça, ça fait 21 ans que je suis mariée, ça fait 21 ans que mon mari fait l'épicerie. Ça je suis bien gâtée là-dessus, par exemple.» Pour les mêmes motifs, son mari prend aussi en charge les rendez-vous médicaux des enfants. Catherine Lee et Marie Rouillard peuvent également compter sur un excellent partage avec leur conjoint des soins aux enfants et des tâches domestiques. Monique Richer apprécie aussi la participation de son conjoint, même si parfois leur appartement n'est pas aussi bien entretenu qu'elle le souhaiterait.

Comme dans le cas de la garde des enfants, les employées responsables de familles monoparentales ont tendance à compter sur le support de leurs parents. Diane Poirier dira à ce sujet : «[...] quand j'arrivais de travailler, mon souper était prêt. Si je faisais de l'overtime mon bain était prêt.» Si Diane Poirier trouve parfois la présence de ses parents oppressante, pour Michèle Palardy, la source de stress est autre. Sa relation avec ses parents n'est pas étouffante et les échanges avec sa mère sont assez équitables : celle-ci garde sa petite-fille et en contrepartie, Michèle Palardy fait, par exemple, les courses pour sa mère. Elle a, par contre, d'autres sources de stress : son nouveau conjoint semble peu impliqué auprès de sa fille et depuis qu'elle travaille au centre-ville, elle consacre beaucoup de temps à se déplacer, alors qu'auparavant elle avait toujours travaillé en banlieue à proximité de chez elle : «Mais tu te dépêches toujours à faire le maximum quand tu as la possibilité parce que tu ne sais jamais quand tu vas pouvoir le faire ! C'est toujours une course folle et c'est stressant ! »

#### 8. 4. 6. Le centre de Montréal : un environnement de travail facilitant la conciliation ?

Les environs immédiats du bureau peuvent s'avérer plus ou moins propices à la conciliation travail/vie quotidienne. Nous l'avons vu au chapitre 2, selon la littérature, c'est souvent le caractère monofonctionnel d'un environnement qui est en cause, que ce soit en banlieue - comme l'ont dénoncé nombre d'auteurs féministes en France, en Grande-Bretagne, aux États-Unis et au Canada - ou

encore dans les parcs scientifiques et technologiques, comme l'a démontré Massey *et al.* (1992). Par opposition, les milieux urbains plurifonctionnels sont jugés les plus susceptibles de favoriser la conciliation.

À cet égard, deux dimensions furent particulièrement discutées au cours des entretiens : la possibilité de faire des courses aux environs du bureau et celle de fréquenter des restaurants ou d'avoir accès à des équipements liés aux loisirs et à la vie culturelle. De façon générale, il semble que les célibataires apprécient plus que les mères de famille les commerces, services et activités culturelles du centre-ville. Par exemple, Réjeanne Meunier et Sylvie Paré, deux célibataires, font des commissions au centre (pharmacie, vêtements, banque, etc.) et même un «petit peu d'épicerie», alors que si certaines mères de famille y font aussi de petites courses sur leur heure du dîner, elles n'y font certainement pas l'épicerie. Patricia Bleau dira :

Oh ! Vraiment des peccadilles, des bas de nylon, des cartes de Noël, tu sais des choses, des petits détails ou des fois tu sais, tu veux magasiner un petit peu pour le linge mais comme j'ai toujours trouvé que c'était un endroit qui coûtait plus cher qu'ailleurs, moi... je scène avec mon nez (rires) surtout... je cherchais les bons spéciaux !

Sarah Lemay, qui est sans enfants, partage son avis : «Ça coûte trop cher au centre-ville !» Toutefois, les positions ne sont pas toujours très contrastées et d'autres facteurs entrent en ligne de compte, tels que le mode de déplacement. Par exemple, Michèle Palardy et Julie Vincent, deux mères de famille qui pratiquent le covoiturage et qui, de ce fait, ont du temps à tuer, déjeunent dans un restaurant du centre tous les matins. Par ailleurs, Marguerite Hébert magasine peu au centre, si ce n'est pour des choses faciles à trimbaler dans le métro ou l'autobus.

#### 8. 5. La mobilité résidentielle et pendulaire lorsqu'on travaille au centre : une synthèse

L'ensemble de ces constatations sur les pratiques de mobilité au cours de la période allant de l'embauche à la délocalisation nous permettent de saisir dans quelle situation les employées se trouvent au moment de l'annonce de la relocalisation. Une telle analyse nous habilite aussi à mettre en relief le poids des facteurs sociaux, familiaux et économiques sur les pratiques de mobilité et sur la conciliation travail/vie quotidienne. Car malgré l'absence de changement dans les lieux de travail, les modifications sont relativement nombreuses, associées notamment à d'importants changements dans la composition

des ménages. Il est entendu que ces facteurs jouent à chacune des périodes étudiées, mais à cette étape, ils prennent la «vedette».

En effet, c'est au cours de cette période que la plupart des employées ont décohabité, formant leur propre ménage. Cela est particulièrement vrai chez les employées de cheminement 1 et 3, car celles qui ont connu la discontinuité professionnelle, en règle générale, sont entrées en fonction chez E à une étape plus avancée de leur cheminement de vie. On forme alors une union, on donne parfois aussi naissance à des enfants ou encore, on part vivre seule ou avec des colocataires. Autour de la décohabitation, il y a une période de turbulence, qui se traduit souvent par la location successive d'un certain nombre de logements dans les environs du domicile familial. Puis, après quelques années, le cheminement résidentiel des employées se précise. Même si la plupart maintiennent un rapport de proximité avec le lieu où elles ont grandi et avec leur lieu de travail, certaines entendent l'appel de la banlieue et participent, comme de nombreux autres citoyens, à l'étalement urbain.

En ce qui a trait à la mobilité pendulaire, le transport en commun domine toujours, mais la voiture gagne du terrain. Au moment de l'embauche, les rares automobilistes étaient surtout des célibataires tant du centre que de la banlieue. Tout juste avant la relocalisation, on constate une percée de ce mode de transport du côté des couples et des mères de famille. Cette tendance se double d'une affirmation du profil «banlieusardes» des employées motorisées. Ainsi, ce ne sont pas les mères de familles qui, les premières, acquièrent des automobiles, mais plutôt les célibataires. Cela sans doute pour une question de disponibilité des revenus, mais aussi parce que les célibataires, accordant moins d'importance à la durée des déplacements, hésitent moins à se rendre au centre en voiture malgré les aléas de la circulation, d'autant qu'elles restent parfois en soirée pour participer à la vie culturelle du centre. Toutefois, en dernier ressort, il apparaît que les impératifs de la conciliation travail/famille se font sentir dans le choix du mode de transport, l'automobile étant le mode le plus approprié pour les familles (voir le chapitre 2).

Sur le plan professionnel, on remarque des parcours sans trop d'histoires, sans trop de rebondissements. Par ailleurs, l'analyse des informations sur la conciliation travail/famille fait ressortir à quel point la localisation résidentielle et la présence d'enfants à charge pèsent. En effet, les banlieusardes qui sont aussi mères font souvent montre d'un degré élevé de fatigue et de stress dû à leurs longs déplacements, combinés la plupart du temps à un travail à temps plein.

En ce qui concerne les modes de garde, il appert qu'ils ont des répercussions importantes sur les déplacements résidence/emploi, ne serait-ce qu'en termes d'appréciation. Il semble se dessiner un *continuum* : la garde par la mère, par exemple, permet un maximum de flexibilité et réduit le stress lié à la durée des déplacements, d'autant plus que la mère garde souvent au domicile ou très près. La garde par une voisine octroie généralement une certaine marge de manœuvre, tandis que les services de garde, avec leurs horaires généralement plus rigides, sont source de stress, même s'ils sont appréciés à d'autres égards. La question de la flexibilité des horaires est toujours au cœur des préoccupations des employées. En effet, bien que les employées bénéficient pour la plupart d'horaires de travail flexibles, il appert qu'une très grande souplesse soit requise pour ce qui est de la garde des enfants. Par ailleurs, si l'importance de la proximité du service de garde et du lieu de résidence n'est jamais verbalisée, dans tous les cas, il existe une très grande proximité entre le lieu de garde et le lieu de résidence, quand les enfants ne sont pas gardés à la maison. En outre, le lieu de garde n'est jamais le milieu de travail.

Aucune distinction dans la façon dont les conjoints collaborent n'est perceptible entre les employées qui résident en banlieue et celles qui résident au centre. Ainsi, même si la durée de déplacement est moins longue pour les employées demeurant au centre, la participation des conjoints ne semble pas moins importante. Force est de constater que d'autres facteurs doivent jouer ici, probablement des facteurs d'ordre socioculturel, mais ces dimensions ne furent pas explorées dans le cadre de ce projet.

Enfin, en ce qui concerne le caractère propice à la conciliation du centre-ville, les avis sont partagés. Cette diversité peut possiblement se comprendre, d'une part, parce que le centre-ville ne correspond pas au modèle idéal de milieu plurifonctionnel et, d'autre part, parce qu'une foule de facteurs, dont le mode de déplacement, les prix pratiqués et le fait d'être mère ou non, influencent les perceptions.

## CHAPITRE 9

### STRATÉGIES SPATIALES DÉPLOYÉES DANS LA FOULÉE DE LA RELOCALISATION

Dans ce chapitre, nous analyserons l'impact de la relocalisation sur les pratiques spatiales des employées. Du même souffle, nous mettrons en lumière les stratégies spatiales qu'elles ont déployées à cet égard. Ce chapitre est organisé en fonction d'un découpage thématique en quatre volets : l'histoire résidentielle, la mobilité pendulaire, le cheminement professionnel et la conciliation du travail avec d'autres dimensions de la vie quotidienne affectées par la relocalisation. À ce découpage thématique, se superpose un découpage matriciel. En effet, dès les premières analyses du matériel - analyses effectuées à la suite des premiers entretiens - le lieu de résidence des employées au moment de la relocalisation s'est révélé être une variable déterminante (voir le tableau 9. 1). Une opposition centre/banlieue nous est dès lors apparue fondatrice. Le fait de privilégier un découpage analytique basé sur le lieu de résidence, un facteur structurant, nous offre un poste d'observation privilégié du déploiement des diverses stratégies à la suite de la relocalisation. De plus, cette dichotomie colle de près aux thèses du *spatial entrapment* selon lesquelles la «captivité» spatiale des résidentes de banlieue explique le fait que les emplois à proximité de leur domicile soient privilégiés, même si ceux-ci sont mal rémunérés, routiniers, etc. Elle colle aussi à la thèse du *job-housing spatial mismatch* qui associe le faible taux de participation au marché du travail de certains segments de la population des quartiers centraux, dans un contexte de décentralisation de l'emploi, à leur manque de mobilité spatiale.

De prime abord, on peut croire que, à la suite de la relocalisation, les stratégies des résidentes de banlieue et celles des résidentes du centre de l'île seront fort différentes. On peut ainsi présumer que les femmes de banlieue verront leur situation s'améliorer et qu'elles n'auront pas à faire preuve de beaucoup d'adaptation. Ce qui sera vérifié en grande partie, sauf si elles étaient des utilisatrices du transport en commun vers le centre-ville, si elles résidaient dans des banlieues éloignées du nouveau site de l'entreprise et si l'accès aux services et commerces du centre-ville était important pour elles. À

l'opposé, les résidentes du centre ont consenti d'importants efforts afin de s'adapter, mais ces efforts sont modulés notamment par la présence des enfants, par leur degré de mobilité préalable. Ainsi, s'il est vrai qu'il existe une asymétrie profonde entre les résidentes de banlieue et celles du centre, l'observation de leurs stratégies demeure intéressante parce qu'elles sont influencées par d'autres facteurs. Mentionnons que les employées de bureau qui, au moment de la relocalisation de leur emploi, résidaient dans les quartiers centraux de Montréal, représentent neuf des personnes rencontrées, tandis que les résidentes de banlieue sont au nombre de douze (voir le tableau 9. 1).

Tableau 9. 1 Lieux de résidence et âge des enfants à charge au moment de la relocalisation : quatre profils d'employées

	Employées résidentes de banlieue	Employées résidentes du centre de l'île
.....au moins 1 enfant d'âge préscolaire (6 ans et moins)	Lucie Cartier Marguerite Hébert Diane Poirier Julie Vincent	nil
..... au moins 1 enfant d'âge scolaire (7-12 ans)	Diane Deschamps Jocelyne Therrien	Patricia Bleau Marie Rouillard Lise Wilson
..... enfant(s) à charge de 13 ans et plus seulement	Michèle Palardy	Josée Boudrault Catherine Lee
.....sans enfant à charge	Sarah Lemay Chantale Mellilo Réjeanne Meunier Jo-Ann O'Leary Sylvie Paré	Lisa Di Caprio Claire Marien Ann Murray Monique Richer

Ce découpage selon le lieu de résidence se ramifie en un découpage selon le cheminement de vie et la structure des ménages. Entre alors en ligne de compte la présence ou non d'enfants à charge. La présence d'enfants est, selon de nombreux auteurs, susceptible d'influencer sensiblement la mobilité résidentielle et pendulaire des femmes ainsi que leur capacité de concilier d'autres dimensions de la vie quotidienne (travaux domestiques et responsabilités familiales) avec leur travail à l'extérieur. Des vingt et une femmes interviewées, douze avaient un ou deux enfants à charge au moment de la relocalisation<sup>43</sup>

<sup>43</sup> On retrouve des employées avec enfants à charge dans toutes les entreprises. En fait, les deux employées de E01 avaient des enfants, alors qu'au sein des autres entreprises, les deux groupes sont en présence : des six employées de E02

(voir le tableau 9. 1). L'âge des enfants est également crucial, en raison de la structure même des institutions scolaires au Québec. En outre, parce que nous avons remarqué que les besoins des enfants varient en fonction de l'âge et, partant, que les incidences sur les différentes formes de mobilité des parents vont varier en conséquence, nous avons opté pour le découpage suivant : avec au moins un enfant d'âge préscolaire (quatre employées), avec au moins un enfant d'âge scolaire (cinq employées), avec enfant(s) de 13 ans et plus seulement (trois employées). Comme on l'a vu au chapitre méthodologique, l'âge des enfants à charge variait de 1 an à 22 ans au moment de la relocalisation<sup>44</sup>. Les résidentes des quartiers centraux et de banlieue ont des enfants dans des proportions sensiblement équivalentes, soit dans un peu plus de la moitié des cas. On remarque toutefois que les employées résidant en banlieue ont les enfants les plus jeunes (voir le tableau 9. 1). Cependant, la présence d'enfants n'est pas la seule variable des ménages qui ait une incidence sur les pratiques spatiales des femmes : le fait de vivre seule ou en couple, par exemple, peut aussi interférer. De plus, les responsabilités familiales ne se limitent pas au fait d'avoir des enfants à charge. Ainsi, certaines femmes sont responsables de parents plus âgés, ce qui implique dans certains cas des contraintes assez lourdes en termes d'horaire et de localisation résidentielle. Nous serons donc sensible à la multiplicité des formes de responsabilités familiales lors de l'analyse, bien que la présence d'enfants demeure la plus contraignante et structure notre découpage analytique.

### 9. 1. Stratégies résidentielles

Depuis la relocalisation des entreprises en périphérie, huit employées ont déménagé. On peut se demander dans quelle mesure la relocalisation a incité ces femmes à s'installer ailleurs. Nous avons donc départagé, au sein de tous les mouvements de mobilité résidentielle, les stratégies résidentielles associées à la décentralisation du lieu d'emploi et des stratégies associées à d'autres facteurs tels que le cycle de vie, la volonté d'accéder à la propriété, etc. Dans cinq cas sur huit, on peut dire que la relocalisation de l'emploi est un facteur pris en compte dans la décision de déménager (voir le tableau 9. 2), ce qui ne veut pas dire que celle-ci est le principal ou l'unique facteur. Pour chaque déménagement, il y a une conjonction de facteurs en jeu. Il demeure que tous les cas de déménagements intersecteurs entretiennent des liens avec la relocalisation, qu'ils s'effectuent du centre vers la périphérie ou de la banlieue vers le centre (ce dernier apparaissant plus inusité à première vue).

---

rencontrées, trois avaient des enfants à charge; des sept de E03, trois avaient des enfants; des six employées de E04, quatre avaient des enfants.

<sup>44</sup> Au moment de la relocalisation, les enfants de Monique Richer étaient d'âge adulte et avaient quitté le domicile familial. Nous avons donc considéré celle-ci sans enfants à charge.

Tableau 9.2 Mobilité résidentielle depuis la relocalisation

LIEU DE RÉSIDENCE Juste avant la relocalisation	LIEU DE RÉSIDENCE Dans la foulée de la relocalisation	LIEU DE RÉSIDENCE Au moment des entretiens
au centre de l'île		
Josée Boudrault Patricia Bleau Lisa Di Caprio Marie Rouillard Catherine Lee Claire Marien Ann Murray Monique Richer Lise Wilson	Stabilité résidentielle (même logement) Patricia Bleau Marie Rouillard Claire Marien Ann Murray Lise Wilson Déménagements intrasecteurs Catherine Lee Déménagements intersecteurs Josée Boudrault Lisa Di Caprio Monique Richer	Patricia Bleau Marie Rouillard = Catherine Lee Claire Marien Ann Murray + Sylvie Paré Lise Wilson*
en banlieue		
Diane Deschamps Lucie Cartier Marguerite Hébert Sarah Lemay Chantale Mellilo Réjeanne Meunier Jo-Ann O'Leary Michèle Palardy Sylvie Paré Diane Poirier Jocelyne Therrien* Julie Vincent	Stabilité résidentielle (même logement) Diane Deschamps Marguerite Hébert Chantale Mellilo Réjeanne Meunier Michèle Palardy Diane Poirier Jocelyne Therrien* Julie Vincent Déménagements intrasecteurs Lucie Cartier Sarah Lemay Jo-Ann O'Leary Déménagements intersecteurs Sylvie Paré	+ Josée Boudrault Diane Deschamps + Lisa Di Caprio Marguerite Hébert = Sarah Lemay Chantale Mellilo Michèle Palardy Diane Poirier Jocelyne Therrien** Julie Vincent = Lucie Cartier Réjeanne Meunier = Jo-Ann O'Leary + Monique Richer

Note : Le symbole + est accolé aux employées qui, après un transfert, viennent gonfler les effectifs du secteur donné. Le symbole = est accolé aux employées ayant déménagé, mais à l'intérieur des limites du secteur donné.

\*Quelques années plus tard, Lise Wilson quittera E02 et la région de Montréal.

\*\*Jocelyne Therrien est embauchée à la suite de la relocalisation de E01 en périphérie. Elle habitait la banlieue d'une ville satellite de la région montréalaise au moment de l'embauche.

De plus, le déménagement de Catherine Lee, même s'il s'effectue dans les limites du centre, procède aussi de cette logique. En contrepartie, trois déménagements n'entretiennent aucun lien avec la relocalisation du lieu d'emploi des répondantes. Ce sont tous des déménagements intrasecteurs qui se déploient en banlieue.

Enfin, treize des employées rencontrées n'ont pas déménagé depuis la relocalisation de leur lieu d'emploi. Dans certains cas, il est vrai, elles ont vu se réduire le temps qu'elles consacraient à se déplacer, mais certaines, malgré un allongement de la durée de leur déplacement, maintiennent leur localisation résidentielle (tableaux 9. 2 et 9. 3). Il est intéressant de voir quels facteurs jouent en faveur de la stabilité résidentielle et comment ces employées envisagent leur avenir résidentiel.

Rappelons que juste avant la relocalisation, les banlieusardes sont déjà plus nombreuses (11) que les citadines (9). Dans la foulée de la relocalisation, la banlieue renforce encore sa position, quatre employées troquant leur statut de résidentes du centre contre celui de résidentes de banlieue (tableau 9. 2). Toutefois, une employée qui habitait la banlieue juste avant la relocalisation reviendra «vivre en ville». Tout compte fait, au moment des entretiens, sept employées vivaient au centre de l'île contre le double en banlieue.

Examinons maintenant plus en détail ces quatre cas de figure : mobilité résidentielle en lien avec la relocalisation ou sans lien avec la relocalisation; stabilité résidentielle malgré un allongement des temps de déplacement ou à la suite d'une réduction des temps de déplacement.

### 9. 1. 1. Des stratégies de mobilité résidentielle qui entretiennent des rapports avec la relocalisation de E

Tous les déménagements des résidentes du centre - au nombre de quatre - sont très clairement liés à la relocalisation, et ce, même dans le cas du déménagement intrasecteur (tableau 9. 2). Dans ce dernier cas de figure, Catherine Lee, après son déménagement, demeure toujours au centre de l'île; il n'en reste pas moins que ce déménagement est issu d'une volonté de se rapprocher de son lieu de travail. Un cinquième déménagement concerne une femme qui habitait déjà la banlieue au moment de la

relocalisation, mais au sud-ouest de la région métropolitaine, alors que son emploi a été relocalisé à l'est de l'île de Montréal.

Ces cinq employées sont locataires. Catherine Lee estime d'ailleurs qu'elle est plus mobile que certaines de ses collègues, propriétaires. Quatre d'entre elles accéderont à la propriété à la faveur de ce changement, que ce soit en banlieue (Josée Boudrault et Lisa Di Caprio) ou au centre (Catherine Lee et Sylvie Paré). Seule Monique Richer demeurera locataire même si elle déménage en banlieue, bien qu'elle soit passée à un cheveu de devenir propriétaire.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, la présence d'enfants est plus souvent associée à la stabilité résidentielle. D'ailleurs, aucune des employées qui déménagent en raison de la relocalisation n'a de jeunes enfants et aucune non plus n'a de jeunes adolescents; elles vivent cependant toutes en couple (tableau 9. 1).

Enfin, il est important de souligner que les employées qui ont déménagé n'invoquent jamais la relocalisation de l'emploi comme unique motif. Cette relocalisation redéfinit toutefois l'aire de recherche ou précipite les décisions. De plus, cette décision de déménager est souvent due à une insatisfaction relative au logement ou au quartier que l'on quitte : Lisa Di Caprio et Catherine Lee veulent trouver un plus grand logement, plus confortable; Monique Richer et Josée Boudrault quittent sans regret un quartier qu'elles ont habité de nombreuses années, s'y sentant de plus en plus insécures.

#### Catherine Lee ou la volonté de se rapprocher de son nouveau lieu d'emploi tout en maintenant une localisation centrale

Quand on a informé Catherine Lee (locataire) de la relocalisation de son emploi du centre-ville vers un parc industriel de l'est de l'île, elle a décidé, de concert avec les autres membres de sa famille, de déménager dans un quartier avoisinant. Autrement, ses déplacements en transport en commun auraient été très complexes, leur durée aurait augmenté sensiblement (nous y reviendrons) ou elle aurait dû déboursier plus pour se déplacer en voiture.

Afin de choisir le nouveau logement, cette femme a identifié, sur une carte, les îlots résidentiels à proximité de son lieu de travail et bien desservis par le transport en commun. À l'aide des conseils de ses collègues qui habitent dans l'est, elle a alors ciblé plus précisément un certain nombre de rues en fonction du budget et des besoins familiaux en termes de tranquillité notamment. Elle s'est promenée dans le quartier au moins deux semaines avant de trouver un appartement. Signalons que son mari camionneur s'absente pour des périodes de trois jours une fois la semaine; les déplacements résidence-emploi ne sont donc pas vraiment une préoccupation pour lui, même si les locaux de sa compagnie sont situés dans l'ouest de l'île. Leur fille étudie au centre-ville, qui est très accessible par le réseau de transport en commun. Le déménagement a permis à Catherine Lee de conserver un poste bien rémunéré avec des avantages sociaux intéressants, sans investir plus de temps ou d'argent pour se déplacer. Le couple a pu le faire en sous-louant son appartement, dans un quartier situé en périphérie du centre-ville, à leur fils et à un de ses copains, tous deux fréquentant une institution scolaire à proximité. Ils évitaient ainsi de payer trois ou quatre mois de loyer en guise de pénalité pour bris de bail. On le constate, les stratégies relatives au lieu de résidence et à la mobilité pendulaire sont ici clairement une «affaire de famille».

En fait, Catherine Lee et son mari avaient envisagé, avant même la relocalisation, de déménager dans «un appartement un petit peu plus luxueux». Mais la relocalisation de la compagnie les a bousculés quelque peu : ils ont devancé le déménagement de deux ans et mis en veilleuse leur projet d'acheter un condominium dans l'ouest de l'île. Lors de la première série d'entretiens, elle souligne que s'ils souhaitent toujours investir dans quelque chose de durable, comme une copropriété, le couple ne veut pas acheter une deuxième voiture. Ils réaliseront leur projet même si cela s'est avéré difficile financièrement : lors de la deuxième série d'entretiens, ils auront ainsi acheté un appartement dans un autre quartier de l'est de Montréal à deux minutes d'une station de métro. Catherine Lee veut être autonome pour ce qui est du transport et ne pas avoir à compter sur une automobile pour les courses ou le travail. De même, si d'aventure elle perdait son travail, en demeurant au centre, elle aurait accès à un très large bassin d'emplois. Elle a exploré l'idée de déménager en banlieue, mais la rejettera rapidement à cause du coût à l'achat et des frais d'entretien trop élevés, jumelés à la nécessité de se déplacer en voiture. En outre, elle jugeait qu'il serait mieux pour ses enfants adolescents de vivre dans un quartier assez central. En définitive, le mode de vie de Catherine Lee et celui qu'elle souhaite pour ses enfants est résolument urbain.

Josée Boudrault ou le rêve récurrent de la petite maison en banlieue

Après la relocalisation, Josée Boudrault demeure encore deux ans dans son logement du centre. L'idée de déménager en banlieue et d'accéder à la propriété est déjà dans l'air, mais le projet est remis à plus tard à cause des enfants. Tout comme Catherine Lee, elle estime que les adolescents sont un frein à la mobilité résidentielle du ménage. En effet, ces derniers prennent une part plus active dans les décisions de localisation résidentielle. Or, ils ne sont pas enthousiastes à l'idée de déménager à la périphérie, car c'est en ville qu'ils ont développé leurs propres réseaux sociaux. Leur fréquentation scolaire, leur insertion sur le marché du travail et leur volonté de pouvoir se déplacer de façon autonome pour leurs activités sociales - en cela ils sont encouragés par leurs parents - impliquent souvent la proximité du transport en commun.

Finalement, lors de la seconde série d'entretiens, trois ans après la relocalisation de E02, ils vivaient en banlieue dans une unifamiliale dont ils sont propriétaires. Leurs deux enfants demeurent encore avec eux. En fait, le ménage a même gagné temporairement trois nouveaux membres : la conjointe de son fils et leurs bébés, des jumeaux. Leur fille fréquente l'école secondaire du secteur. Ils demeurent sur la Rive-Nord, le choix de la municipalité étant lié au fait qu'une des sœurs de Josée Boudrault y réside : «On y allait souvent et on trouvait ça beau et bon. Ça a été la première place qu'on a regardé.» Par ailleurs, le fait que Josée Boudrault travaille cinq jours par semaine depuis la relocalisation aide le ménage à assumer les frais hypothécaires.

Cette idée de déménager en banlieue était plutôt celle de son mari, mais jamais on ne sent une résistance de sa part. Rappelons qu'ils avaient déjà tenté l'aventure de la banlieue à deux reprises auparavant, y mettant terme chaque fois à cause de problèmes de mobilité. Le ménage n'avait pas d'automobile alors. Mais si pendant des années son mari a travaillé dans une usine au centre de l'île à distance de marche de son domicile, lorsque celle-ci a fermé ses portes, il a décroché un emploi au nord-ouest de l'île, dans le parc industriel de Ville Saint-Laurent, un secteur qui est assez aisément accessible de la couronne nord. De plus, depuis qu'il occupe cet emploi, il s'y rend en voiture. En ce qui la concerne, elle dira : «[b]en moi... mettons que... j'étais prête, j'étais prête à partir ! [...] parce que je n'avais plus... comment je pourrais t'expliquer ça... ma mère est décédée, j'avais comme plus d'attaches. Là je parlais et il n'y avait plus rien qui me retenait là... » De surcroît, elle apprécie de moins en moins son quartier de résidence central, elle le trouve de plus en plus violent.

Bien qu'elle affirme que toute la famille est satisfaite de sa nouvelle vie en banlieue et compte y demeurer longtemps, elle éprouve encore de sérieuses difficultés de déplacement, comme chaque fois qu'ils ont résidé en périphérie, et ce, même si cette fois-ci elle s'est rapprochée de son lieu de travail. Si les fois précédentes, elle avait dû cesser de travailler, cette fois-ci, elle parvient à maintenir son lien d'emploi, mais au prix de bien des ennuis, comme nous le verrons dans la section sur la mobilité pendulaire.

### Du West Island à l'Est de l'île : l'impact de la relocalisation de E03 sur l'aire de recherche de Lisa Di Caprio et de son conjoint

Au moment de la relocalisation, Lisa Di Caprio est locataire d'un logement au centre. Rappelons qu'elle était revenue s'établir dans son quartier d'enfance après une séparation et que la maladie de son père l'incite à maintenir cette localisation. Mais avant même l'annonce de la relocalisation, son père ira vivre en institution. Lisa Di Caprio et le nouveau conjoint avec qui elle vit depuis quelque temps déjà, cherchent alors à se reloger : «le trois et demi était rendu vraiment trop serré». Ils considèrent l'achat d'une propriété comme une possibilité d'améliorer leur qualité de vie et comme un investissement. Dans un premier temps, leurs recherches étaient plutôt concentrées dans l'ouest de l'île. Ce secteur était alors privilégié par son conjoint même si celui-ci travaillait dans l'est, parce qu' «[i]l a grandi dans le West Island. Et il adorait la façon, les maisons, le quartier, ce n'était pas trop ville.» Cependant, quand elle apprend que E03 déménage dans l'est, ils réorientent leur recherches. Finalement, l'année de la relocalisation de E03 dans un parc industriel de l'est de l'île, elle achète une maison unifamiliale à Repentigny avec son conjoint. Ni l'un ni l'autre n'ont de parenté ou d'amis demeurant dans le secteur, mais l'un comme l'autre y «découvrent» de plus en plus de collègues de travail. Ils retrouvent sur la couronne nord, la «même ambiance» recherchée dans le West Island et ils sont à proximité de tous les services, ce qui était un critère important lors de la recherche : «Surtout qu'on a une voiture. S'il a la voiture, moi je peux me déplacer comme je veux. [...] tout est à portée de la main. [...] Oui, le centre d'achats... un Super C, tu as un Canadian Tire, un nettoyeur... »

Par ailleurs, si au cours de notre premier entretien, elle me confie que l'achat d'une maison unifamiliale en banlieue n'est pas relié au désir d'avoir un enfant, lors de l'entretien complémentaire dix-huit mois plus tard, elle est enceinte. La venue d'un enfant ne remet pas en question leur choix résidentiel, car la maison est grande et Lisa Di Caprio estime que pour élever un enfant sa municipalité de résidence est un milieu très propice.

Monique Richer : un mari à la retraite et une employée qui se rapproche de son lieu de travail

Originaire des Cantons-de-l'Est, Monique Richer demeure depuis vingt-neuf ans dans le même logement et trente-cinq ans dans le même secteur central. Elle s'y est établie au moment de la relocalisation de l'entreprise où travaillait son mari. Elle y a élevé ses enfants et maintenant y vit seule avec son mari depuis une dizaine d'années. Dans un premier temps, à l'époque de la relocalisation, elle n'envisage aucunement de déménager : «Il me semblait, moi quand je prenais la X [l'autoroute] là... [...] j'avais l'impression que je m'en allais au bout du monde là. Imagine je la fais deux fois par jour ! (rires).» Mais cinq ans après la décentralisation de son emploi, lorsque nous nous rendons chez elle pour réaliser l'entretien, il y a des amoncellements de boîtes dans son appartement parce qu'elle et son conjoint vont s'établir sur la Rive-Nord, à proximité du nouvel emplacement de E02.

Bien qu'elle soit toujours satisfaite de la qualité des services municipaux et que, personnellement, elle aime vivre en ville, Monique Richer remarque une dégradation de la qualité de vie dans le secteur, tout comme Josée Boudrault, une ex-voisine. Elle se sent insécure dans son immeuble même. Ce discours, qui revient fréquemment dans la bouche des résidentes de ce secteur, entre en résonance avec ce que nous avons trouvé en consultant quelques documents sur le secteur. Il s'agit d'un ancien quartier industriel, frappé par la désindustrialisation, avec ce que cela implique en termes de baisse du taux d'activité de la population, de déclin démographique, d'affaiblissement de l'offre commerciale et de services. Bien que nous n'ayons aucun indicateur précis permettant de croire à un accroissement de la violence comme telle, nous avons noté qu'effectivement, le service de police est devenu moins visible suite à sa relocalisation dans la foulée d'une fusion avec celui d'un secteur limitrophe.

Bref, la relocalisation de E02, conjuguée au sentiment d'insécurité, mais aussi au fait que son mari a cessé de travailler pour des raisons de santé un an après la relocalisation, font germer dans leur esprit l'idée de déménager. Bien des questions se posent alors :

Bien là c'est ça qui a été la question, quand à déménager, tu sais on déménage-tu dans cinq ans, on déménage-tu à X, à Y [secteurs voisins]... puis là bien mon mari serait obligé de venir pareil [la chercher à E02]. La X [l'autoroute] sur l'heure des travailleurs pour descendre, c'est pas un cadeau toujours hein ! [...] Parce que là je n'ai pas l'idée d'arrêter de travailler, c'est sûr qu'à mon âge c'est difficile de trouver quelque chose aussi.

C'est dans un tel contexte qu'ils optent pour une municipalité de la Rive-Nord, à proximité du nouvel emplacement de E02. Ils ont d'abord pensé devenir propriétaires d'une maison et en ont même fait dessiner les plans. Mais les entrepreneurs ne pouvaient garantir sa disponibilité à la date requise et, après mûre réflexion, ils ont estimé qu'à leur âge et étant donné l'état de santé précaire du conjoint, il était plus sage de rester locataires que de devoir assumer toutes les tâches d'entretien d'une résidence. De plus, si à ce stade-ci de leur cheminement de vie, le choix de la localisation résidentielle est clairement relié au lieu de travail de l'épouse, dans quelques années, quand tous deux seront à la retraite. La question se posera de nouveau car l'idée de retourner dans leur région d'origine, les Cantons-de-l'Est, leur trotte dans la tête. Mais cela est une autre histoire... Finalement, ils choisissent donc de louer, dans un triplex, un appartement de cinq pièces et demie au premier étage, comme celui qu'ils quittent, mais en prime : «c'est bien tranquille», «c'est plus neuf qu'ici» et «c'est près de l'eau».

### Le retour en ville de Sylvie Paré

Dans la foulée de la relocalisation de E03 dans un parc industriel de l'est de l'île, Sylvie Paré a effectué un retour en ville : elle quitte la banlieue pour venir d'établir au cœur de Montréal et redevient la citadine qu'elle a longtemps été. Cependant, ce retour en ville ne se concrétisera que trois ans après la relocalisation de E03. Lors de la première série d'entretiens, un an après la relocalisation, Sylvie Paré réside toujours en banlieue sur la Rive-Sud près du domicile parental (voir chapitre 8, section 8. 1. 2), loin des nouvelles installations de E03 : «[j]'étais bien là. Mon proprio était super gentil avec moi et il ne m'a jamais augmenté. Je me plaisais et je n'avais peut-être pas le coup de pied pour déménager.» Pourtant, dès lors, elle avait entrepris une réflexion à cet égard. «Ah ben peut-être d'ici un an je vais dire : "Ah bien je m'y fais ! C'est pas si mal que ça !" ou peut-être je vais dire : "Je ne suis plus capable de le vivre, il faut que je fasse quelque chose !" Néanmoins, certains aspects de sa vie ne sont pas remis en question, notamment : «il n'est pas question que je change d'emploi», ni de se déplacer en automobile (nous y reviendrons). Elle envisage donc des ajustements sur le plan résidentiel.

Lorsque nous la rencontrerons de nouveau trois ans après la relocalisation de E03, elle a quitté sa banlieue où elle était locataire, pour devenir copropriétaire d'un duplex à Montréal. Elle a déménagé non pas à l'extrême est de l'île de Montréal, mais dans un quartier du centre. Et ce n'est pas un «coup de pied» qui l'incita à déménager, mais plutôt un «appel du pied» de sa sœur :

Bien ma sœur, celle qui demeurait sur le Plateau, a eu un enfant. Ils cherchaient une maison parce que le condo était trop petit. Puis ils ont découvert cette maison-là. En fait c'est deux maisons semi-détachées, deux petits cottages. Ils ont dit «Ah ça serait le fun, Sylvie pourrait venir vivre à côté, comme ça on serait sûr de nos voisins !» (rires) Puis là je suis allée visiter. J'ai dit «Ah ! C'est intéressant ! » Puis j'ai décidé de faire le saut.

Étant donné ce que nous savons de son cheminement résidentiel antérieur, il n'est pas étonnant de l'entendre affirmer n'avoir aucune difficulté à s'adapter à son nouveau milieu de vie : «Je m'adapte partout, moi.» D'ailleurs, elle apprécie énormément la vie urbaine :

Ah j'aime ça ! Je découvre plein de choses autour !... Un petit magasin pour le pain, un autre pour les fruits et légumes. J'aime beaucoup, beaucoup mon environnement ! Parce que je n'ai pas d'auto, alors... et j'en ai pas besoin d'une en vivant là. Alors pour ça c'est vraiment bien !

Le fait d'accéder à la propriété a augmenté significativement ses charges financières et paradoxalement, depuis qu'elle demeure au centre, elle a dû restreindre ses sorties culturelles. En contrepartie, «[b]ien je me promène plus. [...] Même si je ne veux rien acheter, tu te promènes... [...] Oui, prendre un café sur une terrasse, des choses comme ça. Des choses que je ne faisais pas avant parce que [en banlieue], se promener dans les rues c'est juste des... [...] des maisons.» Par ailleurs, ses réticences à s'éloigner de ses parents ont fondu : «Je peux quand même leur rendre service où je suis là. Je suis un peu plus loin là mais quand même, ça se voyage bien.»

### 9. 1. 2. Des stratégies de mobilité résidentielle qui n'entretiennent pas de rapports avec la relocalisation de E

Les trois déménagements intrasecteurs des banlieusardes ne peuvent être reliés à la relocalisation (tableau 9. 2). Celui de Lucie Cartier est tributaire du mode de garde des enfants privilégié suite à son divorce, celui de Sarah Lemay des choix contraints de familles recomposées et celui de Jo-Ann O'Leary du désir d'accéder à la propriété.

Au moment de la relocalisation, Lucie Cartier vit en banlieue depuis de nombreuses années déjà. Dans l'année précédant la relocalisation, elle quitte la maison unifamiliale en raison d'un divorce. Son conjoint conserve la maison. Elle louera un appartement à cinq minutes en automobile de celle-ci afin de favoriser la garde partagée de ses deux filles. Elle habite ce logement au moment de la relocalisation. Quatre ans plus tard, alors qu'elle travaille à Laval, elle décide d'acquérir une résidence, mais toujours dans le même secteur.

Bien le déménagement, il est surtout lié à la garde. Ça n'a pas... tu vois, même ils m'enverraient sur la Rive-Sud et que je resterais encore là. Tant et aussi longtemps que j'ai cette forme de garde-là, il est hors de question que j'aille ailleurs. [...] Si M [son ex-conjoint] disait à un moment donné je veux vendre puis on s'en va ailleurs, bien je suivrais je pense. Parce que pour moi cette garde-là est très importante.

Ce déménagement renvoie à des préoccupations parentales et n'est pas relié à la relocalisation de E04 à Laval, puisque le temps que Lucie Cartier consacre aux déplacements résidence-emploi a diminué avec l'ouverture du bureau régional. À plusieurs égards, l'histoire de Lucie Cartier est similaire à celles qu'a documentées Wexler (1998) dans son étude sur la garde partagée (voir le chapitre 2), le maintien de la proximité entre les deux foyers des enfants jouant un rôle structurant dans les cheminements résidentiels parentaux.

Sarah Lemay, pour sa part, au moment de la première phase de relocalisation de E03, considérait comme «impossible» le fait d'aller travailler dans l'est de l'île. Elle demeurait alors en banlieue, mais à l'autre extrémité de la région métropolitaine, était peu mobile et vivait une rupture. Au sein de cette entreprise, les employées dans sa situation ont bénéficié d'une certaine marge de manœuvre, elles ont pu demander un transfert de poste et continuer à travailler au centre. Une telle tactique était possible parce que E03 n'a pas relocalisé l'ensemble de ses emplois en une seule phase. Toutefois, cette position de repli n'était tenable que pour un temps limité, jusqu'à la deuxième et dernière vague de transferts.

Pendant la période de trois ans où Sarah Lemay continue à travailler au centre-ville, son potentiel de mobilité s'accroît : elle acquiert une automobile (nous y reviendrons) et sa situation résidentielle change. À 35 ans, elle se sépare, son conjoint conserve la maison de banlieue, elle lui revend sa part. Elle loue un logement dans une municipalité voisine, toujours sur la Rive-Nord. Avec tous ces bouleversements, elle a «même hâte» de voir son emploi relocalisé : «Ah oui, parce que le centre-ville, tu sais ! (Rires) je ne suis pas attirée par ça ben, bien (rires).»

Elle jongle d'abord avec l'idée d'acheter une maison en rangée de petites dimensions sur la couronne nord, dans l'est. Mais ses plans resteront en suspens, car l'année où elle commence à travailler dans l'est, elle emménage avec son nouveau conjoint dans le quartier Chomedey, à Laval. Son conjoint a la garde à mi-temps de son fils de sept ans né d'une autre union. Elle trouve ce logement moche et n'aime pas l'environnement. Ils déménagent donc, mais toujours dans Chomedey, à cause de la garde partagée. L'ex-femme de son conjoint demeure également dans le quartier et elle vit avec un autre homme qui, lui aussi, a un enfant. Les enfants fréquentent tous la même école, celle du quartier. Sarah Lemay fait face à des contraintes qui rappellent celles de Lucie Cartier. À la différence de cette dernière, son cheminement résidentiel s'inscrit dans une dynamique de familles recomposées : celle qu'elle forme avec son nouveau conjoint et celle de l'ex-femme de son conjoint. Ainsi même si Sarah Lemay souhaite ardemment redevenir propriétaire (à titre de locataire elle a l'impression de jeter l'argent par les fenêtres) et aimerait résider dans «un coin plus campagne» tout en se rapprochant de son lieu de travail, ses projets sont en veilleuse.

Au moment de la relocalisation de son emploi à Laval, Jo-Ann O'Leary quitte son logement d'une banlieue du nord de l'île, dont elle est locataire depuis douze ans, pour un condominium à Laval qu'elle acquiert en copropriété avec une amie. Même si les dates coïncident, elle refuse d'associer ce déménagement au changement de son lieu d'emploi. En fait, sa décision est prise l'année précédant la relocalisation et c'est la volonté d'accéder à la propriété qui la guide. Elle achète un appartement lorsqu'une de ses amies lui propose de le faire à deux, ce qui apaise son insécurité financière.

Elle opte pour Laval parce que le prix de vente des copropriétés y est moins élevé que dans l'île de Montréal. Et sans doute aussi parce qu'elle connaît bien cette ville : «toute ma famille était partie là. Ma mère était là depuis la mort de mon père, ma mère était déménagée à Laval [...] et mon frère était à Laval. Et mon autre frère, le plus jeune, je ne sais pas s'il était à Laval à ce moment-là ... [...] Il avait déjà été à Laval. Il l'était plus [...].» Pour elle, le changement de secteur n'est pas majeur : elle n'a qu'un pont à traverser qui est rarement bloqué; elle considère que «c'est à côté». De plus, elle ne veut pas s'éloigner de Montréal : «Franchement, c'était... je ne voulais pas m'éloigner de Montréal, j'aimais bien Montréal, j'aime bien Montréal, tu sais. Comme je te dis, les festivals et tout ça. J'aime ça Montréal.»

### 9. 1. 3. Stabilité résidentielle malgré une augmentation de la durée des déplacements résidence-emploi : un comportement paradoxal ?

La stabilité résidentielle à l'époque de la relocalisation est le fait de treize employées sur vingt et une (tableau 9. 1). Rappelons qu'elles sont plus nombreuses à déménager pendant la période qui s'écoule entre l'embauche et la relocalisation, quand le lieu d'emploi était fixe et central (tableau 8. 1). Il est vrai que, de façon générale, la période observée après la relocalisation est moins longue. Par ailleurs, si entre le moment de l'embauche et la relocalisation, la stabilité résidentielle concerne plus de résidentes des quartiers centraux (4) que de banlieusardes (1), à la suite de la relocalisation, on observe la situation inverse : la stabilité des banlieusardes est supérieure (8) à celle des citadines (5).

Dans un premier temps, il nous est paru particulièrement intéressant de nous pencher sur les histoires des six employées qui, bien qu'ayant vu augmenter la durée de leurs déplacements, n'ont pas déménagé pour autant; il s'agit de Jocelyne Therrien, Julie Vincent, Chantale Mellilo, Marie Rouillard, Lise Wilson et Claire Marien. D'une part, la relocalisation de leur lieu d'emploi n'est pas une raison suffisante pour certaines. Comme le dit Lise Wilson : «Non, je ne suis pas intéressée du tout, du tout à venir rester par ici. Je me dis que je ne suis pas pour changer de maison à cause d'une job !» D'autre part, certains facteurs jouent et incitent à la stabilité résidentielle, soit le lieu de travail du conjoint, la présence d'enfants et leur âge, le statut d'occupation, les relations sociales tissées au lieu de résidence.

Par ailleurs, on ne compte pas non plus à court terme changer de milieu de résidence. Les quelques projets résidentiels mentionnés par ces employées ne sont donc pas liés à une stratégie de réduction des distances, mais plutôt à une volonté d'améliorer leurs conditions d'habitat : que ce soit par des rénovations, l'achat d'une maison plus grande mais dans le même quartier, etc. À moyen terme, toutefois, le portrait est autre. Signalons que toutes ces employées - à l'exception de Lise Wilson - habitent leur secteur depuis longtemps, voire depuis toujours, d'où leur attachement marqué. Il n'en demeure pas moins que le fait qu'elles n'aient pas déménagé à ce jour n'est pas garant de l'avenir et nous verrons que l'attachement au secteur résidentiel est parfois fragilisé. Il est donc particulièrement intéressant de se pencher sur la façon dont elles envisagent leur avenir résidentiel.

Enfin, dans une situation où l'on maintient une même localisation résidentielle, certaines stratégies sont déployées à d'autres niveaux afin de minimiser l'impact de la relocalisation de E, ce que nous verrons plus

loin. Mentionnons seulement, à ce stade-ci, que c'est la relocalisation partielle des activités de E04 qui a permis à Julie Vincent de faire preuve de stratégie professionnelle et de revenir assez rapidement travailler au centre. D'autres employées substitueront à la mobilité résidentielle d'autres formes de mobilité : par exemple, en changeant de mode de transport afin de faciliter leurs déplacements.

### Julie Vincent et Chantale Mellilo ou comment on s'attache à la banlieue

Julie Vincent et Chantale Mellilo, deux résidentes de banlieue, sont très attachées à leur milieu de résidence (chapitre 8). Aucune n'a jamais envisagé de demeurer ailleurs, pas plus hier qu'aujourd'hui, ni dans un avenir prévisible. Elles continueront à demeurer sur la Rive-Sud, même si la relocalisation de leur emploi à Laval et sur la couronne nord représente un éloignement significatif de leur lieu de travail. En fait, leur attachement est tributaire des liens familiaux très forts et très vivants qu'elles y entretiennent. Par exemple, lorsque Julie Vincent donne naissance à son premier enfant l'année même de la relocalisation, sa mère qui vit dans le voisinage en assurera rapidement la garde. À l'inverse, leur attachement semble faiblement tributaire de leur lieu d'emploi ou de celui de son conjoint. Au début de leur vie de couple, Julie Vincent et son conjoint travaillent au centre. Puis elle travaillera à Laval. Après son retour au centre, c'est son conjoint qui commence à travailler à Laval. Malgré tout, ils n'ont jamais remis leur lieu de résidence en question. Chantale Mellilo et son conjoint ont aussi tous deux travaillé au centre de Montréal pendant des années. Pour sa part, son conjoint, au moment de la relocalisation, travaille depuis cinq ans dans la municipalité où le couple réside.

Au moment de la relocalisation, Julie Vincent et Chantale Mellilo sont propriétaires. Mais si, pour la première, ce statut semble être un motif supplémentaire d'attachement, ce n'est pas le cas pour la seconde. En effet, Chantale Mellilo n'exclut pas la possibilité de redevenir locataire. Une chose est certaine, néanmoins : que ce soit à titre de locataires ou de propriétaires, elle continuera à résider dans le même secteur de banlieue. Bref, nous croyons que parmi les employées rencontrées, Julie Vincent et de Chantale Mellilo sont celles dont l'attachement résidentiel est le plus fort et risque le moins d'être remis en question.

Jocelyne Therrien ou l'importance du lieu d'emploi du conjoint

D'entrée de jeu, précisons que Jocelyne Therrien est la seule employée rencontrée qui ait été embauchée alors que E avait déjà décentralisé ses installations. C'est donc la première fois que nous traitons de son histoire résidentielle. Il n'est donc pas inutile de la résumer ici en quelques lignes.

Jocelyne Therrien demeure jusqu'à 19 ans dans une maison unifamiliale dont ses parents sont propriétaires dans une ville satellite. À 20 ans, elle loue un logement dans la même ville, avec son conjoint, qui travaille à temps partiel comme boucher dans un centre hospitalier, à quelques minutes du domicile. Trois ans plus tard, elle donne naissance à leur unique enfant et ils achètent une maison à proximité. Ils procèdent à des rénovations majeures et obtiennent des subventions gouvernementales pour ce faire. Selon eux, l'achat d'une maison est un investissement. Ils vont y demeurer cinq ans. Éventuellement, comme ils ont besoin de plus d'espace, ils achètent une autre résidence unifamiliale, sise en banlieue de cette ville satellite. Au moment de son embauche par E01, Jocelyne Therrien et son conjoint y résident toujours.

En décrochant un emploi chez E01, Jocelyne Therrien a vu la durée de ses déplacements augmenter comparativement à ses emplois précédents. Il est vrai que sa situation est particulière, en ce sens qu'elle n'a pas eu à faire face à un allongement de la distance résidence-emploi, à la suite de la relocalisation. Comme elle a obtenu cet emploi alors que l'entreprise était déjà établie sur la Rive-Sud, elle savait donc, au moment de postuler, à quels types de rapports résidence-emploi elle devait s'attendre. Il n'en demeure pas moins que le fait de se déplacer sur de grandes distances est une préoccupation majeure pour elle. Ainsi, avant l'entrevue d'embauche, elle a effectué le trajet pour en évaluer la durée, qu'elle a estimée raisonnable. Le fait que E01 soit situé non loin d'un important centre commercial qu'elle fréquentait déjà l'a rassurée. La connaissance préalable des lieux est donc importante; *a contrario*, la méconnaissance inquiète, comme l'indiquent les propos de Monique Richer et Chantale Mellilo. Malgré tout, même après deux ans au service de E, ses déplacements quotidiens la sont toujours source d'inquiétude. Elle nous a entretenu longuement des «risques» de la route, mais comme elle le dit elle-même, «dans le contexte actuel, il n'y a pas de pressions à déménager». Plus précisément, elle veut dire que tant que son mari occupera un emploi à proximité du domicile familial - comme il l'a toujours fait - ils n'envisagent pas de s'installer ailleurs. Car s'il est vrai que ses propres déplacements sont source d'inquiétude, elle serait encore plus préoccupée si son mari devait parcourir

de grandes distances pour se rendre au travail. Elle croit qu'il supporterait mal le stress et la fatigue qui y seraient associés et qu'en fin de compte l'atmosphère familiale en souffrirait.

Par contre, si son mari devait perdre son emploi, l'éventualité d'un déménagement serait immédiatement et très sérieusement soupesée : «Mais je sais que si pour mon mari ça devait mal tourner - dans le sens où il n'aurait plus d'emploi, où il serait relocalisé ailleurs dans la Montérégie - à ce moment-là c'est sûr qu'on met une pancarte devant la maison pour se rapprocher.» Ainsi, bien qu'ils soient tous deux originaires de cette municipalité, qu'ils soient très satisfaits de leur résidence et du quartier environnant, un déménagement n'est pas exclu. Mentionnons que leur fille est âgée de dix ans seulement au moment où Jocelyne Therrien est embauchée, et elle ne semble pas constituer un «obstacle» à un déménagement.

Au passage, signalons que, de l'avis du président de E01, le fait que, dans certains couples, les deux soient actifs sur le marché du travail peut représenter une limite supplémentaire à l'adaptabilité résidentielle. Lui-même fait face à cette problématique : il demeure au centre et souhaiterait s'établir sur la Rive-Sud, mais sa conjointe qui travaille au centre n'est guère tentée par l'idée.

#### Marie Rouillard, une résistante du centre

Il n'y a pas que les résidentes de banlieue qui soient attachées à leur secteur de résidence : Marie Rouillard, une locataire du centre de Montréal, tient aussi à rester dans son quartier. Au moment de la relocalisation, elle vit depuis deux ans dans un appartement avec son conjoint, leur fille de onze ans, ainsi qu'avec sa mère. Un an après, celle-ci les quitte pour habiter seule un logement destiné aux personnes âgées, dans le même secteur. Au moment des entretiens, soit quatre ans après la relocalisation, Marie Rouillard demeurait toujours dans ce logement et n'envisageait pas de déménager à court terme. Elle est très attachée à son secteur de résidence. Son conjoint a longtemps travaillé à distance de marche du domicile, mais trois ans avant la relocalisation de E02, son emploi aussi est relocalisé à Ville Saint-Laurent; il doit emprunter le transport en commun pour se rendre au travail. Si jamais ils déménagent un jour, ce sera dans un autre logement, dans le même secteur, pour améliorer leur confort. Comme elle le soutient avec une certaine véhémence, elle ne déménagera certainement pas pour se rapprocher de son lieu de travail.

Claire Marien, une résidante du centre dont l'attachement est fragilisé

Claire Marien, tout comme son conjoint, est née et a presque toujours vécu dans le même secteur central, celui où était localisé E02. Au moment des entretiens, elle vit dans le même logement - à titre de locataire - depuis vingt-deux ans. Pourtant, elle prévoit déménager d'ici un an ou deux. Sa situation rappelle à plusieurs égards celle de Josée Boudraut et de Monique Richer, bien que ces dernières soient «passées à l'acte», alors qu'elle est toujours au stade de la réflexion.

Si elle n'avait jamais songé à cette éventualité, tant elle appréciait le caractère «agréable à vivre» et «central» de son quartier, cette idée fait son chemin depuis quelque temps : «[o]n commence à penser à regarder pour acheter une, soit une propriété ou... en tout cas sortir de X [secteur résidentiel] parce que l'environnement a vraiment changé, là. [...] On veut sortir de là, ça change énormément.» Malgré son attachement au quartier : «Bien quand tu es venue au monde dans un quartier et que tu as passé toute ta jeunesse... tu connais les gens... », elle reconnaît que son réseau social s'est anémié. Sa mère demeure encore dans le secteur, mais plusieurs amis sont partis. Rappelons qu'elle n'a pas d'enfants pour «alimenter» son réseau. Par ailleurs, les relations de voisinage sont correctes mais sans plus - de l'ordre du «bonjour, bonjour» - et si elle a déjà participé à des associations locales, elle ne le fait plus. Outre l'affaiblissement des réseaux sociaux, les résidants doivent maintenant composer, selon elle, avec la relocalisation du poste de police à l'extérieur du secteur et la montée de problèmes liés à la drogue.

Le projet de déménagement va de pair avec le projet d'accession à la propriété : «Bien là c'est... en changeant de logement, c'est sûr que quant à payer un loyer beaucoup plus élevé, j'aime autant investir et acheter. [...] Parce que quand ça fait vingt ans que vous demeurez dans le même logement et que vous avez le même loyer depuis vingt ans ! C'est sûr que les coûts sont... [relativement peu élevés].»

Bien que la relocalisation de E02 n'ait pas eu d'incidences immédiates sur sa situation résidentielle, aujourd'hui, dans l'optique d'un déménagement causé par la dégradation du secteur, l'aire de recherche est nettement redéfinie en fonction du nouvel emplacement de E02. Avant la relocalisation, elle envisageait un déménagement dans des secteurs limitrophes, sur l'île de Montréal, alors que maintenant, elle songe à s'installer sur la Rive-Nord. Elle soutient que ce n'est pas tant pour des raisons de déplacements, leur durée n'étant pas une grande préoccupation pour cette femme qui n'a pas d'enfants et qui travaille à temps partiel. Au contraire, en ce qui concerne ses propres déplacements,

elle est consciente qu'un déménagement dans un secteur central limitrophe lui permettrait de maintenir le covoiturage, alors qu'un déménagement en banlieue ne le permettrait peut-être pas. Comme nous l'avons vu (ex. Josée Boudrault), les déplacements de banlieue à banlieue sont parfois très problématiques, non seulement à cause de l'organisation des réseaux de transport en commun, mais aussi à cause de l'absence d'un bassin de collègues résidant à proximité. Les déplacements résidence-emploi de son conjoint ne sont pas non plus une préoccupation majeure : même s'il travaille depuis toujours dans une grande entreprise manufacturière du centre de l'île, son horaire de travail lui permet d'échapper à la congestion routière. L'attraction pour la couronne nord se définit en d'autres termes : «avant, il n'aurait jamais été question qu'on vienne dans ce coin-ci. Maintenant, pour avoir connu un peu... l'ambiance, entendre parler les gens... C'est tellement sécuritaire, c'est tranquille, c'est agréable. À ce niveau-là, oui. Ça m'a fait connaître euh... la région.»

### Lise Wilson : une nomade

Toutes les employées qui n'avaient pas déménagé malgré un allongement de la durée de leur déplacement résidence-emploi et dont nous avons discuté la situation dans les pages précédentes, étaient des résidentes de longue date soit de la banlieue, soit du centre. À cet égard, Lise Wilson se démarque. Elle a grandi en banlieue. Puis, au début de sa vie de couple, elle s'est déplacée à travers le Québec au gré de ses affectations professionnelles. À la naissance des enfants, la famille réside pendant quelques années sur la Rive-Sud. Un an avant d'être embauchée par E02, elle deviendra propriétaire avec son conjoint d'une maison unifamiliale dans un secteur du centre de l'île, à la limite de celui où est implanté E02. Lors des entretiens, elle nous informe qu'elle compte déménager «pour avoir plus grand», mais dans une rue voisine. En fait, la vente de leur maison est presque finalisée. Elle apprécie toujours l'«aspect campagne» combiné à une bonne desserte en services urbains du quartier et l'estime comme milieu de vie pour ses enfants. Au moment de notre rencontre - soit deux ans après la relocalisation - ses enfants sont respectivement âgés de onze et treize ans, un âge qui peut se révéler problématique en ce qui concerne la mobilité résidentielle.

En contrepartie, depuis la naissance de son second enfant, de santé précaire, l'attachement de Lise Wilson au marché de l'emploi est assez faible. Par exemple, elle n'hésitera pas à quitter son emploi chez E02 pendant un certain temps, dans la foulée de la relocalisation, ainsi que nous le verrons. Le profil «nomade» du ménage, conjugué à la faiblesse de son attachement professionnel, permettent de

comprendre que quatre ans après la relocalisation de E02, elle a quitté son emploi et la région de Montréal, son mari ayant obtenu un poste dans une ville du centre du Québec.

Bref, des six employées qui ont vu la durée de leurs déplacements s'allonger mais qui n'ont pas déménagé à ce jour, il appert que seules Julie Vincent et Chantale Mellilo sont clairement et fortement enracinées dans leur milieu. La situation de Marie Rouillard est plus difficile à décoder, plusieurs éléments nous donnant à penser que son attachement personnel au centre est fragilisé : avec les collègues qui vont vivre en banlieue, le système de covoiturage s'effrite; elle demeure dans le secteur dont ses collègues déplorent la dégradation; sa mère n'habite plus chez elle mais en institution. Et pourtant, son potentiel de mobilité est élevé, puisqu'elle possède une automobile. En contrepartie, l'âge de sa fille et le lieu d'emploi de son mari, qui se rend au travail en transport en commun, pourraient constituer des freins. Elle a refusé d'envisager son départ du centre, mais sa réaction semblait procéder de l'énergie du désespoir; elle nous est apparue dans le rôle de la dernière des résistantes qui sait que la bataille est perdue, mais qui refuse encore de le reconnaître. Chez les trois autres employées, on pressent que les liens sont moins solides. Pour Claire Marien, un déménagement dans un avenir proche est d'ailleurs clairement envisagé. Pour les deux autres, un événement déclencheur - en relation avec le lieu de travail du conjoint - pourrait tout précipiter : Jocelyne Therrien maintiendrait son lien d'emploi avec E01, mais en profiterait pour se rapprocher de son lieu de travail, alors que Lise Wilson rompt ce lien et quitte la région de Montréal lorsque son mari décroche un emploi en région.

#### 9. 1. 4. Stabilité résidentielle et diminution de la durée des déplacements résidence-emploi

Le dernier cas de figure concerne celui des employées qui n'ont pas déménagé et qui ont vu leur temps de déplacement pendulaire diminuer<sup>45</sup>. Elles sont au nombre de sept : Diane Deschamps, Marguerite Hébert, Michèle Palardy, Diane Poirier, Patricia Bleau, Réjeanne Meunier et Ann Murray. Il est certain que pour les résidentes de banlieue qui ont vu leur emploi se rapprocher, la relocalisation conforte leur choix résidentiel. D'ailleurs, ce sont toutes des banlieusardes, à l'exception de Patricia Bleau et Ann Murray. Mais si ces dernières sont des résidentes du centre, elles demeurent dans la «bonne» extrémité du secteur centre par rapport au nouvel emplacement de E03 où elles travaillent toutes les deux (la seule entreprise qui se soit relocalisée en banlieue, mais toujours dans l'île). Par ailleurs, toutes

---

<sup>45</sup> Certaines ont dû changer de mode de transport pour pouvoir se rendre au travail et réduire la durée de leurs déplacements (nous y reviendrons dans la section suivante) mais aucune n'a déménagé.

ont des enfants d'âge préscolaire et scolaire, sauf Ann Murray et Réjeanne Meunier qui n'ont pas d'enfants. Comme ces sept employées n'ont pas déménagé, l'essentiel de leur histoire résidentielle est documenté au chapitre précédent. Nous nous limitons donc ici à l'analyse de certaines dimensions qui ont changé à la suite de la relocalisation (composition du ménage, améliorations de l'habitat, etc.), et à l'analyse du discours qu'elles nous ont tenu quant à leur avenir résidentiel.

Diane Deschamps, Marguerite Hébert, Michèle Palardy et Diane Poirier : résidentes de banlieue avec enfants à charge

L'année suivant la relocalisation, Diane Deschamps, qui est propriétaire d'une maison unifamiliale dans une municipalité de la lointaine Rive-Sud, donne naissance à son second enfant. Au moment des entretiens, elle souhaite avoir un troisième enfant et c'est ce souhait à l'esprit qu'elle pense déménager dans une maison plus spacieuse, mais toujours dans le même secteur.

Marguerite Hébert aussi a donné naissance à son deuxième enfant et était en congé de maternité lors de la relocalisation partielle de E04 à Laval. Pour sa part, elle ne compte pas déménager, étant très attachée à sa maison, construite par son père, qu'elle, son conjoint et leurs enfants partagent avec sa mère et sa sœur. Elle entend seulement procéder à quelques travaux de rénovation. En fait, quand on la questionne sur son avenir résidentiel, elle s'exclame : «J'espère bien mourir là !» Son attachement est extrêmement fort, bien qu'elle soit consciente des problèmes de transport et qu'elle ne soit pas très impliquée dans sa communauté ou son voisinage : «c'est tous des voisins depuis... j'étais petite. [...] Bonjour, bonjour. Non au niveau des services c'est très restreint parce qu'on est pas des... des côtoyeurs de voisins.» Elle note toutefois une amélioration au niveau de l'offre de services et de la desserte commerciale, mais visiblement son attachement n'est pas fondé sur ces aspects.

Michèle Palardy aussi a toujours habité la même municipalité de la proche Rive-Sud. Au moment de la relocalisation, sa fille et elle demeurent depuis trois ans avec son nouveau conjoint dans une maison jumelée. Selon elle, les taxes élevées représentent le seul désavantage. De façon générale, elle apprécie toujours autant son secteur de résidence :

Bien on est près de tout [...]. On veut aller à Y, on veut aller à Montréal euh... on veut aller à Québec. On est près des grandes autoroutes. Et puis euh... on a des arénas, on a des restaurants, euh... on a vraiment tout. Des centres d'achats, des Canadian

Tire qu'ils viennent de construire et on est bien, les pistes cyclables, c'est bien entretenu, c'est tranquille, c'est ça il ne se passe rien dans le fond [d'insécurisant].  
Moi j'adore X [sa banlieue de résidence].

Elle entretient de très bonnes relations avec ses voisins, ce qui la rassure lorsque sa fille est seule à la maison. Contrairement à Marguerite Hébert, elle les côtoie :

Nos voisins d'en arrière sont très, très gentils. C'est un couple qui n'ont plus d'enfants. Maintenant, les enfants sont partis. On va souper de temps en temps, on s'entraide. Le petit couple à côté c'est pareil. C'est bien gentils. Ils s'en vont pour la fin de semaine, bien ils savent qu'on est là euh... celui d'à côté aussi c'est pareil. On est vraiment, on a vraiment de bons voisins. Ah oui ! Bonnes relations aussi !

Mais comme nous l'avons vu, son réel attachement à ce secteur est lié au fait que ses parents y résident toujours. La grand-mère maternelle a toujours pris soin de sa petite-fille et va encore aujourd'hui la reconduire à l'école le matin. Maintenant que ses parents vieillissent, Michèle Palardy souhaite demeurer à proximité pour pouvoir à son tour prendre soin d'eux. À long terme toutefois, quand son conjoint, qui est plus âgé qu'elle, prendra sa retraite, elle n'exclut pas l'idée d'aller vivre à la campagne.

Diane Poirier est alors la seule locataire parmi les résidentes de banlieue. Au moment de la relocalisation, elle demeure avec sa fille, son père et sa mère dans un logement de la couronne nord. Il n'y aura aucun changement durant toute la période où elle travaille à Laval : «Ça a rien changé et je n'ai jamais pensé à rien d'autre.»

#### Réjeanne Meunier : Résidente de banlieue sans enfants à charge

Lors de l'ouverture d'un bureau régional à Laval, Réjeanne Meunier demeure déjà à Laval depuis deux ans, à quelques minutes de son nouveau lieu d'emploi. Elle a acheté un condominium avec une collègue de travail. Mentionnons qu'au moment de la relocalisation, elle est âgée de 31 ans et n'a ni conjoint, ni enfants. À 35 ans, en raison de difficultés financières, elle vend sa propriété et loue un appartement dans une municipalité de la banlieue voisine. Elle y habite avec une amie. Un an plus tard, elle accède de

nouveau à la propriété avec cette amie et colocataire. Elle réside toujours dans la municipalité de la couronne nord.

On pourrait penser que la relocalisation de son emploi à Laval lui permet de résider dans des banlieues plus lointaines de la Rive-Nord. Pourtant, elle maintiendra une telle localisation même après le retour au centre de son emploi. De façon générale, son histoire résidentielle est rythmée par des difficultés financières, avec en toile de fond un attrait qui ne se dément pas pour la propriété en banlieue. Elle apprécie cette municipalité de la couronne nord pour sa «qualité de vie», parce que «c'est un beau secteur», «c'est tranquille», «c'est propre», «ce n'est pas trop gros». On constate que ce ne sont pas que les jeunes familles qui aspirent à la tranquillité de la banlieue. Toutefois, dans ce cas-ci et en l'absence d'enfants, le choix se porte sur l'appartement en copropriété plutôt que sur la maison unifamiliale.

#### Patricia Bleau : résidente du centre avec enfants à charge

Au moment de la relocalisation, Patricia Bleau est propriétaire d'une unifamiliale au centre de l'île depuis neuf ans déjà. Elle vit avec son conjoint et ses deux filles, âgées respectivement de onze et quatorze ans. Lors de la première série d'entretiens, il n'y avait aucun projet de déménagement dans l'air. Mais au cours de la deuxième, son avenir résidentiel semble moins clairement dessiné à cause de tensions au sein de son couple qu'elle nous révèle.

Si jamais son couple éclate, elle ne sait pas si ses moyens seraient suffisants pour conserver la maison, sinon elle pourrait acquérir une résidence jumelée. En tout cas, elle souhaite demeurer dans le même quartier : «Définitivement !» Elle y a des attaches : «Ouiiii... bien maintenant ça fait douze ans que je suis là... je suis habituée, c'est un quartier résidentiel... puis... [...] Ma famille n'est pas loin, ils sont dans X et mon frère est à Y. Ma belle-famille est pas loin non plus.» Selon elle, ce quartier est bien adapté aux besoins de ses filles grandissantes, et ce, pour plusieurs années encore : «Je pense que je suis bien située, elles peuvent aller au cégep de leur choix et le transport en commun va les amener facilement...» Bien qu'elle n'ait jamais abordé la question avec elles, elle croit que pour un déménagement dans les environs ses filles n'opposeraient pas de résistance, mais «si je m'éloignais loin, oui ! Oui, là ! Parce qu'eux autres elles ont leur noyau d'amis, tout ça. Et à cet âge-là, c'est très important. Je ne

voudrais pas les chambarder plus qu'il faut ! (rires)» Enfin, ce quartier est bien localisé par rapport au nouvel emplacement de E03.

Elle apprécie, en fait, des quartiers centraux dont la morphologie rappelle à certains égards la banlieue, mais qui sont bien «situés» et bien desservis par le réseau de transport en commun. Elle ne veut pas vivre à l'extérieur de l'île car la traversée des ponts la rebute : «Non, non traverser les ponts, non ! Pas du tout ! »

#### Ann Murray : résidente du centre sans enfant à charge

Depuis sa décohabitation à vingt-sept ans, Ann Murray a toujours été locataire dans des quartiers centraux. Au moment de la relocalisation, elle vit seule. Même si elle demeure au centre et se déplace en transport en commun, elle n'envisage pas de déménager lorsqu'elle apprend que son lieu de travail va changer : «Non, non j'ai un bon loyer. Ça fait trois ans que je n'ai pas d'augmentation de loyer. Je suis entourée de trois centres d'achats où je peux aller à pied.» En fait, elle a la chance de demeurer à l'est du centre, alors que le nouvel emplacement de E03 est dans un parc industriel de l'est. De plus, c'est le site le plus accessible en transport en commun parmi les cas étudiés dans cette recherche. Toutefois, lors de la seconde série d'entretiens, sa situation a changé : elle vit avec un nouveau conjoint. Quand on lui demande comment elle envisage l'avenir, la réponse n'est plus la même : «[...] si les choses vont bien dans un an ou deux on va peut être s'acheter quelque chose ensemble.» Le type de propriété n'est pas encore précisé, il est clair par contre, qu'ils pensent acheter dans le même secteur : «On aime le secteur. [...] Bien on a passé toute notre vie là», car son conjoint est originaire du même quartier. Même si elle travaille dans l'est et son conjoint dans l'ouest, leurs déplacements, faits en automobile, ne sont pas problématiques et relativement courts : «lui il arrive là en vingt minutes, moi j'arrive ici en dix minutes» à cause d'une localisation résidentielle qui s'avère centrale pour les deux. Bref, un éventail de facteurs se conjuguent de sorte qu'ils entendent demeurer dans «le même coin».

À cette étape-ci de l'analyse - étant entendu que nous discuterons plus en profondeur de toute la question des stratégies à la fin du chapitre - nous avons observé, dans un premier temps, que l'arbitrage - cher aux modèles néo-classiques de l'économie urbaine - qui existe entre le «coût» que l'on est prêt à consacrer au logement et sa proximité du lieu de travail ne se pose plus dans les mêmes termes dès le moment où il y a décentralisation des lieux d'emploi. La dynamique de l'offre et de la

demande est redessinée. Et il appert qu'en banlieue, l'offre n'est pas limitée à la maison unifamiliale, mais inclut des «maisons de ville» et des logements disponibles sous les différentes formes que peuvent revêtir l'achat et la location. En d'autres termes, et pour faire écho à notre discussion du deuxième chapitre sur le développement d'une nouvelle approche significative au carrefour de l'offre et de la demande, l'offre de logement et la composition des ménages se diversifiant, il en va de même des projets de «formation de maison». Cette diversité fait en sorte que certaines employées peuvent envisager une localisation à la périphérie, et ce, même si elles ne cadrent pas avec le profil de la jeune famille biparentale avec enfants, encore très fortement associée à la maison unifamiliale de banlieue.

Dans un deuxième temps, il nous est apparu pertinent d'éviter de lire les trajectoires résidentielles comme étant des trajectoires individuelles plutôt que des trajectoires de ménages. D'une part, il nous a semblé que les dynamiques décisionnelles observées au sein des couples bi-actifs sont assez complexes et ne peuvent se réduire à la suprématie des besoins du conjoint, ni simplement à une négociation visant à s'assurer que la femme puisse toujours assumer son double rôle. Différentes formes d'arbitrages ont émergé et, dans certains cas, elles nous sont apparues plus égalitaires. D'autre part, parmi les femmes rencontrées, certaines habitent seules ou avec des colocataires, ou encore vivent à l'extérieur des relations de couples «traditionnelles» (garde partagée, familles recomposées) et dans ces cas, les dynamiques décisionnelles sont autres. Bref, les modèles sont passablement éclatés.

## 9. 2. Potentiel, pratiques et stratégies de mobilité pendulaire

Dans la foulée de la relocalisation, toutes les employées verront se modifier leurs déplacements pendulaires, pour le meilleur ou pour le pire. Ces modifications affectent la durée, le mode de transport et les coûts associés aux déplacements. Dans cette section, nous avons structuré l'analyse autour des changements de mode. En relation avec ceux-ci, nous analyserons les questions du potentiel de mobilité et de la durée. Nous traiterons aussi de dimensions «transversales», comme le stationnement, la congestion routière, les coûts et l'appréciation des déplacements.

D'entrée de jeu, précisons que plus de la moitié (13/21) des employées rencontrées ont changé leur mode de transport à la suite de la relocalisation de leur lieu d'emploi à la périphérie (tableau 8. 2). Ce changement de mode n'est pas uniquement lié à un allongement de la durée des déplacements, mais découle d'un ensemble de facteurs tels que la desserte en transport en commun du lieu de travail à

partir du lieu de résidence, l'atténuation significative des problèmes de congestion routière et la possibilité de stationner sans frais. Ainsi, dans certains cas, même si le lieu de travail se trouve plus près du lieu de résidence, les employées vont opter pour l'automobile parce que les liaisons interbanlieues sont souvent impraticables en transport en commun.

Avant de discuter plus en détail des changements observés dans les pratiques et stratégies pendulaires, il est utile de bien cerner le potentiel de mobilité des employées, ce qui nous permettra de mettre en perspective les changements de modes. Toutefois, nous nous pencherons d'abord sur la question de la durée des déplacements, une question cruciale. En effet, le temps consacré chaque jour à se déplacer pour se rendre au travail a une profonde incidence sur toutes les dimensions de la vie quotidienne, soit sur les choix relatifs à la localisation résidentielle, sur les modes de déplacement privilégiés et sur la capacité de concilier travail/famille. Ce facteur nous est rapidement apparu comme étant un indicateur important, éclairant non seulement les stratégies de déplacements pendulaires, mais tous les autres aspects de la vie quotidienne. Nous y avons déjà fait appel dans la section portant sur les stratégies résidentielles.

### 9. 2. 1. Le potentiel de mobilité des employées

Le potentiel de mobilité se définit en fonction de l'accès à un réseau de transport en commun à proximité, souple, efficace et à coût raisonnable. Rappelons brièvement que les nouveaux lieux d'emploi ne sont pas tous desservis équitablement par le réseau de transport en commun : E03 étant l'entreprise la mieux desservie, il est possible de s'y rendre par le réseau de la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM); les déplacements en transport en commun vers E01 et E04 sont possibles mais malaisés; tandis que se rendre chez E02 en transport en commun n'est pas envisageable (pour une description plus détaillée, voir le chapitre 6). De plus, E01, E02 sont éloignés de tout secteur résidentiel. Dans le cas de E03 et E04, on pourrait éventuellement s'y rendre à pied, puisqu'il existe des quartiers résidentiels pas trop éloignés, mais aucune employée rencontrée n'y réside. Le potentiel de mobilité varie donc aussi selon le lieu de résidence. Outre la possibilité de se déplacer à pied, la desserte en transport en commun à partir du domicile est plus ou moins satisfaisante. Et encore faut-il pouvoir se rendre au travail en transport en commun sans multiplier indûment les correspondances, ce qui n'est pas toujours possible. Bref, eu égard aux possibilités de se déplacer en transport en commun et à pied, le potentiel de mobilité semble décroître depuis la relocalisation.

Ce potentiel de mobilité n'est cependant pas uniquement fonction de la possibilité de se déplacer à pied ou en transport en commun : il a trait aussi à l'automobile. Depuis la relocalisation en périphérie de leur lieu d'emploi, plusieurs employées ont vu disparaître deux obstacles majeurs à l'usage de l'automobile : le stationnement et la congestion routière. Toutefois, si sur le plan individuel, la plupart des employées sont détentrices d'un permis de conduire, pour certaines, le fait de ne pas en détenir un constitue un sérieux obstacle et son obtention n'est pas une simple formalité. À preuve, l'expérience de Josée Boudrault :

Il a fallu que j'aie pris mes cours de conduite, j'ai toujours pas mes licences, par exemple. Ça fait trois fois que j'essaie et ça ne marche pas. Tu sais à moment donné, tu te décourages, tu abandonnes. J'ai abandonné à moitié admettons, là. Je n'ai pas complètement laissé tomber mais si un jour j'ai mes licences, il va falloir que j'achète une auto... et c'est des frais de plus.

D'autres, dont Monique Richer, possèdent leur permis sans pour autant vouloir conduire, car elles sont craintives. Certaines employées conduisent mais sont stressées, telles que Chantale Mellilo, Jocelyne Therrien ou encore Catherine Lee. En revanche, certaines aiment conduire, comme dans le cas de Marguerite Hébert et Michèle Palardy, qui trouve même cela plus relaxant que le transport en commun. De façon générale, un plus grand nombre de banlieusardes possédaient une voiture avant la relocalisation, même si elles ne l'utilisaient pas pour se rendre au travail. Leur potentiel était plus élevé, et au moment de la relocalisation, elles vont l'actualiser. Dans la littérature, on discute d'un autre cas de figure, celui du ménage qui ne possède qu'une automobile, celle-ci étant utilisée, voire monopolisée, par le conjoint. Nous avons rarement rencontré ce type à l'«état pur», mais on peut penser qu'à certaines époques de leur vie, les ménages de Diane Deschamps, Patricia Bleau et Sarah Lemay y ont correspondu. Toutefois, au moment de la relocalisation, elles étaient toutes propriétaires de leur propre voiture.

### 9. 2. 2. La durée des déplacements

Dans un premier temps<sup>46</sup>, neuf femmes rencontrées voient leur temps de déplacement allonger et douze le voient diminuer<sup>47</sup>. Les augmentations sont substantielles, soit de l'ordre de vingt à soixante minutes; les gains de temps sont légèrement moins importants, de l'ordre de dix à quarante-cinq minutes (voir le tableau 9. 3). Ce ne sont pas les seules résidentes du centre qui voient leur temps de déplacement augmenter. De fait, parmi les neuf femmes dont le temps consacré à se déplacer augmente, quatre habitent la banlieue (deux avec enfants à charge) et cinq au centre (trois avec enfants à charge). Julie Vincent, Sylvie Paré et Chantale Mellilo, qui demeuraient sur la Rive-Sud, ont vu leur entreprise se relocaliser respectivement à Laval, dans l'est de l'île ou sur la Rive-Nord; la relocalisation s'est effectuée dans un secteur éloigné de leur lieu de résidence. Jocelyne Therrien, pour sa part, embauchée après la relocalisation, habite une ville satellite où elle a toujours travaillé avant de postuler chez E01 - l'emploi le plus éloigné de chez elle à ce jour dans son cheminement professionnel. Les cinq autres employées qui ont vu s'accroître la durée de leurs déplacements demeurent dans les quartiers centraux : quatre d'entre elles travaillent pour E02, relocalisée sur la couronne nord; l'autre pour E03, qui s'est établie dans un parc industriel de l'est de l'île.

Dans un premier temps, les diminutions concernent les déplacements de huit résidentes de banlieue (cinq avec enfants à charge) et de quatre résidentes du centre (deux avec enfants à charge). La réduction est parfois simplement due au rapprochement de l'entreprise du domicile. Dans d'autres cas, elle est due au fait que certaines employées ont déménagé et se sont rapprochées du nouvel emplacement, tandis que d'autres ont changé de moyen de transport et réduit leur temps de déplacement.

Plusieurs célibataires minimisent l'importance du temps consacré aux déplacements en insistant sur le fait d'y être «habituees». Sans aucun doute, le fait qu'elles n'aient pas d'enfants à charge leur permet dans certains cas, de tolérer de longs déplacements. Ces attitudes nous rappellent, à l'instar de

---

<sup>46</sup> «Dans un premier temps» équivaut au moment de la relocalisation (dans le tableau, indiquée par 1). Certaines ont déménagé ou changé de mode de transport quelque temps après la relocalisation; la durée de leur déplacement est alors modifiée (dans le tableau, indiquée par 2).

<sup>47</sup> La mesure de la durée des déplacements n'est pas sans poser de problèmes. Il peut arriver que les gens minimisent ou augmentent la durée de leurs déplacements selon leur propos. Par exemple, il n'est pas rare d'entendre un banlieusard dire qu'il demeure seulement à vingt minutes du centre. À vingt minutes, oui, un dimanche matin d'été. Nous avons tenté de minimiser les biais en posant des questions très précises sur l'enchaînement des activités selon l'heure et en travaillant avec les horaires de travail qui ont joué un rôle de balises.

Tableau 9.3 Modification de la durée des déplacements à la suite de la relocalisation

DURÉE DES DÉPLACEMENTS	suite à la relocalisation	+	-
Employées résidentes de banlieue avec enfant(s) à charge (BE)			
Lucie Cartier	20		20
Diane Deschamps	20		45
Marguerite Hébert	30		45
Michèle Palardy	20		10
Diane Poirier	30/45		25
Jocelyne Therrien	45	25	
Julie Vincent	35/50	20	
Employées résidentes de banlieue sans enfant à charge (BSE)			
Sarah Lemay	120 <sup>1</sup> 50 <sup>2</sup> 35 <sup>3</sup>		15/20
Chantale Mellilo	45/180	30/75	
Réjeanne Meunier	5		25
Jo-Ann O'Leary	5		25
Sylvie Paré	90 <sup>1</sup> 60 <sup>2</sup>	60 <sup>1</sup> 30 <sup>2</sup>	
Employées résidentes du centre de l'île avec enfant(s) à charge (CE)			
Patricia Bleau	15		45
Josée Boudrault	35 à 45 <sup>1</sup> 20 <sup>2</sup>	15 à 25 <sup>1</sup>	15 à 25 <sup>2</sup>
Marie Rouillard	60	50	
Catherine Lee	20 <sup>1</sup> (auto) 45 <sup>2</sup> (tc) 20 <sup>2</sup> (auto) et 60 <sup>2</sup> (tc)		25(auto)
Lise Wilson	40	30	
Employées résidentes du centre de l'île sans enfants à charge (CSE)			
Lisa Di Caprio	20		10
Claire Marien	35	25	
Ann Murray	60(tc) 10(auto)		25(tc)
Monique Richer	50 <sup>1</sup> 10 <sup>2</sup>	45 <sup>1</sup>	35 <sup>2</sup>

Note : 1, 2 et 3 : À partir des lieux de résidence successifs.

quelques auteurs, qu'il faut prendre garde de surestimer l'importance que les gens accordent au temps de déplacement. Il semble que le seuil de tolérance soit passablement élastique et que seuls les changements majeurs - de l'ordre de vingt à vingt-cinq minutes - modifient l'appréciation (Ley, 1985 : 37). On peut même croire que, pour plusieurs, les déplacements pendulaires sont moins importants que les critères relatifs au lieu de résidence, au type d'emploi ou au fait, tout simplement, de détenir un emploi (Huang, 1989 : 141). Toutefois, pour d'autres, notamment les mères de famille, la durée des déplacements est un motif de stress et de fatigue important. Enfin, il nous est apparu qu'après la relocalisation, la durée des déplacements est, en quelque sorte, «imposée» par une décision d'entreprise et pourrait être moins bien acceptée par les employées. Mais, pour certaines, l'enjeu est moins le temps consacré aux déplacements que la capacité même de maintenir son lien d'emploi, la capacité de se rendre au travail.

### 9. 2. 3. La disparition des déplacements piétonniers et le recul important du transport collectif

Nous avons déjà observé des changements de modes de déplacement durant la période où les employées travaillaient au centre (voir section 8. 2.), mais depuis la relocalisation de leur emploi à la périphérie, les modifications des pratiques de mobilité pendulaire sont deux fois plus nombreuses. Sans surprise, on constate - depuis la décentralisation des emplois - la disparition complète des déplacements piétonniers (voir le tableau 8. 2). Les trois femmes qui se rendaient au travail à pied juste avant la relocalisation, opéreront toutes un transfert en faveur du covoiturage, soit à titre de conductrice (Marie Rouillard) ou de passagères (Josée Boudrault et Claire Marien). Par ailleurs, seule Sylvie Paré continuera à emprunter les transports en commun alors qu'avant la relocalisation, sept employées le faisaient. Le recul enregistré par le transport en commun est donc majeur.

Sylvie Paré n'a jamais possédé d'automobile et depuis qu'elle demeure au centre, elle en ressent encore moins le besoin. Elle ne voit pas l'automobile comme une solution à cause des difficultés de la circulation. Avant son «retour en ville», alors qu'elle réside toujours sur la Rive-Sud, Sylvie Paré met quatre-vingt-dix minutes pour se rendre au travail (voir le tableau 9. 3). Malgré cela, elle se considère comme très mobile et participe à de nombreuses manifestations culturelles, par exemple. Après son «retour en ville», elle consacre tout de même une heure pour se rendre au bureau tous les matins. Mais ce qu'elle apprécie le plus, ce n'est pas tant le gain de temps que le fait de ne plus «avoir à courir»; elle n'est plus dépendante des horaires contraignants des autobus de banlieue.

Les parcs industriels sont généralement éloignés des secteurs résidentiels et mal desservis par le réseau de transport en commun. Dans le cas de E03, la situation est moins dramatique que celle évoquée dans la littérature, mais les employées de bureau usagères du transport en commun ont quelques difficultés à s'y rendre. En effet, même si la fréquence des autobus est raisonnable en période de pointe, celle-ci est définie en fonction des horaires des travailleurs de la production qui commencent souvent plus tôt le matin. Par exemple, dans le cas qui nous intéresse, la période de pointe se termine à 8 h le matin alors que la fréquence des autobus chute d'un passage aux dix minutes à un passage aux trente minutes. En plus, pour se rendre à l'arrêt, il faut marcher une dizaine de minutes dans un environnement hostile (passage de camions lourds, absence de trottoirs et d'éclairage adéquat).

Si, dans les premiers mois suivant la relocalisation, plusieurs employées de E03 privilégient toujours le transport en commun, les pratiques ont souvent changé par la suite : Lisa Di Caprio et Ann Murray abandonnent rapidement ce moyen de transport au profit de l'automobile; Catherine Lee continuera à l'utiliser pendant près de un an. Rappelons que dans un premier temps, Catherine Lee avait même déménagé afin de pouvoir continuer à se déplacer en transport public et d'éviter l'achat d'une deuxième voiture (voir la section précédente). Elle utilise la seule automobile du ménage<sup>48</sup> durant la belle saison, mais en hiver, elle préfère le transport en commun. Elle n'apprécie pas la conduite en hiver et veut éviter les problèmes liés au stationnement sur rue dans son quartier résidentiel<sup>49</sup>. Ce manège dure un an, après quoi elle délaisse de plus en plus le système public au profit de l'automobile.

Un faisceau de facteurs contribuent à ce glissement. Premièrement, depuis que l'entreprise a déménagé, elle peut s'y rendre sans faire face à la congestion du centre et elle peut utiliser le stationnement gratuit. Deuxièmement, elle déménage de nouveau et trouve à s'éloigner quelque peu de son lieu de travail. L'accès au réseau de transport en commun est un critère lors de la recherche d'une résidence; incidemment, il y a une station de métro à deux pas de chez elle. Mais à ce stade-ci de son cycle de vie, il appert qu'elle a recherché une telle accessibilité essentiellement pour ses enfants qui sont maintenant de jeunes adultes et - si l'on peut s'exprimer ainsi - à titre préventif, en ce sens que si jamais elle devait perdre son emploi, le ménage pourrait se débrouiller sans voiture et elle aurait accès à tout le bassin d'emplois de Montréal. Il n'en demeure pas moins que de ce nouveau lieu de résidence, en transport en commun, ses déplacements passeraient de quarante-cinq minutes à soixante minutes.

---

<sup>48</sup> Elle peut utiliser la seule auto du ménage parce que son mari camionneur part trois jours semaine; elle va le reconduire et le chercher.

<sup>49</sup> En hiver, elle préfère que son conjoint parte travailler en automobile. Il peut alors la stationner sur le terrain de sa compagnie, de telle façon qu'elle n'a pas à s'en préoccuper en cas de tempête et de déblaiement des rues.

Troisièmement, le ménage se retrouve - bien malgré lui<sup>50</sup> - avec une deuxième voiture qu'elle peut utiliser en tout temps<sup>51</sup>.

#### 9. 2. 4. Les déplacements en automobile

À mesure qu'on délaisse la marche et le transport en commun pour effectuer ses déplacements résidence-emploi, l'automobile rallie un nombre croissant d'adeptes. Ce transfert vers l'automobile renvoie aux grandes tendances observables dans la région métropolitaine (chapitre 3). À terme, vingt employées sur vingt et une utilisent uniquement l'automobile à la suite de la relocalisation, soit neuf employées de plus que juste avant la relocalisation. Dans certains cas, l'accessibilité en transport en commun étant impossible, le transfert s'impose, mais dans d'autres cas - comme ci-haut (Ann Murray, Lisa Di Caprio et Catherine Lee) - on a préféré opter pour l'automobile même si les déplacements en transport en commun auraient pu être maintenus<sup>52</sup>.

Juste avant la relocalisation, lorsque les emplois étaient encore localisés au centre, les déplacements en automobile étaient principalement le fait des résidentes de banlieue (8/10). Après la relocalisation, les employées résidant au centre se déplacent en automobile tout autant que celles de la banlieue. Par ailleurs, avant la relocalisation, les employées qui se déplaçaient en automobile avaient des enfants à charge dans six cas sur dix; aujourd'hui, toutes sont concernées. On remarque toutefois que les femmes avec enfants sont toujours plus fréquemment propriétaires d'une voiture personnelle (11/12) que celles qui n'ont pas d'enfants (5/9). De la même façon, les femmes de banlieue sont encore plus fréquemment propriétaires d'une voiture personnelle que les résidentes des quartiers centraux, lesquelles, par ailleurs, sont plus nombreuses à pratiquer le covoiturage.

Pour plusieurs automobilistes, la congestion est affaire du passé. Lucie Cartier en offre un bon exemple : «C'était que je ne faisais que de la grande route, c'était vingt minutes, porte-à-porte, pas de bouchons de circulation ou quoi que ce soit, pas de lumière [...]» De plus, elle gagnait aussi du temps parce qu'elle

<sup>50</sup> Son fils est revenu vivre avec eux en raison de difficultés financières. Il avait loué une automobile, et comme son contrat de location ne peut être résilié avant trois ans, ses parents doivent maintenant en assumer les paiements.

<sup>51</sup> Son conjoint utilise la première, elle utilise la seconde le jour pour se rendre au travail et son fils la reprend en soirée pour se rendre à son travail.

<sup>52</sup> Précisons qu'aucune employée rencontrée n'a besoin de l'automobile dans le cadre de ses fonctions; ce motif ne peut donc être invoqué pour expliquer le poids grandissant de ce mode de transport.

était capable de planifier la durée de ces déplacements, il n'y avait pas d'imprévu : «J'arrivais pas beaucoup d'avance comme [...] au centre-ville, j'arrivais à sept heures moins trois minutes.» Dans plusieurs cas, la distance est de beaucoup accrue, mais le fait de circuler en sens contraire du trafic minimise les difficultés. Claire Marien émet même l'hypothèse que si elle avait dû voyager dans le sens du trafic, elle aurait remis en cause son lien d'emploi : «Si j'avais été pris pour faire le trafic [...], je ne sais pas si j'aurais suivi... Passer une heure dans le trafic à tous les jours... »

D'autres employées, toutefois, doivent affronter la traversée de ponts, des segments autoroutiers plus fréquemment encombrés et de longs trajets dans des conditions climatiques parfois difficiles. L'allongement de la durée des déplacements se double du caractère imprévisible de la durée, car elles sont à la merci de la congestion routière et des conditions climatiques. Par conséquent, elles quittent leur domicile tôt prévoyant ainsi un bon «coussin» pour ne pas arriver en retard. Par exemple, en temps «normal», les déplacements de Chantale Mellilo s'effectuent en quarante-cinq minutes, mais elle part toujours de chez elle quatre-vingt-dix minutes avant. Ainsi, même si elle doit faire face à de sérieux problèmes sur le réseau routier, elle n'arrive pas en retard. En fait, elle arrive très souvent largement en avance, et quand on lui demande ce qu'elle fait alors, elle répond : «Je déjeune et je fume !» Chantale Mellilo va demander un changement d'horaire pour éviter le trafic, ce à quoi nous reviendrons dans la section suivante sur les stratégies professionnelles. Enfin, toutes reconnaissent que leurs déplacements sont plus longs le soir, un fait qui demeure inexpliqué. Diane Poirier suggère à la blague : «C'est parce que tous ceux qui n'ont rien à faire de toute la journée, ils sortent à l'heure du trafic ! (rires)» En règle générale, les écarts varient entre cinq et vingt minutes.

#### Le covoiturage avant et après la relocalisation : des tendances divergentes

Au lendemain de la relocalisation, le nombre d'employées pratiquant le covoiturage double, passant de trois à six. En observant la situation de plus près, on remarque que le nombre de participantes n'a pas fait qu'augmenter; en réalité, à l'exception de Monique Richer, ce ne sont pas les mêmes qui pratiquent le covoiturage avant et après la relocalisation. Avant la relocalisation, deux employées de banlieue avaient choisi cette formule, contre une seule des quartiers centraux. Après la relocalisation, la situation bascule : cinq des six employées pratiquant le covoiturage sont des résidentes des quartiers centraux. Lisa Di Caprio est la seule qui, ayant déménagé en banlieue dans la foulée de la relocalisation, pratiquera le covoiturage. Par ailleurs, il ne semble pas y avoir de lien très évident avec la présence ou non d'enfants. Trois des employées pratiquant le covoiturage à la suite de la relocalisation ont charge

d'enfants (Josée Boudrault, Marie Rouillard, Lise Wilson), alors que les trois autres non pas d'enfants à charge (Lisa Di Caprio, Claire Marien et Monique Richer). Ainsi, lorsque les emplois étaient encore au centre, Michèle Palardy et Julie Vincent, deux résidentes de banlieue, s'y rendaient en voiture avec leurs conjoints qui y travaillaient aussi. Après la relocalisation, ces deux femmes ne se déplaceront plus avec leurs conjoints, leurs lieux d'emploi étant trop éloignés les uns des autres; elles se déplacent toujours en voiture, mais seules. Le covoiturage entre conjoints ou membres du même ménage est sensible à la dispersion des lieux de travail.

Lisa Di Caprio est l'exception qui confirme la règle : depuis la relocalisation, elle peut se rendre à son travail en voiture avec son conjoint. Il faut dire que, d'une part, ils ont déménagé en banlieue dans la foulée de la relocalisation de E03 et ont choisi la localisation résidentielle en fonction de leurs lieux d'emploi. D'autre part, le lieu d'emploi du conjoint pouvait à ce moment-là être redéfini. Les deux travaillent maintenant dans l'est de l'île et peuvent voyager ensemble. Tout compte fait, les conditions à réunir pour pouvoir faire du covoiturage avec son conjoint sont assez nombreuses et «lourdes».

Monique Richer est la seule employée qui maintient le même système de covoiturage après la relocalisation, car il a été établi non pas avec son conjoint, mais avec une collègue de travail. En fait, à l'exception de Lisa Di Caprio, toutes celles qui pratiquent le covoiturage après la relocalisation travaillent pour E02 et résident au centre au moment de la relocalisation. Elles font du covoiturage entre collègues. De fait, il est quasiment impensable de se rendre au travail en transport en commun.

Josée Boudrault, Marie Rouillard et Claire Marien se déplaçaient auparavant à pied. Marie Rouillard s'achètera une voiture et emmènera des collègues. Lise Wilson, pour sa part, se déplaçait déjà en voiture avant la relocalisation, mais seule. Après la relocalisation, elle en fera profiter des collègues. Toutes les employées de E02 qui résident au centre participent au covoiturage. Il est très clair que c'est la mise sur pied d'un système de covoiturage entre collègues qui a d'abord permis le maintien en emploi des employées de E02 résidant au centre. Écoutons Marie Rouillard à ce sujet : «Ça fait que là j'ai pensé, si je veux garder mon emploi, la seule manière c'est de me trouver une auto, je n'avais pas le choix parce qu'il y en avait beaucoup qui travaillaient avec moi qui n'avaient pas d'auto, justement. On voyageait les trois quarts toutes à pied.» En fait, plusieurs employées de E02 ont un potentiel de mobilité restreint; la mise sur pied par certaines employées d'un système de covoiturage a donc été déterminante dans leur capacité de maintenir leur lien d'emploi.

Le représentant de la direction reconnaît lui aussi l'importance du covoiturage. C'est ainsi que lorsqu'on lui demande si la décentralisation des installations représente un obstacle en termes d'accessibilité pour les femmes qui ont maintenu une localisation centrale, il répond :

Non. Parce qu'ils ont fait, ils ont opté pour l'option B : le covoiturage. Encore aujourd'hui, il y a beaucoup d'employées qui viennent de X [secteur du centre de l'île où était implantée l'entreprise avant la relocalisation] [ou] de Y [secteur central voisin] puis ils font du covoiturage. [...] Le covoiturage, c'est la solution ultime.

De plus, selon notre interlocuteur, les stratégies de mobilité pendulaire déployées dans la foulée de la relocalisation varient selon le sexe :

C'est là que tu as vu la solidarité des femmes. Je pense que du covoiturage, c'est pas un homme qui aurait pensé à ça, c'est toutes des femmes. Des genres de choses comme ça, c'est une entraide que les femmes ont et pas les hommes qui sont plus indépendants. Les hommes se sont débrouillés plus sur une base individuelle et peut-être qu'ils en ont arraché plus aussi à cause de ça.

Mais après quelques années, le nombre de participantes fond, Josée Boudrault et Monique Richer s'étant établies en banlieue, Lise Wilson ayant pour sa part déménagé en région et quitté son emploi chez E02. Bientôt, il ne restera plus que Marie Rouillard et Claire Marien à voyager du centre vers la périphérie; mais cette dernière envisage elle aussi de déménager d'ici un an ou deux. Bref, le système de covoiturage entre collègues s'effrite. Il est remplacé partiellement par du covoiturage entre conjoints dans le cas de Josée Boudrault et Monique Richer. On constate qu'une localisation résidentielle en banlieue et le covoiturage entre collègues sont difficiles à concilier. Le covoiturage est sensible non seulement à la déconcentration des lieux de travail, mais aussi à la dispersion des lieux de résidence. Le covoiturage entre collègues est, pour sa part, encore plus sensible à la dispersion des lieux de résidence. Après leur déménagement en banlieue, bien que ce soit sur la couronne nord, Josée Boudrault et Monique Richer sont encore tributaires de l'automobile - on ne peut se rendre chez E02 en transport en commun - mais elles peuvent moins compter sur leurs collègues et dépendent davantage de leur conjoint ou d'autres membres de leur famille.

Au-delà de la question de la localisation résidentielle des employées, le système de covoiturage chez E02 est également fragilisé par les disparités observables au chapitre des horaires journaliers et du nombre de jours travaillés. Au moment de la relocalisation, les employées étaient conscientes de ces

contraintes et ont tenté d'harmoniser au mieux leurs horaires quotidiens. Malgré tout, il était impossible de maintenir l'intégrité des groupes de covoiturage, qui se redéfinissaient en fonction des besoins fluctuants. Cette «géométrie variable» était alors viable à cause d'un nombre relativement élevé de participantes. Dans ce contexte, la diminution du nombre d'employées est d'autant plus problématique. Le covoiturage implique des contraintes quant au respect des horaires, ce qui ne semble pas poser trop de difficultés ni aux conductrices, ni aux passagères. Cependant, dans certains cas, le covoiturage augmente sensiblement le temps consacré à se déplacer, ce qui est plus problématique. Ce n'est pas le fait de devoir aller chercher et reconduire plusieurs personnes qui est principalement en cause ici, mais surtout l'harmonisation des horaires de travail qui n'est pas toujours parfaite. Josée Boudrault explique : «Parce que là-bas, même si moi j'ai fini, si la personne qui donne mon lift n'a pas fini, bien je suis obligée de l'attendre, je n'ai pas le choix, tu sais.» De plus, certains comportements impliquent aussi des départs plus matinaux, comme le laisse entendre Monique Richer : «Bien eux autres, ils commencent toutes à 8 h 30, mais si on part à 7 h 30 d'ici au cas où des fois il y aille de quoi sur la X [autoroute] ou quelque chose comme ça [ce qui n'est jamais arrivé !], puis elles aiment bien fumer une couple de cigarettes avant [elles ne peuvent pas fumer à l'intérieur de l'édifice], prendre deux ou trois cafés. [...] Alors moi je n'ai pas le choix, je veux dire je voyage avec elles. Alors c'est ça.»

L'histoire de Josée Boudrault met en relief les multiples difficultés auxquelles peuvent être confrontées des résidentes du centre peu mobiles qui voient leur emploi se relocaliser en périphérie, d'où l'intérêt de lui consacrer quelques lignes. Alors que E02 était situé au centre, Josée Boudrault se rendait à son travail à pied, ce qui lui demandait une vingtaine de minutes. Après la relocalisation, tandis qu'elle demeure toujours au centre, elle consacre de longues heures à ses déplacements, étant dépendante des horaires des employées avec qui elle voyage. Parfois, elle arrive trop tôt, parfois, elle doit attendre que les autres aient terminé de travailler. Dans le meilleur des cas, elle prend environ quarante-cinq minutes de plus par jour à se déplacer. La relocalisation de la compagnie l'a un peu désespérée : «Mon Dieu, ça fait peur un peu mon Dieu, pour pouvoir suivre la compagnie, moi je ne conduis pas.»

Déjà, avant son déménagement en banlieue, ses déplacements étaient plus problématiques certains jours : le lundi, elle arrivait parfois une heure trop tôt et parfois son mari ou un de ses beaux-frères, selon l'horaire du conjoint qui travaille en rotation, devait venir la chercher tard en soirée si elle n'avait pas pu monter avec une de ses collègues :

Si j'ai pas de lift, c'est mon mari qui vient me chercher. [...] Encore là, ça dépend sur quel shift il est ! Parce que s'il est de 3 à 11 h, moi je finis à 10 h, ben là j'appelle un de mes beaux-frères. [...] Ça lui fait une méchante trotte, venir me chercher, venir... [il

demeure dans un quartier du centre] il ne dit pas un mot, il vient me chercher, il me ramène. Je lui paie du gaz puis...

Mais depuis qu'elle s'est installée en banlieue, ses déplacements sont beaucoup plus compliqués. À l'écouter on a l'impression que se rendre au travail et en revenir relèvent de l'exploit. Pour avoir une idée de la complexité de ses arrangements, écoutons la description qu'elle en fait :

La semaine prochaine je vais travailler de 2 à 10. Quand c'est ma semaine de jour, je n'ai pas de problème de transport parce que je voyage avec une fille qui reste à Auteuil [Laval]. Elle quand elle s'en vient, ça lui prend à peine un petit détour d'une minute pour venir me chercher, une minute pour revenir. C'est très minime, là. Sauf qu'elle ne travaille pas le vendredi ! [...] si mon mari est de soir, il vient me mener le matin. Mais ça me prend quelqu'un à 5 heures ! Si il est de jour ben là... là avant je demandais à mon gars de venir me reconduire... mais là, quand il va déménager à Lachine ce ne sera plus possible... Ça m'est déjà arrivé d'arriver ici à 6 heures le matin ! Et je commence heinc à 8 h 30. [...] Sinon bien... je demande à ma sœur qui reste pas loin... [...] Elle, elle a une auto, elle conduit, il y a pas de problème. [...] elle est à la maison avec les deux enfants, son mari travaille. Elle fait des petites affaires à la maison, mais tu sais... mais... pas de salaire, là. [...] Différents arrangements. Je ne peux pas prévoir d'avance parce que quand je prévois d'avance... bien oups ! si il y en a un qui a changé de shift, là mes affaires ça ne marche plus... Ça fait que c'est toujours... [...] un casse-tête. [...] Parce que je me dis toujours à moment donné, je vais être vraiment pognée à la gorge, je n'aurai rien, rien... Ça m'est déjà arrivé de prendre le taxi pour m'en venir ! Ça m'avait coûté 35 \$ ! [...] Il n'y a pas d'autobus qui se rend jusqu'ici ! Si au moins il y avait un autobus, ça ne me ferait rien de partir une heure plus tôt parce que le trajet serait long, mais il n'y en a pas ! Il n'y a pas de transport en commun !

Malgré une entente claire avec sa sœur, Josée Boudrault hésite toujours à recourir à ses services : «[b]ien j'ai toujours l'impression de m'imposer mais c'est sûr que si j'y demande : "Ben non voyons donc !" ou si je me suis trouvé un autre moyen "Ben pourquoi tu me l'as pas dit !" Parce qu'on fait du troc ensemble, vois-tu. Je garde, elle me transporte.» Et elle n'est pas au bout de ses peines, car l'horaire de travail de son mari doit être modifié incessamment, ce qui devrait complexifier encore plus sa situation, puisqu'il travaillera douze heures par jour : «Sauf qu'il a demandé le shift de fin de semaine pour ne pas avoir de problème le lundi et le mardi.» Bref, comme elle le dit elle-même, en parlant de ses problèmes de transport : «Depuis que je suis là [en banlieue], je veux dire, j'en ai. Tu sais... Ben je m'en suis créée là (rires).» C'est à se demander si elle pourra maintenir son lien d'emploi. Mais si elle quitte son emploi, le ménage pourra-t-il toujours assumer l'hypothèque de la maison ? Par deux fois déjà, ils ont tenté l'expérience de la banlieue et Josée Boudrault avait alors dû renoncer à occuper un emploi.

Monique Richer n'aura sans doute pas à faire face à tous ces ennuis parce qu'elle pourra toujours compter sur son mari qui ne travaille plus. Déjà, au moment des entretiens, alors qu'ils résident toujours au centre, il va la chercher trois fois par semaine, le jour [lorsqu'elle termine plus tard], à l'occasion, quand sa collègue participe à des activités après les heures de travail. En cas de force majeure, cette dernière viendrait sans doute la reconduire. Dans son cas, on observe une fragilisation du système de covoiturage entre collègues avant même un déménagement en banlieue et un repli sur les ressources du ménage. De plus, il semble qu'au fil des mois, la fatigue s'accumule et la circulation n'est plus aussi fluide. Monique Richer dira à ce sujet : «J'imagine qu'il y a plus de gens qui travaillent en banlieue, si on veut, parce qu'ils retournent à Montréal le soir.»

La question des déplacements de Monique Richer est au cœur des réflexions du ménage en ce qui concerne la localisation de leur futur logement. Ils en viennent à la conclusion que, s'ils déménagent dans un autre secteur central, son conjoint devra encore faire face à la congestion routière de fin de journée ou partir plus tôt pour l'éviter, comme il le fait actuellement. Voilà pourquoi ils opteront pour une localisation sur la couronne nord, à quelques minutes en voiture de E02 : «Et puis c'est sûr que pour l'ouvrage c'est à huit minutes. On l'a fait, partir de l'ouvrage aller à [...] huit minutes ! Tandis que là c'est trois quarts d'heure à une heure.»

Claire Marien, qui souhaite aussi quitter le secteur central où elle demeure, hésite encore entre le maintien d'une localisation résidentielle centrale ou un départ en banlieue. Dans son cas aussi, la question des déplacements est cruciale. Elle est consciente que la possibilité de faire du covoiturage est plus élevée si elle maintient une localisation centrale. À ce stade de ses réflexions, plusieurs arguments militent en faveur d'un maintien au centre; ainsi, elle ne souhaite pas acquérir une deuxième voiture et n'aime pas conduire «plus qu'il faut». De plus, la durée de ses déplacements résidence-emploi n'est pas un enjeu majeur pour elle. D'une part, parce qu'elle ne travaille que trois jours semaine et, d'autre part : «Non. Je veux dire... le transport... la différence étant d'une demi-heure le matin, une demi-heure le soir, ça ne change pas. On n'a pas d'enfants. Alors je veux dire on est quand même assez libre de notre temps... Mon mari étant jamais là le soir [il travaille de 16 h à 24 h].»

Les passagères qui voyagent avec des collègues assument des frais variant de 1,50 \$ à 2 \$ par voyage. Bien que ces frais ne soient pas très élevés, pour certaines qui auparavant n'avaient rien à déboursier à ce chapitre, ils pèsent dans le budget et Josée Boudrault apporte son lunch pour compenser. Rappelons que les employées de E02, nombreuses à pratiquer le covoiturage, sont celles dont les salaires sont les

moins élevés. Celles qui voyagent avec leur conjoint ou d'autres membres de leur famille n'ont pas à déboursé un tel montant.

Du point de vue des deux «conductrices», l'apport de la contribution des passagères est perçu différemment. Ainsi, même si Marie Rouillard a acheté un véhicule dans la foulée de la relocalisation, elle ne considère pas l'apport financier des collègues comme une nécessité, mais comme un «plus»<sup>53</sup>. À l'inverse, Lise Wilson, qui possédait pourtant déjà un véhicule, considère le covoiturage essentiel afin d'amortir les coûts de déplacement : «On s'est organisé avec des filles du bureau et on fait du covoiturage parce que ça coûtait trop cher, c'était astronomique les coûts. [...] On sauve beaucoup, puis... euh... se rendre à tous les jours, mon Dieu ça n'avait pas de bon sens ! » D'ailleurs, outre le fait qu'elle déplore le désengagement de l'entreprise par rapport aux difficultés qu'éprouvent les employées à la suite de la décentralisation, elle interpelle aussi le gouvernement :

On s'attendait nous à ce qu'il y ait des programmes de mis en place pour aider les employés qui décident de suivre la compagnie et il n'y a rien à aucun niveau : gouvernemental ou de... l'entreprise. [...] C'est une des choses que j'ai trouvées bien dommage ! On se disait, ils vont peut-être nous donner un vingt-cinq sous de plus de l'heure pour compenser, pour les frais... parce qu'on n'a pas demandé à déménager, mais non...

Lisa Di Caprio, la seule qui se déplace avec son conjoint, apprécie la durée réduite des déplacements et la possibilité de «décompresser» en jasant avec lui. Les employées de E02 qui voyagent ensemble apprécient aussi la «jasette», mais trouvent parfois la route longue. Comme on l'a vu précédemment, celles qui pratiquent le covoiturage à titre de passagères ne détiennent pas de permis ou n'apprécient pas la conduite automobile. Jocelyne Therrien - qui se déplace seule en voiture - à l'inverse, mentionne spontanément à la fin de l'entretien qu'elle serait incapable de pratiquer le covoiturage à titre de passagère : «Moi j'aime bien conduire et je n'aimerais pas ça faire du covoiturage. J'aime mieux conduire que de me faire conduire, tenir le volant. [...] C'est maladif dans mon cas.»

---

<sup>53</sup> Il faut dire que cette question semble très «chargée» (voir au chapitre méthodologique la discussion relative à l'effet malheureux d'une de nos interventions à ce sujet); cette susceptibilité pourrait être mise en relation avec son profil de «résistante du centre» discuté dans la section précédente.

### Les employées qui se déplacent seules en automobile : un accroissement significatif

Après la relocalisation, les employées sont deux fois plus nombreuses à se rendre au bureau seules en voiture; en effet, quatorze employées se déplacent ainsi, alors qu'avant la relocalisation, on en comptait sept<sup>54</sup> (tableau 8. 2).

#### Les employées qui se déplaçaient seules en voiture avant la relocalisation

Parmi les sept employées qui se déplaçaient déjà seules en voiture, six vont continuer à le faire : Lucie Cartier, Diane Deschamps, Chantale Mellilo, Réjeanne Meunier, Jo-Ann O'Leary, Diane Poirier et Jocelyne Therrien. Seule Lise Wilson abandonnera cette façon de faire, afin de participer, comme nous l'avons vu, à un système de covoiturage à titre de conductrice. Toutes les six sont déjà détentrices de leur voiture personnelle : soit il y a deux voitures dans leur couple (Diane Deschamps, Jocelyne Therrien et Lise Wilson) ou leur ménage (Diane Poirier), soit il y a une seule voiture dans le couple et c'est la femme qui l'utilise (Chantale Mellilo), soit elles vivent seules et possèdent leur voiture (Réjeanne Meunier et Jo-Ann O'Leary).

Bien que les employées de ce sous-groupe ne changent pas de mode de déplacement, la relocalisation a des incidences sur d'autres aspects de leurs déplacements, notamment la durée et les coûts afférents. Ainsi, si elles sont plus nombreuses à avoir vu la durée de leur déplacement diminuer (Lucie Cartier, Diane Deschamps, Réjeanne Meunier, Jo-Ann O'Leary et Diane Poirier), il n'en demeure pas moins que certaines en ont vu la durée augmenter (Chantale Mellilo, Jocelyne Therrien, Lise Wilson). Les premières sont toutes des résidentes de banlieue, qui auparavant se déplaçaient de chez elles vers le centre; depuis la relocalisation de E, leurs déplacements s'effectuent entre banlieues. Les secondes résident soit en banlieue, soit au centre. Jocelyne Therrien voit la durée de ses déplacements augmenter parce qu'elle parcourt une plus grande distance. Dans les deux autres cas, à cette augmentation du kilométrage parcouru s'ajoute le fait qu'elles doivent traverser les zones fortement urbanisées de l'île de Montréal afin de se rendre sur la couronne nord.

---

<sup>54</sup> On inclut dans ce nombre Jocelyne Therrien, qui fut embauchée après la relocalisation de E02, mais qui se déplaçait déjà seule en voiture auparavant, en fait, depuis qu'elle avait déménagé dans la banlieue de sa ville satellite natale.

Pour certaines, les conditions de déplacement se sont de beaucoup améliorées parce qu'elles n'ont plus à composer avec le manque de stationnements au centre (Lucie Cartier, Réjeanne Meunier, Jo-Ann O'Leary et Diane Poirier). D'autres, même si elles travaillaient au centre, n'avaient pas de problème de stationnement (Diane Deschamps et Chantale Mellilo) parce que leurs entreprises mettaient des emplacements à la dispositions des employées, et ce, sans frais (E01 et E02). Pour Jocelyne Therrien, le stationnement n'était pas plus un problème hier - alors qu'elle travaillait dans une ville satellite - qu'il ne l'est aujourd'hui.

Il arrive aussi que la relocalisation se traduise par une réduction des coûts, soit à cause d'une diminution du kilométrage, soit à cause de l'absence de frais de stationnement. À la lumière des discussions des chapitres précédents, il n'est pas surprenant de constater que l'abolition de ces frais est quelque chose de très significatif, comme le souligne Lucie Cartier : «Je peux te dire, qu'ils nous ont donné le garage intérieur gratuit ! Alors, tu sais, on ne pleurait pas. C'était... [important] Ouiiii. C'était... écoute, c'est comme te donner de l'argent finalement. Tu pars du centre-ville où tu te paies un garage, tu paies beaucoup plus d'essence, beaucoup plus d'usure de, de... [d'auto et des nerfs].»

Par contre, pour d'autres, la relocalisation entraîne une hausse des coûts afférents aux déplacements. D'une part, simplement à cause de l'augmentation du nombre de kilomètres parcourus, mais aussi, d'autre part, parce que ces déplacements génèrent plus d'inquiétude et que l'on tente alors de se rassurer en investissant dans des téléphones cellulaires et des véhicules réputés plus sécuritaires (ex. quatre roues motrices), qu'on achète neufs et qu'on remplace plus fréquemment.

Les employées qui depuis la relocalisation se déplacent seules en voiture

Si sept employées de plus se déplacent seules en automobile, c'est clairement dû à la décentralisation de leur lieu d'emploi, et non pas, par exemple, à de nouvelles responsabilités familiales ou à un changement de lieu de résidence. Les gains se sont effectués au détriment du transport en commun (Patricia Bleau, Marguerite Hébert, Catherine Lee, Sarah Lemay et Ann Murray) ou du covoiturage avec le conjoint à titre de passagère (Michèle Palardy et Julie Vincent). Ce transfert s'est concrétisé soit par l'achat d'une voiture, soit par l'utilisation d'une voiture qu'elles possédaient déjà, mais qu'elles n'utilisaient pas jusqu'alors pour se rendre au bureau. Soulignons que si le recours à l'automobile n'est pas toujours essentiel au maintien en emploi (on peut penser que Michèle Palardy, Catherine Lee,

Patricia Bleau et Ann Murray auraient pu continuer à se déplacer en transport public), il se révèle de plus en plus attirant par la levée des deux principaux obstacles qui prévalaient lorsqu'elles travaillaient au centre : la congestion routière et le stationnement.

Selon la direction de E03, pour les gens qui résident à «proximité» (dans l'est de la région métropolitaine ou sur la Rive-Sud) et qui ont une voiture, «c'est magnifique». La possibilité de stationner très près et l'absence de frais de stationnement aux nouvelles installations sont aussi expressément mentionnées comme des avantages non négligeables :

[au centre-ville] il y a le coût de stationnement qui est faramineux, 10 \$ par jour. Là bas [dans l'Est] il y a le stationnement qui est à la disposition des employés. [...] Déjà en partant quand on parle de revenus nets, ça fait presque 200 \$ par mois. Ça veut dire 400 \$ brut, ça fait une bonne différence.

Ainsi, déjà deux ans avant la relocalisation, Patricia Bleau possède une voiture personnelle, la deuxième du ménage. Cet achat est lié au fait que l'horaire de travail de son mari est modifié. Après avoir travaillé de jour, il commencera à travailler de soir; il est alors impensable pour lui d'utiliser le transport en commun parce qu'il travaille dans un parc industriel. Par ailleurs, si Patricia Bleau n'a pas besoin d'automobile pour se rendre au travail au centre, elle en a besoin pour se déplacer en soirée, notamment pour les activités parascolaires de ses filles, pour se rendre au chevet de son père malade et parce qu'elle ne souffre pas «de rester à la maison». Auparavant, le couple avait toujours eu une seule voiture, et ils avaient d'ailleurs choisi le lieu de résidence de sorte qu'ils puissent bien vivre avec une seule voiture. Les coûts sont maintenant plus élevés - en termes de frais d'utilisation - parce qu'elle ne l'utilisait pas auparavant pour se rendre au travail. Mais ces paiements ne lui pèsent pas trop parce qu'à l'époque, elle a terminé de rembourser son hypothèque. Et Patricia Bleau apprécie énormément l'«économie de temps», l'«indépendance» et la «flexibilité» que lui procure l'automobile. Elle pourrait néanmoins se rendre aux nouvelles installations en transport en commun, la durée des trajets étant alors de quarante minutes. Elle l'a déjà fait quand son automobile était en panne, mais elle ne le ferait plus sur une base régulière :

Ça me prend tellement pas de temps en auto que je ne serais plus capable de m'en passer ! On se gâte, hein !? On se gâte en temps et ça enlève de la fatigue ! C'est un gros plus ! Moi, je m'aperçois que depuis qu'on est ici, moi ça m'a enlevé un stress face à mes enfants parce que des ados tu ne les fais plus garder, fait qu'ils sont tout seuls alors si il y a de quoi... tu es vite rendue. Plus le temps, mon doux ! L'économie de temps et la fatigue que tu n'as pas !

De fait, toutes les employées de E03 pourraient encore se rendre au travail en empruntant le réseau de transport public, et ce, relativement aisément. Auparavant, c'était dans cette entreprise que l'on retrouvait le plus d'usagers, le stationnement et la congestion au centre-ville étant des obstacles majeurs à l'utilisation de la voiture et, en contrepartie, la desserte par le transport en commun idéale. D'ailleurs Sylvie Paré, la seule employée qui ait maintenu ce mode, travaille pour E03. Ann Murray, mais aussi Catherine Lee, dont la situation fut décrite plus haut, ont, dans un premier temps, effectué leurs déplacements en transport en commun.

Ann Murray demeure au centre et vit seule au moment de la relocalisation. Elle n'a jamais possédé d'automobile et se déplace toujours en transport en commun. Rappelons que l'accessibilité par ce réseau était un critère important pour elle lors de la recherche d'emploi. D'ailleurs, elle voyagera en transport en commun les premiers mois qui suivront la relocalisation. À l'annonce du transfert des activités de la compagnie, elle n'est pas trop inquiète parce que le nouvel établissement sera passablement accessible en transport en commun et relativement bien situé par rapport à son lieu de résidence. Mais deux mois après la relocalisation, elle s'achète une automobile et délaisse les transports publics. Rapidement, l'automobile lui apparaît essentielle, notamment parce qu'elle lui permet de sortir le midi : «Surtout le midi, ici c'est un endroit, on peut aller à des places mais pas à pied.» De plus, elle apprécie énormément les gains de temps : «Bien maintenant que j'ai la voiture et maintenant que j'ai coupé beaucoup de temps de voyage, j'apprécie mon, quoi j'ai quasiment une heure et demie de plus par jour, alors je ne voudrais peut-être pas changer.»

Même si elle n'associe pas cet achat à des difficultés à se déplacer en transport en commun depuis la relocalisation, il est clair que l'utilisation de l'automobile pour se rendre au travail est, quant à elle, rendue possible par la décentralisation. Jamais elle n'irait travailler au centre-ville en voiture parce qu'il est beaucoup plus pratique de s'y rendre en transport en commun.

Au moment où Marguerite Hébert va travailler à Laval, elle acquiert un véhicule usagé. Le ménage possède alors deux voitures, mais durant cette période seulement. Quand son emploi sera transféré au centre et que cette automobile rendra l'âme, Marguerite Hébert n'en achètera pas d'autre et le ménage se débrouillera de nouveau avec un seul véhicule.

Le cas de Sarah Lemay est particulier : elle avait refusé le transfert dans un premier temps à cause des difficultés appréhendées dans ses déplacements. Nous savons que lors de la première vague de relocalisation chez E03, elle vivait toujours en couple : « Bien là, on avait encore juste une auto. Mon mari travaillait encore [au centre-ouest de l'île de Montréal]. Impossible. Je ne sais pas si tu peux t'imaginer ?! » En transport en commun, ses déplacements auraient duré plus de deux heures matin et soir. Par la suite, elle rompt avec son conjoint, déménage et devient propriétaire de sa propre voiture. C'est ainsi que, depuis la relocalisation, elle voyage uniquement en auto, elle n'emprunte plus les transports en commun :

Franchement, ça va pas mal mieux aujourd'hui, toute seule [depuis qu'elle est séparée]. Bien ça aurait juste pris qu'on aie une deuxième voiture, finalement si j'avais eu mon auto, ça n'aurait pas été si compliqué. Mais je ne l'avais pas. [...] On faisait les paiements de cette auto-là jusqu'à ce que je parte à peu près. On a fini de la payer quand je suis partie à peu près, c'est pour ça que j'ai pu m'en acheter une. [...] (rires)

Pour leur part, Michèle Palardy et Julie Vincent pratiquaient auparavant le covoiturage. Tout comme Patricia Bleau, Michèle Palardy est déjà propriétaire d'une voiture, mais elle estime devoir en acheter une en meilleur état, une voiture neuve. En ce sens, elle se trouve en porte-à-faux entre la situation des employées possédant déjà une voiture et celle des employées qui doivent en acquérir une. Sa charge financière s'accroît sensiblement. Elle demandera une augmentation de salaire à cet effet (nous en discuterons dans la prochaine section portant sur les stratégies professionnelles). Mais comme c'est la deuxième voiture du ménage, elle veut la conserver longtemps.

Auparavant, Julie Vincent faisait du covoiturage avec son conjoint. Dans la foulée de la relocalisation de E04 à Laval, ils ne peuvent plus se déplacer ensemble et elle doit acheter une deuxième voiture. Jamais, elle n'a envisagé de déménager, d'autant qu'elle estime que ses déplacements vers Laval ne sont pas très problématiques. Leur municipalité de la Rive-Sud étant bien située par rapport au réseau autoroutier, il est facile d'accéder tant au centre de Montréal qu'à Laval. Il faut rappeler que si Julie Vincent a accepté la relocalisation, même si elle doit acheter une voiture et même si son temps de déplacement augmente, c'est peut-être parce qu'elle fait le pari qu'elle pourra revenir travailler au centre - au gré d'une ouverture de poste - dans un avenir assez rapproché<sup>55</sup>. Elle remportera sa gageure et reviendra travailler au centre de Montréal deux ans plus tard.

---

<sup>55</sup> Son attitude lors de la relocalisation, en termes de stratégie professionnelle, sera traitée dans la section suivante.

### 9. 3. Les stratégies professionnelles

Cette section est consacrée à l'étude des impacts de la relocalisation sur les cheminements professionnels des employées. Nous analyserons ces impacts à la lumière des réactions des employées, en traçant à l'occasion un parallèle avec celles de l'employeur analysées au sixième chapitre. De là, nous dégagerons les stratégies professionnelles qu'ont privilégiées les employées dans la foulée de la relocalisation. Au moment de l'annonce par la direction de l'intention de relocalisation, les employées ont tout d'abord à décider si elles maintiendront ou non leur lien d'emploi. Aucune ne rompt son lien d'emploi et donc, pour l'essentiel, les stratégies spatiales concerneront le lieu de résidence et les déplacements. Il n'en demeure pas moins que, dans les limites d'un maintien en emploi, on observe d'autres formes d'impacts et de stratégies professionnelles qui sont moins «extrêmes».

Dans un premier temps, nous analyserons la question de la recherche d'un autre emploi au moment de l'annonce de la relocalisation et de la décision du maintien du lien d'emploi. Dans un deuxième temps, nous examinerons d'autres formes de stratégies professionnelles reliées à la décision de maintenir le lien d'emploi avec E; il peut s'agir de promotions, de rétrogradations ou encore de l'acceptation d'une certaine forme de plafonnement. Dans un troisième temps, l'horaire de travail retiendra notre attention, notamment les aspects flexibilité, temps supplémentaire et passage du temps partiel au temps plein. Enfin, nous aborderons la question des conditions de rémunération et du rôle du nouvel environnement de travail par rapport à la conciliation travail/vie quotidienne.

#### 9. 3. 1. La décision de maintenir le lien d'emploi avec E

Si, pour finir, aucune employée n'a rompu le lien d'emploi l'unissant à E, ni même recherché activement un autre emploi, il n'en demeure pas moins qu'au moment de l'annonce de la relocalisation, six employées l'ont remis en question. Marie Rouillard, par exemple, est allée jusqu'à s'interroger sur sa volonté de rester sur le marché du travail : «Je me suis juste [!] demandée si je voulais encore travailler, si j'avais besoin encore de travailler aussi, parce qu'il y a obligation, puis euh... » D'autres, telle Catherine Lee, ont songé à réorienter leur carrière :

Réorienter complètement, quelque chose d'autre. Même jusqu'à penser à être brigadière ou quelque chose comme ça. Vraiment... plus de stress... euh... c'est

parce que... ou à moins que, à moins qu'un courtier m'engagerait pour faire le même emploi. Parce que je pourrais faire le même emploi, mais avec un courtier.

Encore aujourd'hui, Catherine Lee garde l'œil ouvert, car elle craint que la compagnie ne supprime son département. Le fait d'avoir des enfants à charge ne semble pas empêcher une remise en question du lien d'emploi; en fait, quatre employées qui empruntent une telle démarche ont des enfants (Josée Boudrault, Catherine Lee, Marie Rouillard et Lise Wilson), alors que deux autres employées sont sans enfants (Claire Marien et Monique Richer). Cette remise en question du lien d'emploi est, dans tous les cas, propre aux résidentes du centre. Outre Catherine Lee, qui travaille chez E03, toutes celles qui ont remis en question leur lien travaillent pour E02. Il faut dire que le déménagement de l'entreprise dans un parc industriel de la couronne nord, sans aucun service de transport en commun, représente pour les employées un changement majeur. Auparavant, il existait une grande proximité entre leur lieu d'emploi et leur lieu de résidence, plusieurs se rendaient même au travail à pied. En fait, pour toutes les six, la capacité de se rendre au travail et la durée des déplacements sont au cœur de leurs réflexions. N'oublions pas que Catherine Lee déménage pour réduire ses déplacements. De plus, la plupart de ces employées étaient entrées chez E02 par un cheminement que nous avons qualifié de type 2 et elles accordaient une grande importance à la vie familiale. En fait, elles semblent les plus «détachées» quant au maintien du lien d'emploi avec E et même quant à leur participation au marché du travail. Ce qui leur donne, paradoxalement, - dans certains cas du moins - plus de pouvoir de négociation : nous verrons plus loin que plusieurs d'entre elles ont, en effet, amélioré leur statut professionnel dans la foulée de la relocalisation.

Si, pour la plupart, la remise en question est demeurée au stade de la réflexion et ne s'est pas traduite par des gestes concrets, Lise Wilson fait exception. À la suite de la relocalisation, elle ira jusqu'à démissionner parce qu'elle voulait voir augmenter son nombre d'heures de travail :

Non, je suis venue ici encore à trois jours semaine lorsqu'on a déménagé. J'ai fait je pense trois mois, trois ou quatre mois, et on était toujours censé m'offrir quelque chose à temps plein mais ça ne débloquent pas. J'ai quitté la compagnie pour environ deux mois, pour l'été. Puis après ça, ils m'ont rappelée et là ils m'ont offert quelque chose de sérieux là. [...] Ce n'était pas assez payant à temps partiel pour justifier toutes les dépenses et tout ça.

Ce «quelque chose de sérieux» est non seulement un poste à temps plein, mais aussi un poste de secrétaire de direction, ce qui représente une promotion. Il n'en demeure pas moins que, même après cette réembauche, elle continue à «regarder ailleurs», tant pour des raisons professionnelles que pour se rapprocher de chez elle. D'ailleurs, et comme nous l'avons mentionné précédemment, au moment de la deuxième série d'entrevues elle aura quitté l'entreprise.

Précisons qu'aucune employée résidant en banlieue n'a remis en question son lien d'emploi avec E. Il faut dire aussi que la majorité d'entre elles ont œuvré de façon continue sur le marché du travail et qu'elles ont rarement songé à s'en retirer (cheminements 1 et 3). Il est vrai que pour certaines banlieusardes, cette relocalisation représente des avantages en termes de déplacement résidence/emploi. Marguerite Hébert ira jusqu'à déposer un grief pour être relocalisée. En effet, elle représente le deuxième cas problématique chez E03, auquel nous avons fait allusion au chapitre 6. Ainsi, bien qu'elle ait manifesté son intérêt pour un emploi à Laval, la direction n'avait pas retenu son nom : «Moi dans le temps, ils ne m'avaient pas considérée parce que j'avais pris une prolongation de mon congé de maternité. Alors j'ai été obligée de faire un grief [...] Quand je suis arrivée ici, le bureau était déjà ouvert (rires)». Lucie Cartier dira être «aux oiseaux !» Contrairement aux résidentes du centre qui exigent, dans certains cas, des améliorations de leurs conditions de travail pour compenser les difficultés liées aux déplacements pendulaires, certaines banlieusardes font des concessions à cet égard pour maintenir leurs gains au chapitre des déplacements pendulaires et de leur qualité de vie hors travail.

Mais ce ne sont pas toutes les banlieusardes qui voient leurs déplacements résidence/emploi réduits dans la foulée de la relocalisation. Celles qui doivent subir une dégradation de leurs déplacements quotidiens l'acceptent la plupart du temps avec résignation, ce qui n'exclut pas forcément une pointe de cynisme. Sylvie Paré aura cette expression que l'on retrouve à peu de choses près dans d'autres bouches : «Bien... on n'avait pas le choix, hein ! (rires) C'est ça ou... bien... hé, hé, hé (rires)», ou bien le congédiement.

Il importe, à ce stade de notre exposé, de distinguer l'influence du facteur espace, plus précisément du rapport résidence/emploi, dans le maintien en emploi, du rôle qu'il joue dans la recherche d'emploi. Contrairement, par exemple, aux situations examinées par Hanson et Pratt (1995), nous ne sommes pas ici dans une dynamique de recherche d'emploi. L'inertie joue, de sorte que pour maintenir un emploi on semble disposé à parcourir des distances plus grandes que lors de la recherche d'emploi. Ainsi, Chantale Mellilo nous confie qu'elle aime son emploi et que «[v]u que j'étais déjà dedans, on continue... »,

mais du même souffle, elle tient à préciser que si elle était à la recherche d'un emploi : «[j]e ne viendrais pas faire application ici !» Elle chercherait ailleurs : «Bien oui ! Tu sais les gens de la Rive-Sud vont plutôt au... centre-ville, tu ne t'en va pas... [chercher sur la Rive-Nord].» Elle renchérit spontanément à la toute fin de l'entretien : «c'est sûr et certain que quand une compagnie déménage comme ça, ça l'amène euh... moi j'ai fait application à E02 rue Y à X [localisation centrale], non à Z [nouvel emplacement en périphérie], mais quand tu aimes les gens avec qui tu travailles, tu aimes ton emploi, tu y vas ! »

À l'inverse, Jocelyne Therrien a été embauchée par E01 une fois cette entreprise installée dans ces nouveaux locaux sur la Rive-Sud. La relocalisation d'entreprises en périphérie donne accès à un plus grand éventail d'emplois à cette résidante d'une ville satellite. Pour une même aire de recherche d'emploi, les possibilités sont plus nombreuses et plus diversifiées. Néanmoins, elle tient à préciser que la distance qu'elle est prête à parcourir dépend de la «qualité» de l'emploi : «le choix du lieu dépend de d'autres facteurs aussi. Je n'irais pas brasser des patates frites en plein centre-ville. Il faudrait vraiment que ça vaille la peine, point de vue qualité de vie et autres choses du genre.»

### 9. 3. 2. Les facteurs influençant le maintien en poste

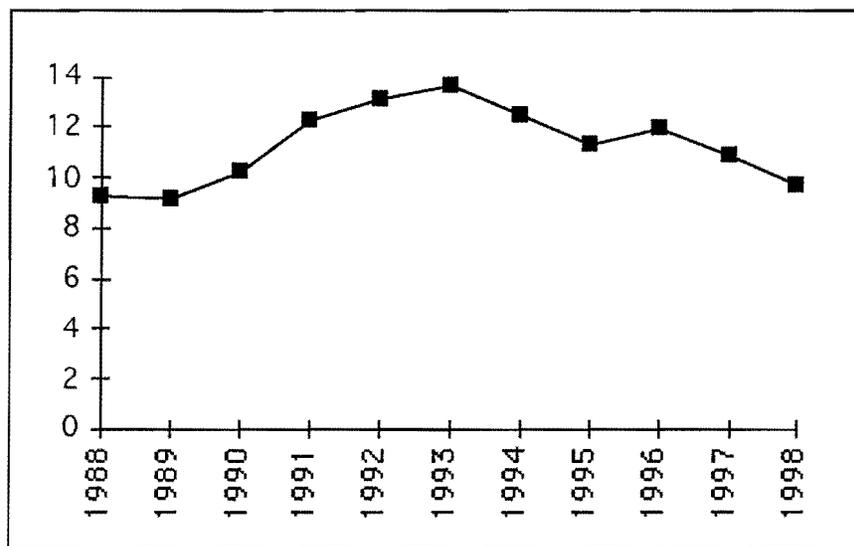
Quels facteurs expliquent le maintien en poste de toutes les employées ? On peut se demander pourquoi certaines ne cherchent pas un autre emploi moins éloigné. Quand on examine cette question plus attentivement, on peut distinguer un faisceau de facteurs, soit le contexte économique des années 1990, l'âge des répondantes, le temps passé au service du même employeur, ainsi que leur appréciation du salaire, des avantages sociaux, de l'emploi comme tel, de l'ambiance de travail, du sentiment de maîtrise qu'elles ont développé relativement aux tâches qu'elles ont à accomplir. Ces facteurs n'ont pas tous le même poids pour chacune. Pour certaines, un facteur prédomine; pour d'autres, plusieurs facteurs interagissent et se renforcent. De façon générale, les points de vue exprimés ici sont largement partagés.

Plusieurs employées nous ont dit ne pas avoir démissionné après la relocalisation parce que le travail est rare et la recherche d'un nouvel emploi trop difficile dans les conditions économiques qui prévalaient alors. Catherine Lee dira : «[b]ien... Je pensais... Moi j'ai pensé de lâcher, je l'ai dit à mon mari si ça avait été il y vingt ans, certain que je partais. [...] À l'époque là, il y avait plus d'emplois.» Il faut dire qu'à la période

des relocalisations, dans la région montréalaise, le sous-emploi, qui se traduit notamment par un taux de chômage et une proportion de travail à temps partiel involontaire, était particulièrement élevé.

De façon générale et depuis de nombreuses années, le taux de chômage de la RMM est un des plus élevés des grandes agglomérations en Amérique du Nord (CRDÎM, 1999 : 26). Les relocalisations des entreprises à l'étude se sont échelonnées entre 1988 et 1996, à une période où le chômage était en hausse et a connu des sommets dans la région de Montréal, passant de 9,3 % en 1988, pour culminer à 13,7 % en 1993, avant de recommencer à descendre et clôturer à 9,7 % en 1998 (voir figure 9. 1).

Figure 9. 1 Évolution du taux de chômage, RMR de Montréal, 1988-1998



Source : Ville de Montréal (1999b) *L'économie de Montréal*, vol. 11, no 4, Montréal : Ville de Montréal, Service de développement économique et urbain, 16 p.

Il n'est donc pas surprenant d'observer dans un tel contexte de sous-emploi, une plus grande stabilité en emploi dans les années 1990. Cette stabilité est notamment due au fait que le taux de démissions a diminué si on compare la période 1983-1984 et la période 1993-1994 (Picot *et al.*, 1997)

D'autres voient leur âge comme un obstacle à la recherche d'un nouvel emploi. À cet effet, Josée Boudrault nous dit :

comme là, je viens d'avoir quarante, tu y penses à quarante ans changer de job... c'est pas... [...] C'est pas évident et ce n'est pas tous les employeurs qui... quand ils voient ton âge : «Bof elle, elle en a juste pour vingt ans.» Tandis que tu prends une jeune de vingt ans, elle en a pour quarante... ben là...

D'autres mettent de l'avant le temps passé au service du même employeur. Le nombre d'années d'ancienneté va souvent de pair avec l'âge de la répondante, mais pas nécessairement. Certaines, qui ont commencé à travailler pour E à un âge plus avancé, sont relativement âgées mais ont peu d'ancienneté, alors que d'autres, qui ont commencé très jeunes à travailler pour E, ont accumulé, au moment de la relocalisation, un nombre impressionnant d'années de service. Cette ancienneté représente des avantages sociaux importants que l'on n'est pas prêt à remettre en question. Ce qui nous amène à traiter de la question des salaires et des avantages sociaux, facteur dont le poids se fait sentir dans la décision de maintenir le lien d'emploi. Pour Sarah Lemay, par exemple, conserver un emploi chez E03 est une priorité parce que les salaires y sont intéressants. Rappelons que ce type de grande entreprise était d'ailleurs recherché par certaines employées à cause justement de ces bonnes conditions de rémunération.

D'autres facteurs liés à l'emploi jouent aussi dans leur décision, par exemple, leur appréciation de l'emploi comme tel et de l'ambiance de travail. La plupart des employées avec qui nous nous sommes entretenue mentionnent spontanément leur intérêt pour leur travail. Monique Richer est représentative à cet égard et ajoute que la bonne ambiance de travail a aussi contribué à sa décision de maintenir son poste : «J'aimais mon emploi, j'aimais ce que je fais, j'aime ceux avec qui je travaille. Tu sais tout va bien peut-être que si j'avais eu des frictions quelque part j'aurais... ça aurait aidé peut-être à décider mais on... non, on va l'essayer, on va voir là.»

Par ailleurs, le sentiment de maîtrise qu'elles ont développé relativement aux tâches qu'elles ont à accomplir les incite à demeurer en poste. Écoutons Marie Rouillard à ce sujet :

Ça fait longtemps que je suis ici, je connaissais le travail, j'ai de l'expérience, je connais les clients maintenant et je me disais, tu sais, recommencer ailleurs... Puis je n'étais vraiment pas sûre. J'aimais mieux garder qu'est-ce que je savais déjà tout faire et puis disons ma sécurité, ça a l'air... Non, c'est vrai, c'est ça.

Une fois la relocalisation accomplie, l'ambiance de travail est aussi un facteur qui suscite la fidélité. Chez E03, par exemple, certaines employées nous ont mentionné avoir constaté une nette amélioration de l'ambiance de travail, notamment parce que les gens travaillent maintenant en équipe, peuvent se rencontrer plus facilement. D'où, un accroissement de l'efficacité, qui à son tour génère un sentiment de satisfaction. Mais malheureusement, ce ne sont pas toutes les entreprises qui voient leur ambiance de travail s'améliorer dans la foulée de la relocalisation. Dans le cas de E04, la dégradation du climat de travail provoque même le retour au centre - le retour au siège social - de certaines, comme nous le verrons. Chez E02, la situation est plus complexe. Dans un certain sens, les conditions de travail se sont améliorées. Par exemple, les bureaux sont plus fonctionnels et certaines employées ont bénéficié de promotions (nous y reviendrons). Mais dans un autre sens, plusieurs employées déplorent les heures de travail plus longues, la tâche plus lourde, les difficultés de communication, du fait que les propriétaires soient anglophones et américains (culture et rapport au travail différents), et la rigidité de la direction. Une employée nous confie «off the record» que les employées sont de plus en plus épuisées et excédées et que plusieurs se cherchent un autre emploi. Cela étant dit, la recherche d'un autre emploi ne nous est pas apparue comme une stratégie très répandue. Il n'en demeure pas moins que la relocalisation, combinée au nouveau mode de gestion, suscite de l'insatisfaction, ce qui est confirmé dans une large mesure par nos entretiens.

Des facteurs qui n'ont pas directement trait au marché de l'emploi jouent aussi sur cette décision. Ainsi, pour certaines employées, l'autonomie croissante de leurs enfants a facilité l'acceptation du transfert. C'est le cas notamment de Marie Rouillard, Lise Wilson et Josée Boudrault qui, au moment de l'embauche voilà quelques années, cherchaient toutes trois un emploi à proximité de leur résidence du centre de l'île parce qu'elles avaient de jeunes enfants et, dans un cas, un enfant handicapé. Notons toutefois que d'autres employées ont des enfants très jeunes au moment de la relocalisation et l'acceptent tout de même.

Bref, les employées jouent de prudence. Plusieurs nous ont affirmé avoir accepté, dans un premier temps, de maintenir leur lien d'emploi. Mais si elles tentent l'expérience, elles assurent un «monitoring» de la situation et n'excluent pas, dans un deuxième temps, la remise en question de leur décision, le recours à d'autres stratégies. Monique Richer résume cette tactique : «Je me disais on va envisager, on verra, dans le temps comme dans le temps, quitte à me chercher d'autre chose ailleurs, ou laisser tomber ou... » C'est ainsi qu'au fil des ans, elles vont déployer différentes stratégies d'ordre professionnel.

### 9. 3. 3. Le jeu des promotions, des rétrogradations, des restructurations et du plafonnement

La démission et la recherche d'un autre emploi ne fut pas une stratégie très populaire, c'est le moins que l'on puisse dire. Mais les stratégies professionnelles des employées ne se limitent pas à cette possibilité. Elles sont diversifiées, et cette diversité découle des attitudes propres à chaque employée, mais aussi et principalement des formes spécifiques qu'ont revêtues la relocalisation et la réorganisation du travail au sein de chaque entreprise.

#### Chez E01 et E02

Ces deux moyennes entreprises ont transféré leurs installations en bloc. Il n'y a donc aucune possibilité pour les employées de demeurer au centre ou d'y revenir. Toutefois, chez E02, la relocalisation coïncide avec une profonde réorganisation du travail (voir le chapitre 6) et c'est à ce niveau que prennent forme les stratégies des employées. Rappelons que l'entreprise avait décidé de se relocaliser en périphérie pour pouvoir prendre de l'expansion et, dans un même élan, procéder à l'intégration verticale de ses fonctions. Il y a augmentation significative des emplois disponibles, ce qui se traduit par des possibilités de promotion ou d'augmentation du nombre d'heures travaillées. De plus, les employées de E02 peuvent aussi tabler sur le fait que la direction voulait s'assurer du maintien en poste des «piliers» (voir le chapitre 6). Si plusieurs employés à temps partiel ont quitté l'entreprise juste avant la relocalisation, depuis leur installation sur la couronne nord, rares sont ceux qui ont démissionné. Il n'en demeure pas moins que c'est au sein de cette entreprise que la relocalisation a eu le plus d'impacts sur le maintien du lien d'emploi. Les employés à temps partiel qui sont demeurés en poste l'ont souvent fait parce qu'ils ont obtenu un travail à temps plein (comme Lise Wilson), un peu comme s'il s'était opéré un passage de la force «secondaire» à la force «primaire». Lise Wilson a aussi fait mention du cas d'un employé qui travaillait un jour semaine et qui a démissionné parce qu'on ne lui offrait pas plus. Les autres employées croient aussi que si, selon l'expression de Monique Richer, les «dames à temps plein» sont restées, certains employés travaillant uniquement à temps partiel et sans leur propre moyen de transport, comme les étudiants, sont partis. Mais il est difficile d'avoir un portrait précis à cause de l'importance de la main-d'œuvre à temps partiel et du fort roulement du personnel.

En ce qui concerne plus particulièrement les femmes rencontrées, le portrait est toutefois beaucoup plus net. Par exemple, au moment de la relocalisation, Chantale Mellilo est réceptionniste, mais décrochera dans les mois qui suivent un poste de coordonnatrice des ventes, un important bond en termes de cheminement de carrière. Elle profite des opportunités qui s'ouvrent alors et fait valoir son implication dans l'entreprise. Pour sa part, Claire Marien obtiendra une reconnaissance des fonctions qu'elle assumait déjà auparavant au centre. Elle se voit octroyer le titre d'adjoite administrative, ce qui concrétise une importante promotion. Comme nous l'avons déjà mentionné, Lise Wilson, après avoir démissionné, revient à titre de secrétaire du directeur général et à temps plein. Josée Boudrault assure toujours la saisie des données mais elle travaille maintenant à temps plein, cinq jours semaine. Au centre, elle travaillait seulement trois jours semaine, sans compter un certain nombre d'heures sous forme de remplacement, parce qu'elle demeurait à proximité et était appelée pour cette raison.

Contrairement à Lise Wilson, Josée Boudrault n'est pas très revendicatrice, et elle aurait probablement maintenu son lien d'emploi même si son nombre d'heures n'avait pas été augmenté; pourtant, chez E02, elle était celle qui était disposée dès le départ à travailler plus d'heures. Bref, c'est chez E02 que les impacts positifs sur le plan professionnel sont les plus manifestes. La relocalisation en bloc et dans un contexte d'expansion explique le caractère positif de la relocalisation en ce qui a trait au cheminement professionnel des employées. Il faut quand même dire qu'elles avaient une certaine «pente à remonter», puisque, au départ, elles avaient les plus bas salaires et le moins de possibilités de promotion.

### Chez E03

La relocalisation par vagues successives adoptée par E03 a permis à Sarah Lemay de refuser dans un premier temps la relocalisation. Elle a pu opter pour un changement de poste - impliquant une rétrogradation - et de département afin de retarder la date de son transfert dans l'est de l'île. Mais : «si jamais on ne m'avait pas trouvé un autre département, je me serais organisée pour m'acheter une auto ou j'aurais peut-être considéré vendre la maison, acheter ailleurs, en tout cas... J'aurais gardé ma job!» Au moment de la relocalisation, elle était en instance de divorce et le transfert lui semblait insurmontable. Voyons quel était son état d'esprit alors : «[...] j'étais confiante qu'on me trouve quelque chose, j'étais prête à prendre aussi... presque n'importe quoi, là... on m'offrait quelque chose de bien mais je n'étais pas difficile sur ce qu'on avait à m'offrir». Attitude qu'elle regrettera *a posteriori* :

Côté le poste même... j'ai dû... bien j'ai perdu... des plumes de ce côté-là parce que j'aimais beaucoup, beaucoup le poste que j'avais en X [département] mais en quelque

part il faut faire un choix, un choix... malgré que quand tu y penses vraiment, ils sont partis au mois d'avril et moi j'ai déménagé au mois de novembre [rupture et déménagement et achat de voiture], alors je n'aurais pas été si longtemps à m'organiser pour le voyage... j'aurais encore mon ancienne job.

Quand tous les emplois sont regroupés dans l'est de l'île, elle joue la carte de la mobilité à l'interne, elle change de poste, de département et rétablit sa situation en quelque sorte. Rappelons que nous avons aussi rencontré Michèle Palardy, l'employée qui a dû accepter le transfert en lieu et place de Sarah Lemay, cette dernière ayant plus d'ancienneté. En fait, elles échangent leurs postes. C'est ainsi que Michèle Palardy bénéficie d'une promotion en même temps que de la relocalisation. Néanmoins, elle n'a pas apprécié la façon de procéder de l'entreprise à ce moment, ni le ton «c'est à prendre ou à laisser», ni l'impression d'être bousculée. Après un premier mouvement d'humeur, elle reconnaîtra toutefois que son lieu de travail se trouve plus près de chez elle et qu'elle gagnera du temps. De plus, elle apprécie grandement son poste qu'elle estime plus valorisant et satisfaisant parce qu'elle y travaille de façon plus autonome, assume plus de responsabilités et effectue des tâches de coordination.

Si la mobilité à l'interne est quelque chose de possible et ses mécanismes clairement identifiés au sein des grandes entreprises comme E03, la relocalisation de E03 s'inscrit dans une stratégie globale de repli de l'entreprise (chapitre 6) et, tout compte fait, les possibilités de promotion y sont limitées. Michèle Palardy en est bien consciente : «[b]en là c'est rendu plus limité, oui, ou ce qu'ils demandent quand il y en a, ben là on tombe au niveau de l'ingénierie ou euh... des diplômes grands comme ça, alors je ne peux pas sauter une étape comme ça, c'est impossible. Je n'ai pas les connaissances non plus.» D'ailleurs, les autres employées de E03 n'ont pas gravi d'échelons depuis la relocalisation.

#### Chez E04

Rappelons que le mouvement de relocalisation chez E04 peut se résumer par l'ouverture d'un bureau régional. Tout comme chez E03, la possibilité de demeurer à Montréal existe si l'employée accepte une rétrogradation. Mais cette stratégie ne sera retenue par aucune des employées rencontrées. Toutefois, à la différence de E03, lorsque la relocalisation s'effectue, les possibilités de promotion à Laval s'avèrent nulles parce que dans un bureau régional il y a moins d'échelons, ce qui n'est pas sans rappeler ce qui se produit avec la décentralisation des bureaux d'appui et renvoie à la thèse de Nelson sur le *spatial entrapment*. En fait, à Laval, on retrouve un seul département et les employées transférées

étaient déjà - avant de quitter le centre - plus ou moins au sommet des échelons dans ce département. Pis encore, les restructurations ultérieures ont entraîné des coupures de postes et, dans certains cas, des rétrogradations.

Même si la qualité de vie de la plupart s'est améliorée sensiblement lors de l'ouverture du bureau régional, il y a une ombre au tableau. En effet, les impacts de la relocalisation sur leur vie professionnelle sont beaucoup moins positifs. Certaines préfèrent mettre un bémol sur l'avancement de leur carrière au profit de la proximité avec le lieu de résidence. Marguerite Hébert et Lucie Cartier participent de cette dynamique, et cette dernière, très consciente des enjeux, dira :

Oui, oui parce qu'il y avait des postes affichés [au siège social] sauf que ça m'intéressait pas parce que pour moi, je trouvais que c'était, pour ma qualité de vie à moi, je parle toujours juste pour moi, c'était plus important que... d'avoir plus de temps pour moi... moins de stress de voyage, pour moi c'était de l'argent ça ! Ça valait plus que d'avoir, je ne sais pas moi, 25 \$ de plus sur ta paie par semaine. J'aimais mieux ça, moi. [...] Et je pense que plus tu avances [dans ton cheminement de vie], plus tu comprends des choses, et puis tu te dis et que pour moi c'était plus important d'être plus près que d'avoir une promotion pour... que je désire de moins en moins de toute façon... C'est plus... [...] je ne suis pas démotivée, j'aime toujours ce que je fais. Mais ce n'est plus si important que ça.

Dans le même esprit, quand Marguerite Hébert apprend que certains emplois de la compagnie seront transférés à Laval, elle fait des pieds et des mains pour être mutée en dépit des conséquences probables sur sa « carrière » :

Là je vais te dire que oui, ça a peut-être eu un impact parce qu'il y a eu beaucoup de postes qui se sont ouverts à moment donné à Montréal, évidemment. Parce qu'ici c'était le plus haut grade, alors si on voulait avancer, il fallait sortir de Laval. Il y a eu des postes qui se sont ouverts à Montréal que si on avait été à Montréal on aurait postulé. Alors qu'en étant à Laval et comme c'était notre priorité [de rester à Laval] à cause des enfants et de tout le kit, on laissait passer. [...] C'est toujours au niveau familial... On a vraiment un gros handicap des fois (rires).

Si l'ensemble des fonctions de l'entreprise avaient été relocalisées, de tels arbitrages n'auraient pas existé. Ils existent dans un sens large - à l'échelle du marché de l'emploi métropolitain - parce que pour ces femmes, les possibilités d'emploi sont encore plus limitées en banlieue qu'au centre-ville. Mais l'ouverture d'un bureau régional permet d'observer très clairement une diversité des attitudes et des

comportements : comment certaines employées ont préféré la carrière à la proximité, et, en ce sens, ont postulé des emplois aux bureaux de Montréal; et comment d'autres employées jouent les gains liés à la localisation de l'emploi (temps, coûts de transport, qualité de vie, conciliation travail/famille, etc.) contre les possibilités de promotion au sein de l'entreprise.

Cette dernière attitude nous renvoie à la littérature du *spatial entrapment* qui associe les résidentes de banlieue à des femmes qui ont des aspirations peu élevées en termes de carrière et qui privilégient des emplois à proximité de leur domicile plutôt que ceux du centre, plus éloignés mais commandant de meilleurs salaires (voir le chapitre 2). Des auteurs en arrivent à ce portrait en associant les contraintes auxquelles font face les résidentes de banlieue, pour ce qui concerne la mobilité notamment, avec certaines caractéristiques de leur profil socioéconomique : plus souvent mariées, ce qui les amène à considérer leur revenu comme un revenu «secondaire»; plus souvent propriétaires, ce qui entraîne une plus grande stabilité de l'emploi.

Pourtant, et notre étude le confirme, la qualité de vie ne préoccupe pas uniquement les «mères de famille». Ainsi, Jo-Ann O'Leary, célibataire, ne serait pas revenue travailler à Montréal : «Disons que, disons que... je, la balance veut que, veut que non, je ne serais pas revenue.» Dans l'hypothèse d'une promotion, «[...] il aurait fallu que ce soit bien plus haut, bien, bien plus haut», mais cette possibilité demeure hautement hypothétique justement puisque «[...] dans ma situation... à part d'être d'un niveau supérieur, comme les patrons là, euh... je ne peux pas monter bien, bien plus haut que j'étais... » Et en ce qui concerne les quelques échelons qu'il lui reste à gravir avant les postes de cadre : «C'est pas des choses à considérer, là. C'est pas le vingt dollars de plus par semaine qui va faire que tu vas t'en revenir à Montréal, parce que de toute façon, tu le paies en gaz. Alors, non.» Quant à la possibilité de devenir cadre : «remarque qu'il y aurait toujours possibilité de niveaux, de niveaux supérieurs comme premier niveau, comme mon patron et tout ça puis tout ça. Mais ça ne m'intéresse pas vraiment, pas parce que je n'ai pas d'ambition, parce que je n'aime pas leur façon de voir les choses, tu sais. Je les trouve plus malheureux que d'autre chose.»

Il appert que l'attrait des promotions n'est pas suffisant pour les faire revenir au centre. D'abord parce qu'elles veulent préserver leur qualité de vie, mais aussi parce que les possibilités de promotion sont peu nombreuses même à Montréal et les augmentations de salaire qui les accompagnent peu substantielles. En fait, il semble qu'elles aient atteint le «plafond de verre». Diane Poirier décrit en ces termes sa

situation et celle de ses collègues de même rang : «Moi j'étais déjà rendue Grade 7, c'était pas mal saturé. [...] Il y a quatre Grade 8 dans toute la compagnie. Puis après ça c'est Cadre.»

Il n'en demeure pas moins que certaines quitteront Laval pour revenir travailler au siège social de Montréal, mais jamais uniquement pour une question de cheminement professionnel. D'autres motifs sont souvent mis de l'avant : elles veulent revenir travailler au centre soit parce que le climat de gestion est trop malsain à Laval, soit pour se rapprocher de leur lieu de résidence. Diane Poirier souligne que l'ouverture de ce bureau régional : «c'était le projet de quelqu'un [d'un cadre]. Ce quelqu'un-là quand il est arrivé à Laval était content, c'était son bébé [...] » Ce qui ne sera pas sans conséquences sur le mode de gestion de ce bureau :

Sauf que ça a comme dégénéré à moment donné la gestion là... Il se pensait roi et maître puis on était rendus au doigt et à l'œil. Avec des employés puis ils ont de l'expérience, tu ne peux pas agir comme ça. À moment donné... [...] À moment donné ! C'est de l'abus, c'est de l'abus !

Diane Poirier demeurait en banlieue sur la Rive-Nord au moment de l'annonce de la relocalisation; elle a donc immédiatement manifesté son intérêt à être transférée au bureau de Laval. Mais le climat de travail l'incite, trois ans plus tard, à revenir travailler à Montréal :

C'est pour ça que je suis revenue à Montréal. [...] C'était un changement nécessaire. Je n'étais plus capable de supporter les gens qu'il y avait là bas - comme je le dis, pas les collègues de travail, mais la direction et leur façon de voir, de penser et tout ça... Je me suis levée un matin, j'en avais plein le cul, j'ai appliqué et j'ai eu le poste.

Elle sacrifie donc la proximité résidence/emploi au profit d'un meilleur climat de travail. Julie Vincent correspond au deuxième cas de figure : elle veut revenir travailler à Montréal car elle réside sur la Rive-Sud, mais elle n'est pas prête à le faire au prix d'une rétrogradation. Lorsque les premières rumeurs concernant l'ouverture d'un bureau régional à Laval commencent à courir, elle ne s'en inquiète pas car elle fait partie du groupe qui doit demeurer à Montréal. Malheureusement, un employé ayant plus d'ancienneté refuse d'être muté et elle doit prendre sa place. Elle aurait pu alors demander à changer de poste pour rester à Montréal, ce qui aurait fort probablement signifié une rétrogradation, mais elle préfère s'abstenir. Elle fait montre de stratégie - «C'est un choix que j'ai pris», dit-elle - une stratégie envisageable parce qu'elle œuvre au sein d'une grande entreprise qui a conservé d'importantes fonctions au centre et que la mobilité est possible entre le bureau régional et le bureau central. Elle conserve son

emploi et son poste, sachant qu'à plus ou moins brève échéance elle pourra revenir travailler au centre au gré des ouvertures de postes. En attendant, elle est prête à s'acheter une voiture et à mettre vingt minutes de plus pour se rendre au travail.

#### 9. 3. 4. L'horaire de travail et la rémunération

##### Flexibilité

En ce qui concerne la flexibilité des horaires, la situation a fort peu changé chez E01, E02 et E04 dans la foulée de la relocalisation (rappelons que les employées de E01 et E04 bénéficiaient déjà d'horaires flexibles). Chez E01, si on a fait preuve d'une plus grande souplesse à cet égard les premiers temps, le président estime bientôt que les employés doivent s'être adaptés à la nouvelle localisation et ne plus arriver en retard, sauf exceptionnellement. Par ailleurs, rappelons qu'au bureau régional de E04, la fréquence de la semaine de «garde» s'accroît au fur et à mesure que le personnel diminue. De façon générale, selon Marguerite Hébert, l'horaire flexible en vigueur chez E04 diminuerait l'importance d'avoir une main-d'œuvre qui réside à proximité.

Chez E02, les horaires ont connu d'importants bouleversements. Pour les femmes que nous avons rencontrées, cela s'est traduit par une augmentation des heures travaillées (nous y reviendrons) et non par une plus grande flexibilité. Nous savons que les employées qui travaillent auprès du public ont peu de marge de manœuvre à ce niveau. Le seul changement observé, comme nous y avons déjà fait allusion, concerne Chantale Mellilo qui, alors qu'elle était encore réceptionniste, a demandé de travailler de 8 h à 16 h plutôt que de 9 h à 17 h afin d'éviter les problèmes de circulation (ce qui fut accepté). Mais quand, quelques mois plus tard, elle obtient le poste de coordonnatrice, elle doit se conformer de nouveau à l'horaire standard qui est maintenant de 8 h 30 à 17 h.

Il est intéressant de noter que selon le représentant de la direction, il est important pour l'entreprise qu'un certain pourcentage de la main-d'œuvre demeure à proximité afin d'assurer leur présence même par mauvais temps et au cas où un surplus de travail inattendu obligerait le «rappel» de certains employés. Lorsque l'établissement était localisé au centre, les employées résidentes des quartiers centraux pouvaient faire preuve de ce genre de flexibilité «numérique». Aujourd'hui, la proximité est un

atout qui caractérise surtout les personnes embauchées récemment, donc plus souvent une main-d'œuvre travaillant à temps partiel. On peut penser que cette proximité jouera favorablement dans leur cheminement au sein de l'entreprise et, qu'à l'inverse, les employées qui ont plus d'ancienneté, mais qui ont maintenu une localisation centrale, pourraient être désavantagées. Il est d'ailleurs courant que la main-d'œuvre à temps partiel réside à proximité des lieux d'emploi.

Les changements les plus importants sont observés chez E03. Lorsque que les bureaux de E03 étaient situés au centre, la flexibilité des horaires du personnel était plutôt théorique. Après la relocalisation, les choses changent, la direction «met de l'eau dans son vin». Ce changement est dû au fait que les décisions se prennent maintenant en équipe au niveau des départements, mais aussi au fait que la localisation excentrée de l'entreprise amène les employés à s'affirmer et la direction à faire montre de plus de flexibilité. Ann Murray dira à cet effet : «Biiien... ici, on peut faire des heures flexibles, on peut rentrer plus tôt et s'en aller plus tôt. [Au centre] c'était plus dur. Ici, c'est comme plus acceptable peut-être parce qu'on est loin... tout ça.» Lisa Di Caprio remarque que : «quand les gens qui ont des voitures s'en vont, ils vont dire : "Avez-vous besoin d'un lift, je m'en vais au métro ?" Puis l'hiver, juste faire la petite marche [jusqu'à l'arrêt d'autobus] c'est euh... long. Quelqu'un qui passe en auto : "Je t'emmène ou je pars, avez-vous besoin d'un lift quelqu'un quelque part ?"»

De façon générale, depuis la relocalisation, Sarah Lemay a observé que les gens arrivent plus tôt, car beaucoup voyagent en auto et veulent éviter les ennuis de la circulation. Par ailleurs, elle laisse entendre que le fait de travailler dans un parc industriel peut inciter les gens de bureaux à calquer leurs horaires sur ceux des gens de la production avec qui ils ont plus de contacts.

Mais la flexibilité n'a pas gagné tous les départements. Sylvie Paré, qui travaille auprès de la clientèle, ne bénéficie pas d'un horaire flexible : «on est dans le département des ventes. Les heures c'est de 8 h à 17 h parce qu'on fait affaire avec les clients.»

### Temps supplémentaire

Les employés de E03 effectuaient régulièrement du temps supplémentaire au centre-ville. Depuis la relocalisation, cependant, celles qui empruntent les transports en commun ou font du covoiturage

refusent de plus en plus d'en faire après les heures normales de bureau à cause du trajet à accomplir pour se rendre à l'arrêt d'autobus, jugé peu sécuritaire, du passage peu fréquent des autobus en dehors des heures de pointe et de la fatigue liée aux déplacements pendulaires routiniers, qui sont plus longs dans certains cas. Pour celles qui voyagent seules en automobile, la situation est très différente. Voici ce qu'en dit Patricia Bleau :

17 h 20-17 h 30 je suis rendue, bien c'est rare que je parte à 17 h, on dirait que je me sens moins stressée, alors si je n'ai pas fini, je finis ce que j'ai à faire, puis je pars après. Mais souvent par rapport au problème de système informatique que j'ai eu depuis que je suis ici, je suis partie souvent à 17 h 30-18 h.

Si chez E03, les problèmes du système informatique ont entraîné une surcharge de travail, chez E04, c'est une redéfinition des façons de faire qui est en cause. De plus, chez E03, les employées accumulent du temps supplémentaire le midi parce qu'elles n'ont «rien d'autre à faire», le bureau étant situé dans un parc industriel. Dans les grandes entreprises, de même que chez E01, le temps de travail supplémentaire est reconnu officiellement d'une façon ou d'une autre. Certaines peuvent rentrer plus tard ou partir plus tôt le lendemain; d'autres peuvent accumuler ces heures et éventuellement prendre des journées de congé. Mais chez E02, la dynamique est différente, les heures supplémentaires n'étant pas reconnues. À l'allongement de trente minutes de la journée de travail décrété officiellement par la nouvelle direction américaine s'ajoute une augmentation plus «insidieuse» de la charge de travail. Selon Monique Richer : «[...] au point de vue travail, je dirais que je pense que je travaille plus là... que j'ai jamais travaillé ! [...] Ah c'est effrayant ! Je n'ai pas cinq minutes, je ne prends jamais de break, je commence à couper mes heures de dîner [...]».

#### Passage du temps partiel au temps plein

E02 est la seule entreprise qui fait largement appel au travail à temps partiel. L'entreprise souhaitait maintenir en poste certaines de ces employées parce qu'elles détenaient des compétences particulières, d'autant plus que la relocalisation coïncidait avec l'expansion des activités de la compagnie. Comme nous l'avons déjà remarqué pour certaines employées, relocalisation rime avec accroissement des heures de travail. Mais si Lise Wilson n'a pas hésité à agir afin de forcer ce passage au temps plein, d'autres comme Josée Boudrault sont plus passives.

Par ailleurs, si cet accroissement fait le bonheur de la plupart, certaines ne veulent pas pour autant travailler à temps plein, cinq jours semaine. Marie Rouillard est de celles-là : «j'ai gardé quatre jours bien longtemps, tant que j'ai pu. Pour moi c'était parfait, j'avais pas besoin de d'autre chose», mais au moment de la relocalisation elle accepte de travailler cinq jours semaine : «[b]ien j'adorais beaucoup ça à quatre jours mais je me suis dis bah... cinq jours. Ma fille était plus grande et c'était un peu différent. Fait que j'ai dit oui comme ça», mais «[a]ujourd'hui j'aimerais bien ça tomber à trois jours [...] mais euh... disons que ça m'énerve pas plus que ça pour l'instant.» En fait, elle formule une demande en ce sens, qui lui sera refusée; elle travaille donc toujours cinq jours semaine.

### Conditions de rémunération

Hormis les cas déjà traités de celles qui ont connu des promotions, des rétrogradations ou un accroissement des heures travaillées, voyons quelles incidences a eue la relocalisation sur la rémunération.

Lorsque, dans la foulée de la relocalisation, E02 passe à des intérêts américains, il y aura des changements au chapitre de la rémunération et des avantages sociaux. On a déjà abordé la question du recul salarial, en ce sens que les trente minutes de plus par jour exigées de chaque employée ne sont pas compensées monétairement. Cependant, ces employées enregistrent des gains en ce qui a trait aux avantages sociaux. Écoutons Monique Richer à ce sujet : «Ooooh... il n'y avait rien à ce moment-là [au centre]. Aujourd'hui, il y en a un peu plus, même là il y a un plan de pension depuis euh, un an, un an et demi je dirais peut-être là. Je ne dirais pas deux ans. Avant ça, il n'y avait rien.» Du même souffle, elle reconnaîtra pourtant l'existence d'un programme d'assurance médicale, alors que E02 était encore au centre, mais néanmoins, ce qu'il faut retenir, c'est que le panier des avantages sociaux est mieux garni depuis la relocalisation. Par ailleurs, le passage du travail à temps partiel au travail à temps plein résulte aussi en des gains pour ce qui est des avantages sociaux. Par exemple, pour avoir droit aux assurances médicaments il faut travailler au moins trois jours semaine. À terme, les écarts entre les salaires des employées de E02 nous ont semblé se creuser, certaines ayant accédé à des postes de responsabilité, d'autres ayant maintenu des postes de commis de bureau.

En contrepartie, la relocalisation signifie aussi, pour certaines, une hausse des frais, hausse qu'elles aimeraient voir contrebalancer par une augmentation de salaire. Rappelons que Lise Wilson aurait

souhaité une compensation financière qui ne s'est pas concrétisée. Mais à notre connaissance, seule Michèle Palardy a entrepris une démarche individuelle en ce sens. Car même si elle voit le lieu de travail se rapprocher de son lieu de résidence, elle doit investir dans l'achat d'une nouvelle voiture. Elle tente de négocier une augmentation de salaire sur cette base, mais aussi sur le fait qu'elle change de poste et sur sa bonne attitude au travail. Finalement, elle obtiendra une augmentation, quoique inférieure à celle souhaitée. Selon elle, la direction se sentait en position de force, en ce temps-là, et celle-ci avait pour son dire : «Bon, bien là, elle a encore une job, elle négociera sûrement pas un salaire !»

À d'autres niveaux, la relocalisation se traduit par des réductions de frais. En termes de stationnement notamment, mais aussi, à notre surprise, sur le plan vestimentaire. Certaines employées ont souligné le fait que de travailler côte à côte avec les employés de la production ou encore de travailler en banlieue modifie le code vestimentaire. Elles observent un abaissement des «standards» comparés à ceux qui sont en usage au centre-ville, ce qui permet de réduire le budget alloué au vêtement. Jocelyne Therrien a même chiffré ces économies, sur une base annuelle, à plusieurs centaines de dollars.

#### 9. 4. Autres dimensions de la vie quotidienne affectées par la relocalisation et stratégies de conciliation travail/vie quotidienne

Dans quelle mesure la relocalisation affecte-t-elle d'autres dimensions de leur vie quotidienne, notamment les soins aux enfants ou à d'autres membres de la famille, le partage des tâches d'entretien domestique, la possibilité de faire des courses ? Et quelles ont été les stratégies des employées ?

La relocalisation a des incidences majeures sur la conciliation travail/vie quotidienne, en particulier sur les dynamiques familiales. Nous verrons d'ailleurs que c'est la famille qui encaisse et c'est elle qui permet les ripostes : la famille joue un rôle actif dans les stratégies des employées.

Nous y avons déjà fait allusion, la durée des déplacements a des répercussions non négligeables sur la vie quotidienne. Par extension, nous avons forgé la notion de durée hors du domicile familial. Celle-ci est composée du nombre d'heures travaillées (horaire de travail quotidien et hebdomadaire : durée, agencement et flexibilité) et de la durée des déplacements (rapports lieu de travail et lieu de résidence, mode de déplacement en ce qu'il offre de rapidité et de flexibilité). Cette notion nous est apparue plus appropriée dans le cadre de cette section, car c'est à l'intersection de ces temps d'absence et de présence que se construit la conciliation. Nous discuterons donc de deux cas de figure, soit la réduction

et l'augmentation du temps hors de la maison. Nous clôturons cette section par une brève discussion du rôle des nouveaux espaces de travail eu égard à la conciliation.

#### 9. 4. 1. La réduction du temps passé à l'extérieur pour le travail

De façon générale, celles qui voient diminuer le temps qu'elles passent à l'extérieur du domicile pour le travail - soit environ la moitié des répondantes - apprécient grandement leur nouveau mode de vie, car elles soulignent un abaissement notable de leur niveau de fatigue et de stress. Certaines femmes avec enfants apprécient d'autant plus ce gain de temps que le partage des tâches avec leur conjoint, établi alors qu'elles travaillaient au centre, a été maintenu. Ainsi, Diane Deschamps quitte toujours la maison à la même heure, après que sa fille soit montée à bord de l'autobus scolaire. Puis, elle reconduit son jeune fils chez la gardienne à cinq minutes de chez elle. Son mari commence tôt le matin, mais sa journée de travail se termine vers 15 h 30. Il passe chercher leur fils chez la gardienne vers 16 h puis ils se rendent à la maison où les attend leur fille qui, entre-temps, est revenue en autobus scolaire. Son mari prépare alors le souper. Diane Deschamps arrive à la maison plus tard et, comme elle le dit elle-même en riant : «je m'assois et je mange ! » La relocalisation a signifié pour elle et pour sa famille une nette amélioration de la qualité de vie : «C'est le confort total. Autrement dit mets positif, tout positif. [...] Grosso modo, le même partage des tâches [qu'avant la relocalisation], mais on est plus relaxe[...].» D'autres employées qui commencent plus tôt le matin reviennent du travail presque à la même heure que les enfants qui fréquentent l'école primaire.

Il n'est guère étonnant de constater que les conjoints qui n'ont jamais participé aux tâches domestiques et aux soins des enfants ne modifient pas non plus leurs pratiques car il n'y a aucun incitatif à le faire : leurs conjointes, qui consacrent moins de temps hors de la maison, peuvent accomplir de façon plus détendue l'ensemble des tâches et des soins aux enfants ! Pour leur part, les femmes sans enfants ont l'impression, dans certains cas, qu'en revenant tôt à la maison une seconde journée s'ouvre devant elles ! Bref, les mères de famille ont plus de temps à consacrer à leurs enfants et ne pratiquent pas nécessairement de nouvelles activités, mais peuvent accomplir leur train-train quotidien de façon plus détendue. Les femmes sans enfants dégagent du temps pour participer à des activités sociales et culturelles - le théâtre, par exemple - que plusieurs fréquentent.

#### 9. 4. 2. L'augmentation du temps passé à l'extérieur pour le travail

Pour les employées qui voient le temps qu'elles consacrent au travail augmenter, les perceptions sont variées. Les femmes sans enfants à charge, qu'elles résident au centre (3/7) ou en banlieue (2/4), sont plus ou moins préoccupées par la durée de leur absence du domicile. Chantale Mellilo dira à cet effet : «... je n'ai pas d'enfants. Je suis libre. Je veux faire les commissions à 22 h ou 23 h le soir euh... nous à X [sa municipalité de résidence] on peut, il y en a qui sont ouverts... »

Mais de leur côté, les femmes avec enfants à charge<sup>56</sup> sont particulièrement préoccupées par l'allongement du temps passé à l'extérieur, qui a profondément modifié leur vie quotidienne et celle de leurs proches. Selon Lise Wilson, la conciliation travail/famille doit être réfléchi en termes de temps :

Il faut que tu t'organises dans le temps, te lever plus de bonne heure, prendre l'habitude de ça, tout réorganiser la maison [...] Les enfants aussi il faut qu'ils se lèvent plus tôt pour libérer la salle de bain. Ça implique beaucoup, beaucoup de réaménagements à l'interne si tu veux. [...] Avant ça, je pouvais déjeuner, faire déjeuner les enfants, faire la vaisselle et quand tout le monde est parti pour l'école, là tu vas t'habiller, te maquiller, tu te prépares. Mais là non, c'est tout le monde ensemble dans le rush [...]

Lise Wilson dira : «J'étais toujours en retard (rires)» et ce, non pas à cause des conditions routières, mais de toute la réorganisation de la routine de la maisonnée. Par ailleurs, le conjoint et les enfants doivent collaborer encore plus activement aux tâches ménagères. Cette participation est aussi observable au sein de la famille de Josée Boudrault : «Mon mari là-dessus, je lui lève mon chapeau parce que depuis que je suis ici [à la suite de la relocalisation], c'est lui qui fait les repas à tous les jours. Sauf dans sa semaine de soir [il travaille selon un horaire rotatif].»

En tout cas, l'augmentation du temps passé à l'extérieur doit être compensée par une plus grande implication des autres membres du ménage, car la capacité financière des familles à remplacer le travail ménager par des biens et des services achetés (femme de ménage, plats cuisinés, etc.) est très limitée. Le seul exemple d'«investissement» recensé, l'achat d'un lave-vaisselle, est célébré :

---

<sup>56</sup> À l'exception de Julie Vincent, pour qui le temps passé à l'extérieur s'accroît le moins, qui peut compter sur sa mère pour garder ses enfants et pour qui cette période a duré seulement trois ans.

Les enfants ont appris à partir le lave-vaisselle, parce qu'on a acheté un lave-vaisselle parce que j'en avais pas. Alors pour les aider et nous aider nous autres aussi, ben tu sais un lave-vaisselle, ça a l'air bien banal, mais par contre... Ça change une vie ! [...]  
(Josée Boudraut)

Pour certains ménages, il existe tout de même des compensations à cette absence prolongée, lorsque celle-ci est accompagnée d'une augmentation du temps de travail et des revenus :

Il y a des moments de frustration [parce qu'elle s'absente de longues heures pour son travail, ses enfants sont parfois frustrés]. Ils sont contents quand j'emmène la paye, pis qu'ils me disent : «Ben Maman, j'ai besoin d'une paire de souliers.» «Pas de problème, viens-t'en on vas y aller !» Avant, j'aurais dit : «Ben là attends, quand le chèque d'allocation va rentrer, on va le prendre pour t'acheter des souliers» ou tu sais... (Josée Boudraut)

Puisque Catherine Lee a déménagé pour faire en sorte que ses déplacements aient la même durée, on pourrait croire que la relocalisation ne modifie pas de façon significative le partage des tâches. D'autant que son mari a toujours fait la cuisine parce qu'il adore ça et qu'il participe aussi aux tâches ménagères, avec l'aide de leur fille. Pourtant, un changement important est survenu en ce qui concerne les commissions : auparavant, elle en faisait beaucoup les jours de travail au centre-ville, maintenant elle fait toutes ses courses la fin de semaine. À un certain moment, le couple envisage même - pour gagner du temps - de faire l'épicerie une fois par mois ! Même les employées de E02 qui ne faisaient pas de courses à l'heure du dîner doivent repenser l'organisation de leurs courses à cause de l'allongement du temps consacré au travail. Comme le déplore Lise Wilson : «C'est beaucoup plus compact si on veut. Il faut tout faire vendredi soir ou samedi.» Pour Marie Rouillard, les fins de semaine sont maintenant consacrées aux courses et au ménage, à tout «ce qu'on n'a pas eu le temps de faire dans la semaine ! »

#### 9. 4. 3. L'espace de travail

La relocalisation de l'emploi signifie non seulement une redéfinition des rapports de proximité résidence/travail, mais aussi une redéfinition du tissu urbain environnant : on quitte le centre pour la périphérie, soit pour des parcs industriels, soit pour des boulevards de banlieue. Nous concentrons notre attention plus spécifiquement sur le caractère plus ou moins favorable de l'aménagement des espaces de travail eu égard à la conciliation. Les impacts sont positifs ou négatifs et varient,

premièrement, en fonction du milieu de travail actuel, mais aussi antérieur - des comparaisons s'établissant toujours dans le discours des employées; deuxièmement, en fonction de la présence ou non d'enfants à charge; troisièmement, en fonction du mode de déplacement; quatrièmement, en fonction du type de commerce recherché; cinquièmement, en fonction du lieu de résidence des employées.

Rappelons que dans trois cas, les entreprises occupent actuellement des parcs industriels. Le cas de E04 est quelque peu différent, le bureau régional se trouvant dans un environnement plus commercial. D'entrée de jeu, mentionnons que les employées de E01 et de E02 commentent peu leur nouvel environnement de travail. Cette indifférence peut s'expliquer par le fait que même lorsqu'elles travaillaient au centre, elles ne faisaient pas de courses le midi, les entreprises étant mal situées par rapport aux commerces et la plupart se déplaçant à pied.

Depuis la relocalisation, quelques employées de E03 et E04 font des courses à l'heure du dîner ou après le travail. Signalons qu'elles se déplacent toutes seules en voiture. Comme le dit Ann Murray :« Bien, vu que j'ai la voiture, c'est plus facile d'arrêter en chemin» ou de «sauter dans son automobile» et de prendre son heure de dîner pour faire des courses. Il est intéressant de noter qu'elles apprécient aussi le type de commerces présents en banlieue, à savoir épiceries-entrepôts, grandes quincailleries, vastes centres commerciaux, etc. Ils répondent mieux à leurs besoins. Elles ne retrouvaient pas de commerces de ce type au centre-ville. Enfin, on remarque que certaines banlieusardes sont plus à l'aise pour circuler dans ce type d'environnement, moins dense et qui nécessite des déplacements en voiture. Certaines se sentaient même oppressées au centre-ville.

Mais pour plusieurs, même parmi celles dont le temps de déplacement est réduit, il y a dégradation du milieu. Ainsi, Sylvie Paré définit en ces termes sa réaction à l'annonce de la relocalisation de E03 :

Ah j'étais bien déçue ! Ah oui, oui, oui ! Ça ne faisait pas mon affaire ! Du tout ! [...] C'était surtout l'idée de travailler là dans un environnement où il n'y a rien autour ! [...] puis en plus il y avait beaucoup de mères de famille qui faisaient plein de courses le midi. Tu sais, tu peux en faire le midi, acheter des cartes de fête, euh... des cadeaux, des ci, des ça. Ici tu peux rien faire.

Comme nous le confie Sylvie Paré, le fait d'avoir des enfants à charge influencerait négativement l'appréciation du nouvel environnement de travail. Nous avons noté toutefois que l'environnement a un

effet repoussoir important aussi dans le cas des célibataires, mais pour d'autres motifs. Ces dernières déplorent surtout les lacunes au point de vue de la vie sociale et culturelle, qu'elles considèrent plus riches au centre-ville, alors que pour les mères de familles, c'est la difficulté à faire des courses qui est mentionnée. Après les heures de bureau, Sylvie Paré pratiquait des activités sportives au centre-ville ou y rencontrait des amis : «Mais depuis ce temps-là, on ne se voit plus ! »

Michèle Palardy, qui travaille pour E03, mentionne aussi le cas de «ceux qui aiment carrément pas l'Est, c'est des gens du centre-ville qui aiment manger au restaurant, des gens qui ont besoin de magasiner». Ces personnes sont demeurées au centre-ville lors de la première vague et auraient dit, selon elle, en parlant de la deuxième et incontournable vague : «bien quand on sera rendu là, je me chercherai une autre job». Selon Michèle Palardy, même parmi ceux qui ont été relocalisés dans la première vague, certains n'apprécient pas le nouvel emplacement, mais ils n'ont pas pour autant quitté ou accepté une rétrogradation pour demeurer au centre-ville. Selon Patricia Bleau, il y a beaucoup d'insatisfaits dans la seconde vague, ce qui n'est pas trop étonnant.

De façon générale, c'est sans conteste l'environnement de travail de E03 qui soulève le plus d'insatisfaction. Même les représentants de la direction reconnaissent que les attrait du centre-ville sont une perte ressentie par beaucoup :

Non... c'est plus au niveau du mode de vie, je pense, que les employés ont trouvé qu'il y avait un gros changement. Parce qu'au centre-ville, à l'extérieur du travail, il y avait beaucoup de choses, sur l'heure du midi ou... même, il y en a qui après le travail allaient magasiner ou tout ça. Il n'y a pas ça ici, il y a juste le travail ! [...]

Cette absence de commerces et de services à proximité, de même que la faiblesse de la desserte en transport en commun, sont à mettre en parallèle avec ce que Massey a observé dans les parcs technologiques en Grande-Bretagne (Massey *et al.*, 1992 : 43 et 188). Selon elle, la localisation et l'organisation spatiale des parcs représenteraient, en termes d'accessibilité et de conciliation travail/famille, des contraintes particulières pour les femmes. Dans le cas qui nous intéresse, une telle localisation ne représente pas une limite majeure à l'accessibilité des employées (rappelons que c'est l'entreprise la mieux desservie par le transport en commun que nous avons étudiée); il n'empêche qu'elle est perçue négativement par la plupart des femmes au service de la compagnie que nous avons interrogées (nous y reviendrons dans les chapitres subséquents) de même que par les représentants de

la direction ainsi que par la main-d'œuvre masculine, selon les propos que nous avons recueillis auprès d'un employé de bureau.

### 9. 5. Pratiques stratégiques post-relocalisation : une synthèse

Les impacts de la relocalisation du lieu d'emploi sur la population à l'étude nous sont apparus considérables et significatifs. De plus, ils embrassent toutes les dimensions de la vie quotidienne des employées à l'étude. Sur le plan résidentiel, nous les avons évalués en déterminant comment la relocalisation a influé sur la durée de déplacement. Il s'est avéré que dix employées ont vu celle-ci augmenter. En ce qui concerne les déplacements, évidemment, toutes furent affectées, pour le meilleur ou pour le pire, au plan de la durée et des coûts. Les effets sur la vie professionnelle et la vie familiale aussi sont significatifs. Sur le plan professionnel, ils sont surtout dictés par la vitalité de l'entreprise et la forme qu'a prise la relocalisation. Les répercussions concernent les possibilités de promotion, les horaires de travail, la charge de travail, la rémunération, les façons de faire, les conditions et l'atmosphère de travail. En ce qui concerne les femmes avec enfants, c'est la vie familiale qui absorbe tous les contrecoups de l'allongement de la durée des déplacements, car rares sont celles qui ont d'autres types d'activités, soit académiques, soit sociales. Cet allongement a des effets non seulement sur la vie en semaine, mais aussi sur les activités des fins de semaine. Pour celles qui n'ont pas d'enfants, c'est du côté des activités culturelles et de la vie sociale qu'ils se font sentir.

Tout compte fait, on constate que les impacts sont à géométrie variable et il semble que le lieu de résidence détermine en bonne partie leur caractère négatif ou positif. D'un côté, les employées pour qui globalement la relocalisation s'avère la plus positive, du moins pour ce qui est de la réduction de la durée des déplacements, sont les résidentes de banlieue qui demeurent dans la «bonne» couronne, de même que certaines employées des quartiers centraux qui elles habitent aussi dans la «bonne» extrémité du centre. De l'autre côté, la plupart des employées du centre et certaines employées de banlieue, surtout celles de la «mauvaise» banlieue, ont subi le plus lourdement les contrecoups de la relocalisation.

Alors que le fait d'avoir ou non des enfants à charge détermine quant à lui le poids de cet impact sur la vie quotidienne, leur présence amplifie pour le meilleur ou pour le pire les effets de la relocalisation. C'est ainsi que pour les femmes sans enfants, les effets semblent presque toujours plus atténués.

Après cette synthèse des répercussions de la relocalisation, procédons de même en ce qui concerne les stratégies déployées. Effectuons d'abord un bref retour sur la notion de stratégie. Rappelons qu'en ayant recours à la notion de stratégie (tant pour la mobilité résidentielle et professionnelle que pour la mobilité pendulaire), nous voulions éviter une vision trop déterministe des pratiques. Nous gardions à l'esprit qu'il existe une mise à «distance», un «espace de liberté» entre les «conduites en situation et les modèles culturels ou les contraintes économiques - ou pis, physiques - auxquels on pourrait vouloir les rapporter suivant un schéma mécaniste trop réducteur» (Blanc et Dansereau, 1991 : 10). La notion de stratégie permet de lever «[...] un certain nombre de fausses alternatives encombrant la réflexion sociologique comme celles qui opposent l'individuel et le social, la liberté et le déterminisme» (Bonvalet et Gotman, 1993 : 9). Ainsi, nous pouvons éviter de baser notre compréhension de la société uniquement sur les décisions de l'agent rationnel tout en échappant à une approche purement structuraliste de l'action sans agent (Godard, 1990). La notion de stratégie suppose ainsi que les ménages poursuivent des objectifs, ont des choix, si contraints soient-ils, et qu'il existe une marge de manœuvre possible, si petite soit-elle (Bonvalet et Gotman, 1993 : 9; Dansereau et Navez-Bouchanine 1993 : 1). De plus, la notion de stratégie ne se limite pas à des stratégies «réactives», mais intègre les stratégies «transformatives», les attitudes plus actives. On tente ainsi de dégager les *transformative capacities* de la vie quotidienne sur la sphère de production.

Nous sommes parvenue à identifier un certain nombre de cas de figure, reflet de l'atteinte du point de saturation quant aux stratégies déployées dans la foulée de la relocalisation, notamment les stratégies résidentielles et pendulaires. De façon globale, la moitié des femmes rencontrées voient leur temps de déplacement allonger et l'autre diminuer. En s'appuyant sur cette dichotomie, nous avons observé un certain nombre de cas de figure assez affirmés et diversifiés pour nous permettre de bien cerner différentes dynamiques à l'œuvre. En outre, le nombre de femmes adoptant chaque type de stratégie s'est révélé assez élevé pour qu'on puisse en saisir les différentes facettes. Nous avons donc atteint la saturation à cet égard. Mentionnons qu'une saturation fut aussi atteinte relativement à la richesse des informations recueillies et à la capacité explicative (pour plus de détails à ce sujet, voir le chapitre méthodologique).

Le temps est maintenant venu d'esquisser une synthèse des stratégies déployées. Sur le plan professionnel, si les impacts sont grandement dictés par la forme qu'a prise la relocalisation, les stratégies sont, pour leur part, très fortement liées à la morosité du contexte économique montréalais à l'époque des relocalisations et à l'étape du cheminement de vie des répondantes. Nous l'avons vu, les employées ne démissionnent pas au lendemain d'une relocalisation; l'emploi est rare et - dans plusieurs

cas - elles jugent que leur âge et leurs années d'ancienneté sont des freins à la mobilité professionnelle. Aucune ne mise sur une stratégie professionnelle affirmée, aucune ne joue le tout pour le tout; les femmes ont plutôt tendance à «s'accrocher». Précisons que plusieurs estiment avoir trouvé le bon emploi, soit immédiatement au moment de leur entrée sur le marché du travail (cheminement 3), soit après l'avoir activement recherché (cheminement 1), soit après quelques détours (cheminement 2). Bref, l'attachement à l'emploi est très fort. Ce n'est pas dire que l'espace est une quantité négligeable, mais le contexte économique, le cycle de vie, l'importance de l'emploi rémunéré pèsent de tout leur poids. De plus, dans le discours dominant qui a cours, on se doit d'être flexible et mobile sur le plan professionnel, ce qui peut impliquer aussi une mobilité spatiale. Il n'est pas valorisé de reconnaître ses limites à cet égard, ce qui peut expliquer sans doute en partie les ambiguïtés observées dans le discours et les apparentes «contradictions» entre le discours et les pratiques. À l'occasion, les employées déplorent leur propre attitude passive ou encore font montre d'un certain cynisme, mais toutes demeurent en poste.

Cela nous donne à penser que dans un autre contexte - dans une autre région métropolitaine ou à un autre moment de l'histoire - les choses pourraient être passablement différentes. La relocalisation pourrait, par exemple, se traduire beaucoup plus fréquemment par la rupture du lien d'emploi et la recherche d'un nouvel emploi, localisé de façon plus satisfaisante.

Il est toutefois intéressant de revenir sur l'attitude des employées de E02 qui, de prime abord, semble paradoxale. Leur faible attachement apparent au marché du travail - qui se traduit par un cheminement marqué au sceau de la discontinuité, par l'importance qu'elles accordent à la vie hors travail et par la recherche du temps partiel, au moment de l'embauche à tout le moins - pourrait avoir été un atout dans un contexte de négociation. Pour s'assurer de leur fidélité après la relocalisation, l'employeur a notamment bonifié leur statut, leurs horaires, leur rémunération. Néanmoins, ce «pouvoir» est tout relatif, en ce sens qu'il se limite à un certain nombre d'employées, les «piliers». Il est aussi limité par la faiblesse du bagage scolaire des employées et des dimensions moins aisément identifiables, dont leur faible estime de soi. Enfin, il serait également limité par le fait que le discours sur le relatif détachement se double paradoxalement d'un très fort attachement à un emploi qui est perçu comme extrêmement valorisant par la plupart de ces employées. Ce qui renvoie à l'idée que «[t]he local environment within which women weave the home-work link cannot be defined solely in terms of the nature of employment opportunities; local history, culture, and custom also shape the strategies used to connect home and work.» (Hanson *et al.*, 1994 : 241).

Cette situation met aussi en relief la tension apparente - observée chez l'ensemble des employées - entre l'argument selon lequel les entreprises tiennent à conserver leur main-d'œuvre et celui voulant que même si la relocalisation rend l'accès à l'emploi actuel plus difficile, l'attachement des femmes, à cause notamment du sous-emploi, soit très élevé. Plusieurs éléments peuvent permettre de comprendre cette situation. D'une part, comme nous l'avons déjà mentionné, il ne faut pas perdre de vue que ce ne sont pas toujours tous les employés qu'on souhaite ardemment retenir. D'autre part, les employées rencontrées ont lourdement insisté sur le contexte économique difficile pour justifier leur maintien en poste, mais on pourrait croire que cette insistance masque dans une certaine mesure leur inertie. De plus, la plupart insistent sur la «qualité» de l'emploi qu'elles détiennent. Aussi, ce n'est peut-être pas tant l'impossibilité de se trouver un autre emploi mieux localisé qui les retient, mais plutôt la crainte ne pas en trouver un de même calibre. Enfin, nous y avons déjà fait allusion au chapitre 6, il apparaît que même en période de sous-emploi, des changements majeurs dans la main-d'œuvre ne sont pas souhaités par les employeurs, d'autant que ces entreprises n'ont pas toutes les reins extrêmement solides. Elles veulent donc éviter les «coûts» associés à de tels bouleversements.

Si les stratégies sont moins affirmées dans la sphère professionnelle, par ricochet, elles le sont davantage dans les sphères du résidentiel, de la mobilité pendulaire et de la conciliation travail/vie quotidienne. En fait, les stratégies sont essentiellement déployées dans la sphère du «privé», là où les employées ont, semble-t-il, un peu plus d'emprise. Nous l'avons vu, la plupart des impacts sont amortis par le ménage, à savoir par des ajustements au chapitre des déplacements, par une relocalisation résidentielle ou par une plus grande participation du conjoint et des enfants aux tâches domestiques. De plus, la plupart des stratégies prennent appui sur les employées ou sur leur ménage, dans un contexte où la capacité de modifier les règles du marché du travail des femmes est mince.

De façon générale, il est nous est apparu que nous étions face au principe des vases communicants, en ce sens que si certaines employées obtiennent des gains en termes de qualité de vie, notamment par une réduction de la durée des déplacements pendulaires, elles semblent disposées en contrepartie à faire des concessions sur le plan professionnel. Au contraire, quand certaines enregistrent une baisse de leur qualité de vie, elles sont plus exigeantes sur le plan professionnel. Mais leur marge de manœuvre est mince, le pouvoir de négociation limité et dépend aussi de la santé financière de l'entreprise; dans certains cas, il n'y a pas de gains, dans d'autres, c'est «à prendre ou à laisser».

En ce qui a trait aux stratégies résidentielles, nous l'avons vu, une employée sur quatre effectue un déménagement qui n'est pas étranger au changement de son lieu d'emploi. Cette proportion s'élève à une sur deux si l'on considère uniquement la situation des dix employées pour qui la durée des déplacements pendulaires a augmenté dans la foulée de la relocalisation. Ce qui est très appréciable si l'on considère que les décisions entourant la question résidentielle ne sont pas de celles que l'on prend à la légère.

Des cinq déménagements en lien avec la relocalisation de l'entreprise, quatre sont le fait de femmes qui résidaient dans les quartiers centraux, et ce, qu'elles aient ou non des enfants à charge. L'autre déménagement concerne une femme qui demeurait déjà en banlieue au moment de la relocalisation, mais au sud-ouest de la région métropolitaine, alors que son emploi a été relocalisé à l'est de l'île de Montréal.

Sur le plan résidentiel, on observe trois grandes familles de stratégies. Premièrement, il y a des déménagements qui se révèlent être des stratégies «d'adaptation» : on déménage pour se rapprocher de son lieu de travail, bien que ce ne soit jamais le seul motif invoqué. Deuxièmement, on observe aussi, à travers certains cas de stabilité résidentielle, des stratégies de résistance : on ne déménage pas uniquement pour un emploi.

Mais au-delà de la rhétorique de la résistance, ce discours peut donner lieu à une autre interprétation. On peut y lire que les femmes - de par leur position sociale et leur bagage culturel - hésitent à accorder plus d'importance à l'emploi qu'à la famille. Il existe une résistance chez quelques résidentes du centre mais aussi chez quelques résidentes de banlieue. Pour certaines femmes qui n'ont pas d'enfants, cette attitude prend appui sur le peu d'importance qu'elles accordent à la durée de leurs déplacements. D'autres minimisent l'importance de l'augmentation de la durée des déplacements. Enfin, dans certains cas, cette position n'est compréhensible qu'à la lumière de stratégies concurrentes menées sur le plan professionnel : on mise alors sur l'ouverture d'un poste au centre ou on bonifie de façon significative sa position au sein de la compagnie. Ce qui illustre bien l'importance d'une analyse qui tienne compte des imbrications des différentes formes de mobilité.

Troisièmement, dans certains cas, la relocalisation de l'emploi vient renforcer une localisation résidentielle déterminée préalablement. En ce sens, tout comme dans la stratégie de résistance, l'immobilisme renvoie souvent à l'âge des enfants, à l'attachement au milieu et aux réseaux d'entraide,

notamment familiaux, parce qu'il n'est pas rare qu'on habite le même secteur depuis de nombreuses années, voire qu'on y ait grandi. En effet, les stratégies de mobilité résidentielle sont modulées en fonction de l'âge des enfants. Pour certaines employées, par exemple, la présence d'enfants âgés s'est avérée un frein à la mobilité résidentielle : parce que les enfants ont souvent développé un réseau d'amitiés très important pour eux; parce qu'ils occupent parfois un emploi et qu'ils fréquentent parfois des écoles spécialisées; parce qu'ils veulent - ainsi que leurs parents - pouvoir se déplacer de façon relativement autonome et qu'ils ont maintenant leur mot à dire dans les décisions.

Les deux dernières formes de stratégies résidentielles se traduisent par une stabilité. Il faut prendre garde de faire une lecture univoque de ce constat : la stabilité ne doit pas être uniquement vue comme un manque de mobilité, mais est, dans certains cas, le signe de l'importance du milieu de vie, de la santé relationnelle des résidents qui y demeurent. Ils ont établi d'importants réseaux à partir de leur milieu de résidence et ne sont pas disposés à y renoncer. Comme l'exprime bien Mayol :

Ce que gagne l'usager à bien «posséder» son quartier n'est pas comptable, ni jouable dans un échange nécessitant un rapport de forces : l'acquis apporté par l'accoutumance n'est que l'amélioration de la «manière de faire», de se promener, de faire son marché, actions dans lesquelles l'usager peut vérifier sans cesse l'intensité de son insertion dans l'environnement social. (1980 : 22)

Il est intéressant de souligner que cet attachement est loin d'être uniquement le fait des résidentes des quartiers centraux; on le remarque aussi chez plusieurs banlieusardes. Bref, en accord avec les constats d'autres chercheurs, on peut croire que, pour plusieurs, la durée des déplacements pendulaires est moins importante que les préférences relatives au lieu de résidence, au type d'emploi ou au fait - tout simplement - de détenir un emploi (Ley, 1985, Huang, 1989 : 141).

Pour ce qui est des déplacements pendulaires, au bout du compte, l'automobile s'avère, et de loin, le mode de transport privilégié. Pour celles qui, avant la relocalisation, se déplaçaient déjà en voiture, les problèmes de congestion routière et de stationnement associés au centre sont maintenant choses du passé. Toutefois, pour plusieurs qui se déplaçaient à pied ou en transport en commun, la relocalisation a exigé le déploiement de stratégies souvent onéreuses financièrement et en termes de temps. Il faut dire que ce ne sont pas toutes les usagères du transport en commun qui ont trouvé le passage à l'automobile exigeant; en effet, certaines possédaient déjà une voiture et trouvent très satisfaisant de pouvoir l'utiliser

maintenant pour se rendre au travail. Le transfert de mode est loin d'être toujours quelque chose que l'on déplore.

Les stratégies en termes de mobilité pendulaire se traduisent pour certaines par un plus fort investissement dans cette sphère : investissement en temps et en argent. Ce sont des stratégies compensatoires, des tactiques définies en fonction de contraintes imposées de l'extérieur sur lesquelles elles ont fort peu de prise. D'ailleurs, si certaines voient la durée de leurs déplacements réduite, c'est parce qu'elles sont parvenues à s'adapter.

Le recours généralisé à l'automobile recouvre trois stratégies distinctes, soit que l'on voyage seule, soit que l'on emmène des gens dans sa voiture, soit qu'on voyage comme passager. En ce qui concerne le covoiturage entre collègues, il est important de maintenir un nombre minimum de conductrices et de passagères afin d'assurer la viabilité de ce système. À notre connaissance, cette importance est peu discutée dans la littérature sur les transports. Dans un contexte de décentralisation de l'emploi, les participants au covoiturage doivent presque toujours partager un même secteur de résidence et un même lieu de travail. Comme, il arrive qu'en banlieue il n'y ait pas encore de forte concentration géographique d'emplois, le pairage doit être quasi «un-à-un». Les conjoints qui voyagent ensemble ne s'inscrivent pas tout à fait dans la même dynamique : premièrement, ils partagent le même lieu de résidence; deuxièmement, ils sont disposés à faire un crochet pour aller reconduire le conjoint et les lieux de travail ne doivent pas nécessairement être les mêmes.

Quant aux stratégies de conciliation travail/vie quotidienne, nous avons pu constater que l'âge des enfants a d'importants impacts. Quand ils sont jeunes, la question de la durée des déplacements et celle du mode de garde sont cruciales. Avec l'âge, ils deviennent plus autonomes dans leurs déplacements école/maison. Mais les déplacements pour les activités parascolaires prennent parfois plus d'importance et la sollicitation des parents peut être lourde. Par ailleurs, ils ne fréquentent plus les services de garde, ce qui n'est pas sans inquiéter les parents et les oblige à rentrer tôt. Ils ont besoin de supervision parentale - aussi discrète soit-elle - pour leur travail scolaire, car à cet âge le décrochage devient une préoccupation. En contrepartie, ils participent parfois aux tâches domestiques.

De façon générale, il appert que face aux impacts de la relocalisation, les membres du ménage se serrent les coudes afin de pouvoir maintenir la participation des deux conjoints au marché du travail. Il

est vrai que la plupart des femmes rencontrées étaient déjà actives au moment de la formation de leur couple, et que la plupart le sont toujours demeurées, ce qui pourrait influencer positivement l'attitude du conjoint. Par ailleurs, rares sont celles qui ont les moyens de recourir à des services rémunérés : on se débrouille en famille, soit au sein de la famille nucléaire ou élargie. Chez les femmes rencontrées, nous avons peu ou pas observé une consommation accrue de services substitués à l'activité domestique et acquis sur une base marchande, faute de revenus suffisants. Par exemple, on ne passe pas chez le traiteur ou on n'engage pas une femme de ménage. La garde des enfants étant l'exception, c'est le seul secteur où l'on fait appel à l'occasion à des services rémunérés, quoique dans plusieurs cas, ce soit la grand-mère maternelle qui assure la garde.

Nous en sommes même venue à nous interroger sur l'existence d'un modèle de partage des tâches qui serait passablement équitable chez les couples bi-actifs de petits et moyens salariés. Le cas échéant, ce modèle de partage assez équitable ne serait pas nécessairement issu des classes supérieures mais renverrait à l'idée qu'en temps de crise, la division des rôles sociaux selon le sexe serait révisée. La notion de crise ne se limiterait pas nécessairement aux conflits armés, aux famines, etc. mais pourrait, par extension, s'appliquer aux crises économiques que traversent nos sociétés. Ainsi, Michèle Vatz Laaroussi a observé, en France, que les difficultés éprouvées par les familles de chômeurs de longue durée et les premiers signataires de contrats d'insertion ont permis :

[...] à l'homme et à la femme de sortir des rôles traditionnels de pourvoyance masculine et de vocation maternelle, pour entrer dans des stratégies de couple et même de famille, les enfants y participant activement. Ce qui est alors mesuré par ces familles, c'est non seulement le produit financier de la pluriactivité mais aussi l'énergie dépensée pour le bien-être collectif. [...] Sortant des complémentarités et des dépendances hommes/femmes traditionnelles, la pauvreté va mettre en œuvre d'autres fonctionnements dont les femmes vont être les bénéficiaires potentielles. (1994 : 68)

Mais, encore faut-il pouvoir, par extension, faire une telle lecture de la réalité des femmes rencontrées. Aucune n'est en situation de grande pauvreté, encore que la précarité soit une menace plus ou moins précise, et ce, non seulement pour elles-mêmes mais aussi pour leur conjoint. Bien que nous ayons concentré notre attention sur les employées, il est utile de rappeler que pour celles qui ont des conjoints, ces derniers sont souvent ouvriers ou occupent de petits emplois dans le domaine des services. Ils n'échappent donc pas à une certaine forme de précarité (fermetures d'usines, relocalisation d'emplois, etc.). Par ailleurs, les revenus d'emploi des deux conjoints sont essentiels. Des études récentes ont montré que le travail de la conjointe est souvent un moyen d'échapper à la pauvreté

(Institut Vanier de la famille, 1994 : 74; Séguin, 1998 : 230). Il est vrai qu'au moment de l'embauche, certaines employées de E02 soutiennent le contraire et que d'autres continuent à affirmer que leur famille pourrait vivre sans leur salaire. Mais toutes conviennent que cela impliquerait d'importants ajustements à la vie familiale et qu'elles ne pourraient maintenir le même niveau de vie. Cela est vrai chez la plupart des résidentes des quartiers centraux, mais aussi chez la plupart des banlieusardes, car celles que nous avons rencontrées n'appartiennent pas à la classe moyenne-élevée.

Une étude canadienne sur les travailleurs dans les papeteries a trouvé que quand les horaires des maris changent et deviennent rotatifs, ce sont les femmes qui écopent : certaines doivent même quitter leur emploi et le partage des tâches domestiques et des soins aux enfants reprend rapidement un caractère très «traditionnel» (Preston *et al.*, 2000). Pour notre part, une telle situation est observée dans certains cas où les employées ne peuvent pas compter sur la collaboration de leur conjoint. Mais ce n'est pas vrai dans tous les cas : dans plusieurs ménages, une impression de solidarité se dégage, solidarité visant à assurer le maintien en poste des deux conjoints et se traduisant par une implication du conjoint dans le partage des tâches domestiques. Cette différence peut probablement s'expliquer par le fait que les papetiers ont de bons salaires, des «salaires familiaux», ce qui est moins fréquent dans les cas que nous avons documentés.

D'après un des postulats répandus dans les travaux sur la division du travail domestique, «l'acquisition d'une autonomie financière par les femmes paraissait constituer l'élément clé d'une renégociation du partage du travail domestique entre conjoints» (Le Bourdais et Sauriol, 1998 : 4). Pourtant, les résultats sont ambigus. Selon Le Bourdais et Sauriol, quand le revenu individuel ou familial augmente, la charge de travail tend à décroître, et ce, pour les deux conjoints (*ibid*: 11). Une des clés pour comprendre ces différences réside dans le recours à des services rémunérés qui ne sont généralement pas pris en compte. À partir de leur propre analyse de données statistiques canadiennes de l'Enquête sociale générale de 1990, Le Bourdais et Sauriol en viennent à la conclusion suivante :

Ces résultats suggèrent, d'une part, que les femmes sont en meilleure position pour négocier une participation de leurs conjoints aux tâches ménagères lorsqu'elles détiennent une fraction plus grande des ressources socioéconomiques du ménage, comme le postulait d'ailleurs l'approche centrée sur l'allocation des ressources. D'autre part, le fait que le niveau de scolarité complété par les femmes affecte le degré de contribution des hommes aux travaux ménagers mais non leur propension à les prendre en charge laisse supposer que la quantité de ressources dont jouissent les femmes leur sert essentiellement à acheter des services à l'extérieur du ménage pour réduire leur temps domestique. Les femmes continueraient ainsi le plus souvent à

assumer la responsabilité des tâches ménagères même si elles y consacrent moins de temps, et la part relative de travaux effectués par les hommes se trouverait, du fait de cette réduction, artificiellement gonflée. (1998 : 47-48)

Dans un tel contexte, il y a donc lieu de se demander si le partage équitable des tâches ne serait pas plus répandu chez les petits salariés. La famille n'est plus seulement une unité affective, mais aussi une unité économique où la solidarité se manifeste pour assurer le bien-être de ses membres :

Les rôles et les fonctions traditionnels se déconstruisent, mais des façons d'être, de faire et de comprendre se reconstruisent dans des rapports sociaux qui se définissent moins comme des rapports de sexes ou de générations, plus comme des rapports de groupes (le couple, la famille, la communauté des sans-emploi, le quartier, le ghetto, ceux et celles qui sont exclus de la consommation, etc.). (Vatz Laaroussi 1994 : 68)

Il nous semble que cette question mériterait d'être explorée plus avant. Il s'agit d'un questionnement stimulant qui nous permettrait d'actualiser la question de la division sexuelle du travail domestique et salarié à la lumière des nouvelles dynamiques espace-temps.

En terminant, on peut se demander dans quelle mesure les stratégies déployées par les employées s'avèrent porteuses de changement. Nous avons vu que dans certains cas, elles modifient des éléments de la sphère professionnelle, redessinant la géographie sociale, les pratiques de déplacement et la division des tâches au sein des ménages. Mais, dans un premier temps, l'impact de ces actions apparaît mineur. Toutefois, nous croyons devoir éviter de porter un jugement définitif à ce moment-ci. Car on peut penser que le cumul de ces actions pourrait susciter des changements significatifs, et ce processus peut demander du temps. Par ailleurs, il est parfois difficile d'évaluer l'impact des stratégies des employées car si elles sont des réponses à des transformations dans la sphère de production, par exemple, elles peuvent, en contrepartie, induire des transformations dans la sphère de la reproduction, ce qui en complexifie l'évaluation.

## QUATRIÈME PARTIE DISCUSSION ET CONCLUSION

### CHAPITRE 10

#### *JOB-HOUSING SPATIAL MISMATCH, SPATIAL ENTRAPMENT ET VIE QUOTIDIENNE : QUELQUES ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION*

Ce dernier chapitre est consacré à une réflexion sur les approches théoriques privilégiées à la lumière des entretiens réalisés auprès des employées et des employeurs, ainsi que des éléments de la dynamique montréalaise et de notre propos théorique. Cette réflexion se construit donc à la fois à partir des pratiques et stratégies des acteurs et, dans une certaine mesure, des changements structureaux, mais aussi à partir des apports de la littérature et des discussions théoriques.

Dans un premier temps, nous discuterons des modèles théoriques du *spatial entrapment* et du *job-housing spatial mismatch* en fonction de certaines particularités de la réalité montréalaise et plus spécifiquement des dynamiques de la main-d'œuvre féminine que nous avons précédemment mises au jour. Nous proposerons un certain nombre de pistes permettant de raffiner ces modèles explicatifs.

Dans un deuxième temps, nous tenterons de dégager les apports de notre démarche de recherche au grand débat sur les mutations des métropoles, notamment en ce qui a trait à l'intérêt de notre position qui accorde une place centrale à la vie quotidienne. En parallèle, nous soulignerons certaines avenues à explorer.

## 10. 1. La thèse du *job-housing spatial mismatch*

### 10. 1. 1. Il n'y a pas de *job-housing spatial mismatch*

D'entrée de jeu, il faut dire que nous n'avons pas observé de *job-housing spatial mismatch* à proprement parler. À l'opposé des résultats de plusieurs études classiques en *job-housing spatial mismatch*, toutes les employées rencontrées sont parvenues, de manière plus ou moins satisfaisante et à des coûts plus ou moins élevés, à éviter la perte d'emploi au moment de la relocalisation. Loin de nous l'idée de faire valoir cet ensemble de cas contraires comme une invalidation des résultats d'études antérieures menées dans un autre contexte. Cela doit plutôt être vu, pensons-nous, comme une occasion de faire avancer la réflexion car si de tels résultats mettent en relief la spécificité du contexte montréalais, ils incitent aussi à raffiner certains facteurs explicatifs de cette thèse et certains de ses postulats. Une approche semblable guidera nos observations relatives au *spatial entrapment*.

Il est intéressant de noter que nous ne sommes pas dans un contexte où les employeurs relocalisent leurs installations dans le but de «fuir» un bassin de main-d'œuvre déqualifiée ou trop revendicatrice (England, 1993b : 226). Les principaux motifs invoqués sont des besoins en espace ou une volonté de réduire les coûts d'exploitation. En fait, nous fûmes à même de constater que les employeurs ont fait beaucoup, dans certains cas, pour s'assurer la fidélité de leurs employées. L'exemple du président de E01 qui, afin de déterminer une localisation optimale, trace une carte des lieux de résidence de la main-d'œuvre et qui effectue lui-même les trajets résidence/emploi auxquels les employés seraient soumis, est fort parlant.

Ce constat renvoie aux observations de Hanson et Pratt dans leur étude de Worcester au Massachusetts : «For the majority of employers we interviewed, access to labor was important to their choice of current location.» (Hanson et Pratt, 1995 :159). Et cet accès ne se définit pas à l'échelle métropolitaine, mais au sein de sous-marchés spatialement très limités qui se définissent en fonction des demandes spécifiques des employeurs et de la constitution de l'offre (*ibid.* : 159-163). Par exemple, certains employeurs à la recherche d'une main-d'œuvre féminine à bon marché sont attirés par une localisation dans un parc industriel, car il est situé à proximité d'un important ensemble de logements sociaux au sein duquel sont aussi dispensés des services de garde, ce qui représente en quelque sorte un subside indirect à l'entreprise. Selon ces chercheuses, les employeurs se révèlent être des *social*

*geographers* compétents, ce qui est aussi confirmé par l'étude de England (1995) à Columbus en Ohio. Selon cette dernière, les employeurs ont une bonne connaissance des conditions du marché du travail local, particulièrement en ce qui concerne les emplois au bas de l'échelle (où l'on retrouve les employées de bureau) parce que l'aire de recrutement de cette catégorie de personnel est locale. De plus, cette connaissance est fréquemment actualisée à cause de l'importance relative de ce groupe d'employés et du niveau de rotation généralement élevé qui force des embauches fréquentes (England, 1995 : 2000 et 2009). Dans plusieurs cas, la direction tente de minimiser la désaffection du personnel, soit en abandonnant carrément les projets de relocalisation, soit en effectuant des déménagements sur de courtes distances ou en cartographiant les lieux de résidence des employés afin de choisir un emplacement optimal (England, 1995 : 2000-2009; Hanson et Pratt, 1995 : 175).

C'est ainsi que, malgré un contexte économique difficile qui incite déjà les employées à la fidélité, les employeurs ciblés déploient des efforts pour leur faciliter la vie. Dans une certaine mesure, il y a donc une reconnaissance implicite du fait que la mobilité au sein d'une même région métropolitaine n'est pas toujours très aisée. Il appert que la main-d'œuvre n'est pas si aisément substituable, et ce, même si elle occupe des postes peu élevés dans la hiérarchie ou travaille à temps partiel. Il faut aussi souligner que toutes les entreprises étudiées n'ont pas les reins extrêmement solides. En ce sens, une rotation du personnel trop élevée, avec ce que cela implique en matière de coûts de formation, pourrait leur être très nuisible (England, 1995 : 1998). En fait, si le contexte économique au moment des relocalisations se traduit par des taux de chômage élevés, il s'exprime aussi, au sein de certaines entreprises, par des difficultés financières.

Outre la question de la formation, on peut penser que ce souci est en partie lié au fait que les employeurs savent que le bassin des banlieusardes recherchant ce type d'emplois n'est pas si étendu, notamment dans le cas de E02 qui offre du travail à temps partiel et des horaires atypiques. D'ailleurs, les taux d'activité des femmes ayant des enfants à la maison dans les municipalités environnantes de E02 sont déjà passablement élevés (65,8 % à 69,9 %), plus élevés que ceux de la ville-centre, Montréal (57,5 %) (Statistique Canada, Recensement de 1996, Initiative de démocratisation des données, Séries Profils).

### 10. 1. 2. Et pourtant ... il y a *job-housing spatial mismatch*

Nous n'avons pas observé de *job-housing spatial mismatch* dans son acception la plus pure. Mais si la perte d'emploi n'est pas considérée comme la seule manifestation possible du *mismatch*, on observe qu'afin de conserver leur emploi après la relocalisation, plusieurs employées doivent consentir des efforts importants. Par exemple, certaines déménageront, d'autres consacreront plus de temps aux déplacements et ceux-ci devront, dans quasiment tous les cas, s'effectuer en automobile. Il y a donc matière à étude puisque des répercussions de la relocalisation sur diverses dimensions de la vie quotidienne furent observées et ces dimensions ont des implications spatiales. En ce sens, plusieurs employées font tout de même face à un degré important de *mismatch*.

On peut assimiler les femmes qui font face à une forme mitigée de *mismatch* aux répondantes qui voient la durée de leurs déplacements allonger, ce qui représente la moitié des répondantes. Les augmentations sont substantielles, soit de l'ordre de 20 à 60 minutes. Dans les cas étudiés, ce sont plutôt les femmes des quartiers centraux qui se trouvent désavantagées, mais il est intéressant de noter que quelques résidentes de banlieue le sont aussi. Leur situation n'est pas aussi dramatique que celle décrite dans la plupart des travaux sur le *job-housing spatial mismatch*, mais elles sont néanmoins captives d'un contexte économique peu propice à la recherche d'emploi mieux localisé et sont restreintes par leurs «limites individuelles».

### 10. 1. 3. Les distances ne sont pas que spatiales, elles sont aussi sociales

La distance ne se définit pas uniquement en termes spatiaux, elles revêt aussi des dimensions sociales. Et si, dans le cas des employées de bureau montréalaises, ce ne sont pas les variables raciales ou ethniques qui jouent, nous avons tout de même observé que le statut social, marqué notamment par celui des parents, par le lieu de résidence durant l'enfance et la jeunesse et par le bagage scolaire, pouvait s'avérer un obstacle à l'insertion professionnelle. Les distances sociales sont à la fois des barrières qui s'érigent devant elles (exigences linguistiques, habilités informatiques, etc.), mais aussi celles qu'elles se construisent. À cet égard, certaines vont hésiter à postuler par manque de confiance en leurs capacités; et pourtant, lorsqu'elles osent (souvent à la recommandation d'un ami ou d'un membre de la famille), il n'est pas rare qu'elles soient embauchées.

#### 10. 1. 4. La situation ne tend pas toujours vers une amélioration au fil des ans

Dans les années qui suivent la relocalisation, la situation n'évolue pas de façon linéaire et nous n'avons pas toujours observé une amélioration au fil des ans. Les ajustements qui se succèdent ne favorisent pas toujours une meilleure adéquation entre les lieux de travail et de résidence. On n'a qu'à penser au système de covoiturage qui se fragilise avec les années. Cela démontre bien l'importance d'observer les effets de la relocalisation sur plusieurs années par des études longitudinales.

#### 10. 1. 5. La géométrie variable des aires de recherche et des aires de maintien en emploi

Lorsque les employées recherchent un emploi, elles le font dans une aire géographique relativement restreinte, mais lorsqu'elles sont déjà en poste, elles acceptent de plus longs déplacements. Si l'on considère le poids du facteur accessibilité, on peut dire qu'il y a un monde entre le fait de maintenir son lien d'emploi et celui de postuler dans une entreprise. C'est comme si au moment de l'embauche, de façon générale, la question de la proximité était plus importante, alors qu'au moment de la relocalisation, l'importance de conserver son emploi pèse de tout son poids. En ce sens, toute l'importance accordée à la «captivité» dans les modèles du *job-housing spatial mismatch*, du *spatial entrapment*, mais aussi dans les travaux de Hanson et Pratt (1995) gagnerait, dans cette perspective, à être relativisée. Ces dernières concluent d'ailleurs leur ouvrage en observant que : «The spatial stories we have told are largely stories of containment.» (1995 : 222). Nous avons déjà mentionné au deuxième chapitre, le risque - en mettant l'accent sur la notion de contrainte - de taire les capacités des femmes et les opportunités nouvelles offertes par les dynamiques métropolitaines récentes. Or il s'avère que cette mise en garde revêt une importance toute particulière dans le cas des relocalisations, puisque les femmes peuvent s'avérer passablement mobiles lorsqu'elles détiennent déjà un emploi et que celui-ci est décentralisé.

## 10. 2. La thèse du *spatial entrapment*

### 10. 2. 1. Il n'y a pas de *spatial entrapment* ... chez les banlieusardes

De prime abord, il faut rappeler que les femmes de banlieue rencontrées n'étaient pas captives dans le sens de celles décrites dans les études du *spatial entrapment*. De par notre stratégie d'échantillonnage, nous avons affaire à des femmes qui, avant la relocalisation, travaillaient au centre. De plus, sauf à de rares exceptions, les femmes de banlieue rencontrées n'ont jamais travaillé dans leur secteur de résidence. Elles expliquent cette situation par la rareté et la piètre «qualité» des emplois - certaines cherchaient spécifiquement du travail au centre parce que la rémunération et les possibilités de promotion y étaient meilleures - ce qui donne, par ricochet, du crédit à la thèse du *spatial entrapment*. Les employées de banlieue que nous avons rencontrées sont légèrement plus scolarisées que les employées du centre. Une étude comparant la distribution des compétences des populations au lieu de résidence avec celles qu'on exige au lieu de travail conclut que si un tel équilibre existe au centre de l'île, en banlieue «l'offre» est supérieure à la «demande»: «[c]'est dire que ces zones [à l'extérieur de l'île de Montréal] ont peu d'emplois qualifiés à offrir aux travailleurs qui y résident, d'où l'importance des mouvements pendulaires entre le centre de l'île et sa banlieue.» (Table métropolitaine de Montréal, 2000 : 22-23).

Il n'en demeure pas moins que selon les données du recensement de 1991, plus de la moitié (55%) des employées de bureau qui résident en banlieue y travaillent également (voir chapitre 3), et on peut penser que plusieurs de ces femmes correspondent au profil de celles décrites dans le modèle du *spatial entrapment*.

Pour notre part, parmi les banlieusardes que nous avons rencontrées, celles qui, exceptionnellement, avaient déjà travaillé en banlieue nous rappellent que dans certaines grandes municipalités de la périphérie la gamme d'emplois est relativement diversifiée et la présence d'institutions publiques, où les conditions de travail sont les mêmes qu'au centre, contribuent à constituer une offre qui pourrait s'avérer relativement satisfaisante. D'ailleurs, certaines n'ont pas hésité à y travailler ou n'hésiteraient pas à le faire. En tout cas, la notion de captivité est à considérer avec circonspection et il faut prendre garde de conceptualiser le marché de l'emploi de bureau en banlieue comme inexistant avant la délocalisation des bureaux d'appui.

### 10. 2. 2. Et pourtant ... il y a *spatial entrapment* chez certaines citadines

Nous avons plutôt observé une sorte de *spatial entrapment* chez certaines résidentes du centre, notamment chez celles empruntant le cheminement 2, caractérisé par la discontinuité professionnelle et par le retour «en douceur» sur le marché du travail qui se traduit par un emploi à temps partiel à proximité du domicile. Rappelons que ce type de *spatial entrapment* existe aussi dans le cas des ouvrières du vêtement (Chicoine et Rose, 1989). Les femmes rencontrées adoptant un tel cheminement ont pour la plupart un statut socioéconomique moins élevé que leurs consœurs et résident dans les quartiers centraux relativement défavorisés. Au moment de leur réinsertion sur le marché du travail, certaines femmes empruntant le cheminement 2 résidaient et travaillaient dans le même quartier qui apparaissait comme un espace de repli (chapitre 7). En contrepartie, la relocalisation de E02 leur ouvre de nouveaux horizons. À cet élargissement de leur espace de vie quotidienne, s'ajoute le fait que leurs conjoints aussi travaillent de moins en moins dans le quartier central de résidence et de plus en plus dans les nouveaux secteurs industriels du nord-ouest de l'île. Le vieux quartier perd de son importance pour le couple. D'ailleurs, d'autres groupes, que nos interlocutrices estiment plus démunis qu'elles ou insérés de façon plus problématique dans la société (violence, drogue), s'approprient cet espace. La relocalisation de E02 pourrait être pour certaines une sorte de levier, une passerelle vers de nouveaux horizons résidentiels, en l'occurrence la banlieue, et peut-être, à moyen terme, vers de nouveaux horizons professionnels. Le quartier d'origine souffre de la désindustrialisation et de la décommercialisation et n'est pas parvenu, à ce jour, à renouveler sa base économique.

Dans certains cas, ces femmes vont grossir le flot des populations quittant le centre au profit de la banlieue, celui des employées de bureau résidant en banlieue et y travaillant et des usagères de l'automobile. Dans d'autres cas, elles vont alimenter la tendance peu accentuée jusqu'à présent, mais montante, des employées de bureau qui vivent au centre et travaillent en banlieue (10 %) et qui pratiquent le *reverse commuting*.

### 10. 2. 3. L'image passablement stéréotypée de la femme de banlieue

À notre sens, la thèse du *spatial entrapment* se fonde sur une image passablement stéréotypée de la femme de banlieue. Nous n'avons pas mené une enquête statistiquement représentative et notre stratégie d'échantillonnage exclut, à toutes fins pratiques, les femmes correspondant au modèle de la banlieusarde demeurant à la maison pour élever ses enfants pendant que son mari va travailler à la ville, mais il nous est tout de même apparu que la situation montréalaise concorde de moins en moins avec le stéréotype de la banlieue des États-Unis qui influence les modèles théoriques, les femmes américaines évoluant dans un contexte social plus conservateur.

D'une part, une attitude «familialiste» n'est pas l'exclusivité des résidentes de banlieue, certaines résidentes du centre semblent participer de cette dynamique. D'autre part, et contrairement à ce que l'on voit dans la thèse du *spatial entrapment*, l'idée que les femmes travaillent surtout pour un revenu d'appoint et connaissent des périodes de discontinuité professionnelle est uniquement observable chez certaines femmes et celles-ci sont plus fréquemment des résidentes du centre. En fait, de façon générale, les femmes de la région métropolitaine de Montréal auraient un rapport à l'emploi différent de celui décrit dans la littérature sur le *spatial entrapment*. Il est loin d'être évident qu'elles perçoivent leur salaire uniquement comme un revenu d'appoint. Le modèle du «revenu familial» n'est plus dominant, il existe d'ailleurs de moins en moins de salaires «fordistes». On observe une baisse du pouvoir d'achat des salaires des hommes depuis une vingtaine d'années au Canada et, par ailleurs, les attentes des banlieusards en matière de culture de la consommation sont de plus en plus élevées (Rose et Villeneuve, 1998). Il n'est pas évident non plus que ces femmes estiment que leur travail ne doit interférer d'aucune façon avec leurs responsabilités domestiques et familiales. Aujourd'hui, les deux tiers des femmes avec enfants occupent un emploi, le recours aux services de garde est fréquent et un nouveau partage des tâches s'établit lentement au sein des ménages. Il existe aujourd'hui une diversité de comportements des femmes par rapport à l'emploi et les mères de jeunes enfants ont un taux de participation au marché de l'emploi très élevé. Dans la région de Montréal, le taux d'activité des femmes de banlieue est plus élevé (60 %) que celui des résidentes de la ville de Montréal (55 %) (Statistique Canada, 1994). Qui plus est, soulignons que le taux d'activité des mères de jeunes enfants est encore plus élevé que celui de l'ensemble des femmes. Enfin, les banlieusardes rencontrées n'étaient pas uniquement des mères de famille, mais aussi des célibataires ou des femmes vivant en couple mais sans enfants. À Montréal, contrairement aux États-Unis, le développement des banlieues ne s'est pas alimenté par un *white flight* et la composition socioéconomique n'est pas aussi tranchée entre les quartiers centraux et la périphérie.

De plus et toujours à l'encontre de certaines idées reçues au sujet de la vie en banlieue, notre étude n'a pas démontré que le partage des tâches est plus équitable au sein des ménages citadins qu'au sein des ménages de banlieue. Nos observations trouvent écho dans les propos de Marsh (1994) qui mentionnait pertinemment que cette idée ne fut jamais validée.

De fait, chez les femmes interviewées, la participation au marché du travail semble entraîner une plus grande participation du conjoint et, ainsi, un partage plus équitable des tâches au sein du couple. Nécessité fait loi, tant chez les ménages de la banlieue que chez les ménages de la ville. Il faut dire que ces ménages ont généralement des revenus modestes et que la possibilité de consommer des biens et services ménagers substitués tel l'engagement d'une femme de ménage ou les soupers au restaurant est très, très limitée. L'ensemble des tâches domestiques doit être assuré par les membres du ménage.

Chez les banlieusardes, la réduction du temps de déplacement résultant de la relocalisation ne semble pas avoir remis en question ce partage assez équitable jusqu'alors établi. Il en découle donc un allègement notable du stress et de la fatigue. D'ailleurs, les entrevues laissent voir que si les femmes qui résidaient déjà en banlieue au moment de la relocalisation s'estiment avantagées par celle-ci, ce gain n'est pas lié à un manque de mobilité préalable, car avant la relocalisation de leur entreprise, ces femmes se déplaçaient tous les jours vers le centre-ville. Pour certaines femmes habitant déjà en banlieue ou dans la «bonne extrémité» du centre, qui utilisaient auparavant le transport en commun pour se rendre au centre-ville et qui se déplacent maintenant en voiture, la décentralisation de l'emploi peut donc effectivement résulter en une amélioration notable de la capacité de concilier travail et famille. En contrepartie, certaines femmes, en particulier des résidentes des quartiers centraux, voient se détériorer sensiblement leurs conditions de vie. Et elles ne portent pas seules le poids de cette détérioration, toute la famille étant affectée.

De façon générale, on est en droit de penser qu'au Québec, les relations hommes/femmes ne seraient pas identiques à celles qui prévalent aux États-Unis, en Europe ou même ailleurs au Canada. D'ailleurs, la participation des hommes canadiens aux tâches domestiques varie selon la province de résidence et le groupe culturel d'appartenance. La participation est plus élevée au Québec et chez les répondants qui s'identifient à la culture française. Ce qui pourrait permettre de comprendre pourquoi les femmes que nous avons rencontrées font montre d'une plus grande liberté d'action que celles des modèles proposés par la littérature produite aux États-unis.

Il est donc important de renouveler la recherche différenciée hommes/femmes en études urbaines. Trop souvent, on s'appuie sur des études de pratiques s'inscrivant dans des contextes passablement différents de celui étudié ou qui remontent à plusieurs années, alors que les relations hommes/femmes sont des constructions sociales qui évoluent dans le temps et selon le lieu.

#### 10. 2. 4. La mobilité «obligée» des banlieusardes

La vie en banlieue force assez souvent l'acquisition d'une plus grande mobilité au plan des déplacements, pas nécessairement à cause de la participation au marché du travail, mais parfois strictement à cause d'obligations familiales. Lorsque les banlieusardes travaillent au centre-ville, elles se rendent majoritairement au travail en transport en commun, mais elles possèdent souvent une voiture pour assumer leurs responsabilités familiales. Cette mobilité une fois acquise peut être jouée avec profit sur le plan professionnel quand le besoin s'en fait sentir, dans ce cas-ci au moment de la relocalisation. C'est comme si la plupart des femmes résidant en banlieue avaient dû développer leur mobilité spatiale et, aujourd'hui, elles en tirent profit sur un marché du travail de plus en plus exigeant à cet égard. Par contre, il est intéressant de souligner que certaines résidentes des quartiers centraux correspondent aussi à ce profil, parce que l'usage de l'automobile se répand de plus en plus, même en ville. Les grandes perdantes seraient certaines catégories de femmes plus démunies des quartiers centraux ou encore certaines banlieusardes peu mobiles.

#### 10. 2. 5. L'arbitrage emploi de qualité/emploi à proximité

En ce qui concerne l'arbitrage entre emploi de qualité et emploi à proximité, nous avons constaté que si plusieurs femmes rencontrées privilégient un emploi à proximité de leur domicile, rares sont celles qui le feraient au détriment de la «qualité» de l'emploi. En général, il nous a semblé qu'elles étaient moins sensibles à une augmentation de la durée de leurs déplacements qu'à une dégradation de la qualité de leur vie professionnelle. Toutefois, elles acceptent dans quelques cas, quand leurs conditions de vie hors travail s'améliorent sensiblement, que la relocalisation les pénalise au plan professionnel à court ou à moyen terme.

### 10. 2. 6. Formes et ampleur de la relocalisation : des effets différents sur la main-d'œuvre

Nos résultats permettent d'affirmer qu'il faudrait raffiner les modèles explicatifs afin de tenir compte des différentes formes que prend la décentralisation. La dynamique de l'entreprise au moment de la relocalisation (phase d'expansion ou de compression) et le type de relocalisation induisent des variations importantes. Dans notre cas, nous avons observé un seul type de décentralisation de l'emploi, soit la relocalisation d'emplois du centre vers la périphérie, mais il en existe d'autres (Coffey et Shearmur en ont identifié six; voir le chapitre 3). On peut penser que chacun induira des effets différents sur la configuration des bassins de main-d'œuvre. Il est permis de croire que les entreprises de l'extérieur de la RMM qui viennent s'établir en périphérie retiendront un certain nombre d'employés qui résident dans des secteurs ruraux, et que les entreprises qui ont vu le jour en banlieue attireront une main-d'œuvre plus locale, alors que les entreprises qui ont quitté le centre pour la banlieue - le cas à l'étude - auront un bassin incluant le centre de l'île, verront se renforcer la banlieue comme lieu de résidence de leur personnel et connaîtront même un élargissement de leur aire de recrutement au-delà des limites de la RMM.

Ces réflexions mettent aussi en relief le fait que dans la thèse du *spatial entrapment*, le problème est posé sans tenir compte des femmes au service de l'entreprise avant la relocalisation, et comme si tous ces bureaux s'implantaient dans des banlieues où les femmes n'avaient aucune histoire de participation au marché du travail. Les chiffres cités plus haut laissent croire que les banlieusardes de la région de Montréal n'attendent pas passivement les occasions de travailler à proximité de leur domicile. Il n'est pas évident que ces femmes « [are] trapped in their place of residence, waiting for employment opportunities to come their way » (England, 1993b : 236). D'ailleurs, à Montréal, les déplacements des banlieues vers le centre-ville sont relativement aisés et on peut penser que pour nombre de femmes de banlieue, le travail au centre est une option viable. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que si toutes les femmes de banlieue n'attendent pas passivement les opportunités de travailler à proximité de leur domicile, de tels comportements peuvent être observés dans certaines banlieues où des modèles plus stéréotypés de relations sociales existent toujours (Dyck, 1989). De fait, dans la région montréalaise, deux principaux modèles spatiaux coexistent chez les employées de bureau demeurant en banlieue : elles travaillent soit en banlieue dans une proportion de 55 %, soit au centre dans une proportion de 45 % (voir le tableau 3. 6).

Dans cet esprit, nous avons entendu l'appel de England. Elle soutient qu'il faut reconceptualiser la banlieue et l'image de la femme de banlieue. Auparavant, plusieurs auteurs proposaient cette vision trop simpliste :

The particular constraints that suburban women face are often discussed in tandem with a set of assumptions developed from the socioeconomic conditions of the suburbs. Suburban women are much more likely to be married than central city women, and their class structure, relatively higher level of education, and related homeownership characteristics are believed to enhance their employment stability and productivity, and to limit labor union activity. From this it is further extrapolated that suburban women regard their husbands as the "bread winner", choosing to prioritize their domestic roles and viewing themselves as secondary wage earners. The implication is that suburban women have minimal career aspirations and that they are willing to forego well-paid jobs in favor of locally available but less well paid positions that allow them to attend to their domestic obligations. (1993a : 29)

La diversification économique des banlieues, quand elle prend la forme de la décentralisation de l'ensemble des activités d'une entreprise, résulte en une appréciation de l'offre d'emploi. Au contraire, si on conserve les emplois les plus prestigieux au centre et on transfère en banlieue uniquement les emplois plus routiniers, c'est déjà moins intéressant et les conditions du *spatial entrapment* perdurent alors. Nous l'avons vu, de façon générale, les femmes reconnaissent le caractère plus pauvre de l'offre d'emploi en banlieue. Au moment de leur embauche, les femmes rencontrées sont conscientes que les possibilités de travail sont beaucoup plus limitées en banlieue qu'au centre-ville. La situation évolue avec la décentralisation d'entreprises, mais il faut nuancer selon que ce sont des bureaux d'appui, des bureaux régionaux ou l'ensemble des fonctions d'une entreprise qui se relocalisent. Dans les deux premiers cas, le *spatial entrapment* perdure, sinon il s'estompe lorsque les femmes de banlieues ont accès, à proximité de chez elles, à des emplois d'aussi grande qualité que dans le centre. Dans ce dernier cas de figure, les plus avantagées sont les banlieusardes qui voient l'offre d'emploi se diversifier à proximité de leur domicile. Mais elles doivent demeurer vigilantes, car si, dans certains cas, les conditions de travail et de promotion sont équivalentes à celles qui prévalent au centre, dans d'autres, non. Par ailleurs, à ce jour, le *reverse commuting* est fort peu répandu, les employées de bureau résidant au centre vont plutôt rarement travailler en banlieue. Traditionnellement, les emplois de bureau en banlieue sont associés à de faibles salaires et à de minces possibilités d'avancement. On peut penser que ce sont des emplois au sein d'entreprises manufacturières ou dans des bureaux de petits professionnels. Cela pourrait changer si des entreprises offrant de bonnes conditions de salaires quittaient le centre pour la banlieue; le *reverse commuting* pourrait alors prendre de l'importance.

Il ne faut jamais perdre de vue que la thèse du *spatial entrapment* ne peut rendre compte que d'un certain type de décentralisation et qu'il faudrait développer d'autres modèles afin de pouvoir prétendre rendre compte de la multiplicité de formes que peut emprunter la décentralisation de l'emploi. Ces modèles doivent tenir compte du statut des emplois disponibles en banlieue. Des études démontrent que celui-ci est loin d'être homogène (Gad, 1991; Huang, 1989), ce qui est aussi illustré par les différentes formes qu'ont prises la décentralisation et les relocalisations, et nous avons vu que celles-ci ont des répercussions majeures sur les stratégies des employées.

Pour clore cette discussion sur les thèses du *job-housing spatial mismatch* et du *spatial entrapment* on peut dire que si nous n'avons pas observé de *mismatch* et d'*entrapment* dans leurs formes les plus dramatiques, il n'en demeure pas moins qu'il existe des formes mitigées de *mismatch* et d'*entrapment* dans la région métropolitaine de Montréal. De tels cadres conceptuels sont donc importants, mais des variantes devraient être développées pour rendre compte de la diversité des situations. Bref, si nous reconnaissons l'importance de l'espace par rapport à l'insertion professionnelle, nous constatons, du même souffle, que cette relation peut revêtir différentes formes et que l'espace n'est pas toujours un univers de contraintes. Il faut demeurer vigilant et éviter la tentation de concevoir de prime abord la mobilité des femmes comme étant toujours fortement contrainte, ce qui est notamment le cas dans les thèses du *job-housing spatial mismatch* et du *spatial entrapment*. Ces thèses, en s'appuyant trop lourdement sur la notion de contrainte, ne laissent pas assez de place aux potentialités de la nouvelle redistribution spatiale des activités économiques et résidentielles, à l'augmentation générale du degré de mobilité des femmes et à la capacité des acteurs de faire preuve de stratégie.

Rappelons brièvement que les schémas explicatifs du *spatial entrapment* et du *job-housing spatial mismatch* ont retenu notre attention parce qu'ils proposent une lecture de l'insertion professionnelle basée sur les rapports qu'entretiennent la géographie résidentielle, la distribution spatiale de l'emploi et la mobilité pendulaire. En dernière analyse, nous croyons pouvoir soutenir qu'une lecture au carrefour de ces interactions s'est révélée extrêmement riche et porteuse de sens. Cette position permet d'articuler les dimensions économiques et sociales des phénomènes étudiés, permet de rendre compte des liens observés entre les sphères de la reproduction et la production, entre le privé et le public. Il s'agit d'une démarche dont la pertinence en géographie sociale fut ardemment défendue dans un article de Mackenzie et Rose paru en 1983 et qui renvoie à notre discussion sur la vie quotidienne.

### 10. 3. Vie quotidienne : les apports de la thèse et les avenues à explorer

La position théorique que nous avons développée autour de la notion de vie quotidienne est née d'une insatisfaction ressentie quant aux démarches plus sectorielles, souvent fondées sur des oppositions privé/public, féminin/masculin, reproduction/production. Notre démarche renvoie à celles développées par Giddens et des chercheurs féministes qui démontrent de façon convaincante l'importance de reconceptualiser ces dimensions comme un tout. Elle soulève aussi toute la question de l'intérêt d'une étude de la vie quotidienne à cet égard, car une telle position permet d'apprécier le jeu des acteurs sociaux en ce qu'ils utilisent, produisent, reproduisent et déconstruisent les systèmes sociaux. Des géographes féministes tels que Mackenzie vont plus loin et soutiennent que les crises urbaines sont toujours associées à une redéfinition des relations hommes/femmes. Nous avons d'ailleurs cru pouvoir observer une telle relation dans les effets de la relocalisation sur les dynamiques de partage des tâches, dont nous avons discuté au chapitre précédent.

L'étude de la vie quotidienne est valorisée entre autres en géographie par les chercheurs féministes, mais, nous l'avons dit, elle doit aussi être utile à une meilleure compréhension de la vie des populations masculines. D'ailleurs, l'entretien que nous avons réalisé auprès d'un employé de bureau s'est avéré fort stimulant. Dans ce cas, une toute première analyse nous indique que l'intérêt ne vient pas tant des différences de pratiques et de stratégies par rapport à celles que privilégient ses collègues féminins, mais il vient plutôt des similarités. À titre d'exemple, mentionnons simplement que cet employé, qui est célibataire et se déplace en transport en commun, est très affecté par la relocalisation et qu'il déplore grandement le fait qu'il ne puisse plus effectuer ses courses à l'heure du dîner. Ce qui nous amène à dire que cette façon de faire la recherche pourrait alimenter et voire renouveler la recherche différenciée hommes/femmes en études urbaines.

#### 10. 3. 1. La vie quotidienne comme totalité

En un mot comme en mille, l'importance de la prise en compte des interactions entre les différentes sphères de la vie afin d'éclairer la compréhension des phénomènes sociaux et urbains s'est imposée à nous tout au long de l'analyse et nous a convaincu de la pertinence de concevoir la vie quotidienne comme totalité. Les «détails» de la vie quotidienne informent la théorie parce qu'ils permettent, voire «forcent» la prise en compte des interactions, et permettent de révéler la richesse de la complexité. Ils nous permettent de voir à l'œuvre les interrelations entre les différentes dimensions de la vie quotidienne, les

différentes formes de mobilité dans un contexte de redéfinition des entités métropolitaines. Comme le dit Mackenzie (1989), les femmes qui tissent les liens entre ces sphères font ressortir les contradictions et tentent de les résoudre. L'articulation de notre réflexion autour de la notion de vie quotidienne a permis, à notre avis, de révéler la richesse de la complexité. Par exemple, l'aspect «substituable» des mobilités que nous avons noté met bien en évidence le caractère d'ensemble dialectique qu'est la vie quotidienne. Ou encore, nous avons été fascinée d'observer comment les trois cheminements professionnels menant à l'embauche sont aussi des stratégies spatiales qui embrassent une multitude de dimensions : l'aire de recherche, la distribution spatiale de l'emploi, l'échelle de rémunération qui varie au sein de la RMM, les filières et l'accessibilité en transport en commun.

### 10. 3. 2. «Petits» faits individuels et «Grandes» dynamiques sociales

Notre thèse a permis d'apprécier comment les «petits» faits individuels transforment les dynamiques sociales non seulement par le biais d'un effet d'accumulation (par exemple, les déménagements concourent au renforcement de l'étalement urbain), mais aussi parce qu'à un autre niveau ils forcent une transformation des dynamiques sociales (par exemple, le partage des tâches entre conjoints est redéfini suite à un allongement de la durée des déplacements).

Les «petits» faits individuels sont en lien avec les grandes dynamiques sociales et leur analyse permet d'éclairer notre compréhension de ces dernières. Ces pratiques et stratégies contribuent à renforcer ou à transformer les dynamiques sociales, c'est pourquoi leur analyse est cruciale afin de saisir le sens de celles-ci. Ces petites histoires participent de la construction, déconstruction et reconstruction de la «grande Histoire». Nous l'avons vu, l'incidence de la relocalisation est significative et embrasse toutes les dimensions de la vie quotidienne des populations urbaines, et on peut aussi penser que si la tendance à la décentralisation de l'emploi se maintient, les effets sur les dynamiques métropolitaines seront majeurs. Ces incidences se répercutent non seulement sur l'accessibilité à l'emploi, mais aussi sur les transports urbains et la géographie sociale (Gad, 1991 : 456) : des populations quittent le centre, les transports en commun perdent du terrain au profit de l'automobile, les gens magasinent plus en périphérie, etc. Sans compter ce que cela implique en termes de dynamiques politiques dans un contexte où la planification régionale, voire la cohésion métropolitaine est loin d'être acquise.

### 10. 3. 3. Des géographes compétentes et des grandes stratèges au quotidien

Nous avons été fascinée par le niveau de connaissance des femmes que nous avons rencontrées et nous avons appris des choses d'elles. Elles nous ont indiqué des pistes à suivre en ce qui a trait, par exemple, au covoiturage et à la dynamique de la conciliation travail/famille chez les ménages de petits salariés bi-actifs. Ces femmes sont notamment de véritables géographes appliquées: elles ont développé une représentation spatialisée de l'offre d'emploi en termes de postes offerts mais aussi de salaire et de possibilités d'avancement. Elles jumellent cette connaissance avec leur propre potentiel de mobilité afin de tirer le meilleur parti possible de la situation. Cette connaissance est aussi le fait des employeurs, qui savent que la localisation a des incidences sur leur capacité de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.

Il est vrai que leurs cheminements ne semblent pas toujours dictés par d'ambitieux plans stratégiques, mais il n'en demeure pas moins qu'au jour le jour elles doivent se débattre, ruser, saisir les occasions, faire preuve de flair, de sens tactique, et ce, dans toutes les sphères de leur vie. Il leur faut assurer la cohérence des actions à tous ces niveaux, afin simplement de parvenir à mener une vie «pour que ça aille à peu près à qu'est-ce que c'est supposé aller» (Marie Rouillard) dans un monde qui connaît d'importants bouleversements. Finalement, ces femmes sont de grandes stratèges au quotidien. Et même lorsque dans certaines situations, elles ne peuvent que se plier, cela ne les empêche pas pour autant de poser un regard lucide, voire, à l'occasion, cynique sur leur vie et le monde qui les entoure, regard qui nous instruit. Nous croyons néanmoins qu'elles font montre d'une plus grande liberté d'action que les femmes de Worcester dont traitent Hanson et Pratt (1995). Dans notre étude, la plupart voient leur participation au marché du travail comme quelque chose qui va de soi et qui sera rarement remis en question - le cas échéant - au moment de la naissance des enfants. De plus, pour plusieurs, l'insertion dans le marché du travail s'effectue avant la formation d'un couple, avant la naissance des enfants. Dans un premier temps, la relation spatiale lieu d'emploi/lieu de résidence n'est donc pas fonction du lieu d'emploi du conjoint, ni de la double tâche. Dans un second temps, s'il arrive souvent que le lieu de travail du conjoint soit déterminant, on observe aussi des cas où la matrilocalité s'impose et le lieu de résidence du ménage est plutôt fonction du lieu où habitait la conjointe au moment de sa jeunesse et de la présence de son réseau social. Bref, à l'instar de Hanson et Pratt, nous reconnaissons l'importance de l'espace dans les stratégies professionnelles des femmes et nous constatons que cet espace est multidimensionnel et segmenté au niveau intramétropolitain. Toutefois, contrairement à ces auteures, il nous semble qu'un certain nombre de cas de figure coexistent, et que la relation de très forte contrainte n'est pas la seule. L'espace n'est pas toujours un univers de contraintes. Par exemple, certaines

employées vont travailler à Toronto et dans l'Ouest canadien, ou encore se déplacent quotidiennement sur de grandes distances. À l'échelle intramétropolitaine, les enjeux spatiaux de l'insertion professionnelle sont réels, importants, complexes et changeants, et ils ne doivent pas toujours être réfléchis en termes de contraintes.

À terme, toutefois, c'est comme si - à l'instar du groupe de jeunes garçons de la classe ouvrière observé par Willis (voir le chapitre 5) - les employées de bureau, elles aussi dans des conditions de compétence restreinte, mènent des actions (même si, contrairement au groupe observé par Willis, ces actions ne sont pas « rebelles ») qui ont pour conséquence de reproduire des formes institutionnelles plus larges, à savoir, dans le cas qui nous intéresse, le redéploiement des activités économiques à l'échelle métropolitaine. En effet, en faisant montre d'une grande mobilité résidentielle et pendulaire, les employées rendent possible une telle décentralisation. Mais si ce constat général peut sembler remettre en question les *transformative capacities* des stratégies, il doit être nuancé. D'une part, en effet, certaines stratégies recèlent un potentiel de transformation : les dynamiques au sein des ménages s'en trouvent modifiées, on remarque la mise sur pied d'un système de covoiturage, des négociations sont menées au plan professionnel. D'autre part, comme nous l'avons déjà mentionné, il faut laisser le temps faire son œuvre et, en ce sens, certaines transformations peuvent prendre plusieurs années avant d'être révélées. Enfin, il arrive qu'un changement dans une sphère se traduise par une stratégie correctrice, mais dans une autre sphère. Il faut donc faire preuve de vigilance avant de conclure à l'absence d'effets et être apte à reconnaître des répercussions qui peuvent se manifester dans différentes sphères, d'où l'importance d'adopter une définition holistique (ou dialectique) de la vie quotidienne.

Nous croyons avoir contribué à une meilleure compréhension des stratégies des entreprises et des employées. Les apports au plan des stratégies déployées par les employées ont été plus particulièrement discutés au chapitre précédent. En ce qui concerne les stratégies des employeurs, malgré le nombre restreint d'entreprises à l'étude, la diversité étonnante des situations nous a permis de raffiner les modèles de relocalisation des entreprises. Notre contribution se situe plus spécifiquement du côté des réflexions sur l'importance du facteur main-d'œuvre dans la décentralisation des activités économiques. Mais au-delà de ces apports, nous avons annoncé que dans l'analyse des dynamiques quotidiennes dans le cadre de cette thèse, nous tenterions de rendre justice aux deux termes de l'équation : l'acteur et le système. Nous étions consciente du fait que les cheminements de vie des employées ne contenaient pas toutes les informations nécessaires à la compréhension des enjeux de la décentralisation des emplois. C'est pourquoi nous avons voulu documenter les dynamiques structurelles

à l'aide de données statistiques et d'entretiens auprès des directions. Comme Walby le soutient : «life history analysis is at its strongest when used together with a data set on structural change [...] then it can lead to significantly improved analysis [...]» (1991 : 185-186). À notre avis, cette forme de triangulation au niveau des données est une autre façon de dépasser certaines dichotomies stériles entre le social et l'économique, entre le subjectif et l'objectif (Rose, 1993 : 59). Nous sommes convaincue que les approches qualitatives et quantitatives ne doivent pas jouer le jeu de la subordination, de l'ignorance mutuelle, mais bien de l'enrichissement mutuel.

La triangulation peut aussi se déployer sur le plan théorique, et c'est ce que nous avons fait en puisant aux corpus de littérature tant anglophone que francophone, ce qui n'est pas encore assez fréquent selon nous. Nous avons retenu de cet exercice que ces corpus s'enrichissent mutuellement, en ce sens que la réflexion française sur la mobilité résidentielle est particulièrement avancée, alors qu'en ce qui a trait aux déplacements pendulaires et à la géographie féministe en général, ce sont les travaux de langue anglaise qui sont plus particulièrement nombreux et stimulants. Par ailleurs, si tout un corpus de littérature américaine alimente nos réflexions au plan conceptuel, les excellents travaux empiriques de chercheurs québécois permettent de saisir les spécificités québécoises et montréalaises.

Au cours de ces longues années que représente le cheminement de nos études doctorales, une chose s'est dégagée de plus en plus clairement et s'est fait ressentir de façon de plus en plus urgente : soit la nécessité, en tant que chercheure en études urbaines, de reconceptualiser la banlieue et les populations qui y résident. En ce sens, il faut dépasser la documentation empirique de cette réalité - quoique celle-ci reste largement à faire - et rendre compte des nouvelles dynamiques centre-périphérie en émergence et de la diversification croissante des banlieues. Nous soupçonnons une grande diversité au plan de la structure urbaine entre les banlieues, diversité expliquée par leur histoire, leur développement différencié, leur localisation à l'intérieur des agglomérations métropolitaines, etc Il faut renouveler la réflexion sur ce mode d'habiter d'une partie très importante de la population québécoise, d'autant plus qu'il est encore appeler à croître. Malgré certains travaux importants (voir entre autres Dowling, 1998; Evenden et Walker, 1993) et des chantiers qui ont vu récemment le jour, dont celui de *La banlieue revisitée* de l'école d'architecture de l'Université Laval qui s'intéresse plus particulièrement à l'avenir des anciennes banlieues de la région de Québec, la banlieue et les populations qui y résident demeurent encore trop largement *terra incognita*, la nouvelle frontière en études urbaines, un univers à explorer.

Par ailleurs, et de façon globale, les temps changent et nous devons repenser les articulations entre le privé et le public, la reproduction et la production (Watson, 1991). Les femmes sont plus que jamais présentes sur le marché de l'emploi et la compréhension des mécanismes du développement urbain, notamment en période de transition comme celle que nous connaissons actuellement, ne peut faire abstraction de leur réalité quotidienne. Peut-être, à certains égards, pourrait-on nous reprocher d'avoir trop mis l'accent sur le potentiel de mobilité des employées, leurs poids dans les dynamiques des ménages et les capacités transformatrices de leurs actions. C'est là sans doute notre façon de réagir à une position trop largement répandue dans les travaux féministes qui met l'accent sur le caractère contraint de la vie des femmes. Nous partageons la position de Masson (1999) qui, commentant les relations entre les femmes et l'État, estime insatisfaisantes les perspectives libérales qui ne font pas assez de place aux contraintes de fond qui nuisent à l'action, mais critique aussi les autres courants - plus structurels - qui refusent de reconnaître la capacité de changer les choses. Le temps de tracer une voie médiane est venu. Cette troisième voie reconnaît un rôle d'agent aux femmes et la relation «mutuellement constitutive» entre structure et *agency* (1999 : 13). Dans cette optique, «les explications se font alors plus contextualisées et les généralisations plus prudentes, plus partielles et plus comparatives» (*ibid.* : 19). Il est entendu que ce type d'approche constitue un «défi analytique», en ce sens qu'on doit reconnaître la capacité de transformation des actions des agents et, du même souffle, le poids des «pratiques institutionnalisées» et des «contraintes structurelles» (*ibid.* : 17). Mais c'est à ce prix, croyons-nous, que les «savoirs» pourront être renouvelés.



APPENDICE A LIEUX DE RÉSIDENCE ET DE TRAVAIL DES EMPLOYÉES DE  
BUREAU MONTRÉALAISES : QUELQUES DONNÉES STATISTIQUES INÉDITES



## APPENDICE A LIEUX DE RÉSIDENCE ET DE TRAVAIL DES EMPLOYÉES DE BUREAU MONTRÉALAISES : QUELQUES DONNÉES STATISTIQUES INÉDITES

Nous documentons certains aspects de la réalité des employées de bureau montréalaise à partir d'une compilation spéciale de données du Recensement de 1991, commandée auprès de Statistique Canada. C'est dans la foulée d'une commande spéciale effectuée par André Lemelin, en consultation avec Damaris Rose, que nous avons commandé à notre tour un tableau spécifique des lieux de travail des employées de bureau selon le lieu de résidence, le sexe et le secteur économique. Ce tableau personnalisé du recensement de 1991 permet de tracer un profil de la population active occupée (univers : 20%) de la région selon cinq dimensions : le genre, le secteur d'activité économique, la profession, la zone de résidence et la zone d'emploi. La comparaison homme/femme n'exige pas de commentaires supplémentaires. Nous ne commenterons pas non plus le découpage par secteur d'activité économique car un tel critère ne fut pas retenu lors du recrutement des entreprises à l'étude (voir le chapitre 5, section 5. 3. 4. Profil des entreprises, secteur d'activité). Il est toutefois utile de préciser les caractéristiques du groupe professionnel et du découpage géographique.

### Le groupe professionnel des employées de bureau

La nomenclature des groupes de professions est une agrégation de la Classification type des professions (CTP) de 1980 en six catégories (Statistique Canada, 1981) : Directeurs, administrateurs et personnel assimilé; Professionnels, enseignants et cols blancs spécialisés; Employés de bureau; Travailleurs dans la vente; Ouvriers; Autres professions. La catégorie «Autres professions» regroupe par exemple les employés des secteurs de la restauration, de l'hôtellerie et le personnel d'exploitation des services de transport. Le critère de base de la CTP est le genre de travail exécuté - déterminé d'après les tâches, fonctions et responsabilités du travailleur ou de la travailleuse. Toutefois, le niveau le plus élevé de regroupement des professions, le Grand groupe, englobe des domaines d'activité très vastes plutôt que des genres particuliers de travail (Statistique Canada, 1981 : 11).

Les personnes de ce grand groupe enregistrent, transcrivent et tapent des données à la machine, rédigent la correspondance; classent et rangent les publications, la correspondance et d'autres documents; disposent des données financières ou autres et les transcrivent dans des comptes et des inventaires; paient et encaissent des sommes d'argent; utilisent des machines de bureau et des machines de traitement électronique des données; emmagasinent et distribuent du matériel et tiennent les registres appropriés; accueillent les clients et leur fournissent des renseignements;

assurent le service d'un central téléphonique; distribuent le courrier, portent des messages; et exécutent d'autres travaux de bureau. (Statistique Canada, 1981 :109-121)

Ainsi, en ce qui a trait à la catégorie professionnelle qui retient plus particulièrement notre intérêt, le Grand groupe de référence est celui des Employées de bureau et travailleurs assimilés (Grand groupe 41) et comprend les Sous-groupes suivant :

- 411 : Sténographes et dactylographes
- 413 : Teneurs de livres, commis en comptabilité et travailleurs assimilés
- 414 : Opérateurs sur machines de bureau et de mécanographie
- 415 : Magasiniers, ordonnanciers et distributeurs
- 416 : Employés de bibliothèque, classeurs-archivistes, correspondanciers et travailleurs assimilés
- 417 : Réceptionnistes, hôtesses d'accueil, facteurs et messagers
- 418 : Autres employés de bureau et travailleurs assimilés

Soulignons que certaines catégories de secrétaires (secrétaire-administratif, secrétaire-exécutif et secrétaire-trésorier) sont classées avec le groupe des Directeurs, administrateurs et personnel assimilé. De la même façon les secrétaires-archivistes et les secrétaires de rédaction appartiennent au groupe des Professionnels, enseignants et cols blancs spécialisés. Mais la plupart des catégories d'employés auxquels nous faisons référence communément sous le vocable d'employés de bureau appartiennent au Grand groupe 41.

### Le découpage géographique

Les données organisées sous la forme de matrices origine-destination permettent d'identifier les flux résidence-emploi pour les employés de bureau au sein de la Région métropolitaine de Montréal (RMR). Ces matrices permettent de brosser en toile de fond, une description générale à partir de données inédites et alimentent nos réflexions en ce qui a trait aux dynamiques de mobilité des emplois, des déplacements quotidiens et des lieux de résidence. Par contre, elles ne permettent pas de «chiffrer» et d'analyser à proprement parler le degré de *job-housing spatial mismatch* ou de *spatial entrapment* chez les employés de bureau de la région métropolitaine de Montréal, en l'absence de tout indicateur de mobilité contrainte.

Dans ce tableau, la région métropolitaine de Montréal est découpée en dix-sept zones, où chaque zone est un regroupement d'une ou de plusieurs subdivisions de recensement ou municipalités (voir carte A-1). En ce qui concerne les lieux de travail, les données distinguent quatre catégories supplémentaires :

sans lieu habituel de travail, travail à domicile, au Canada mais à l'extérieur de la RMR de Montréal et à l'étranger.

Lemelin et Gagnon déplorent que ce découpage géographique ne permette pas de distinguer aucune subdivision à l'intérieur de la ville centrale, Montréal, qui comprend près du tiers de la population de la région. C'est d'autant plus regrettable selon eux que : «[l]es données nécessaires, pourtant consignées sur les formulaires de réponse au questionnaire du recensement de la population, n'ont tout simplement pas été saisies par Statistique Canada pour le recensement de 1991» (1999 : 190). Pour notre part, cependant, cette limitation s'avère moins dramatique car notre cadre théorique se satisfait d'une analyse basée sur une dichotomie ville centre/banlieue. Nous avons donc reconstitué à partir de ces zones un découpage opposant le centre de l'île à la banlieue. Le centre de l'île est formé d'un regroupement de quatre zones : 1. CUM Ville de Montréal, 3. CUM Centre-ouest sauf Saint-Laurent, 4. CUM Ville de Saint-Laurent; 5. CUM Sud-ouest (voir la carte A- 1). La banlieue regroupe toutes les autres zones de la RMR. Toutefois, cette absence de subdivision à l'intérieur des limites de la Ville de Montréal nous oblige à intégrer dans le secteur centre de l'île, les quartiers de Pointe-aux-Trembles et Rivière-des-Prairies qui sont très éloignés du centre-ville et offrent un profil qui rappelle plutôt la banlieue que la ville centre. D'ailleurs ces derniers étaient constitués en municipalités autonomes jusqu'en 1982 et 1963 respectivement.

Tout compte fait, nous avons réalisé quatre tableaux à partir de ces données statistiques. Le premier : Population féminine active, selon la profession, RMM, 1991; Le deuxième : Zones de travail de la main-d'œuvre féminine, selon la profession, 1991, RMM; Le troisième : Zones de résidence de la main-d'œuvre féminine, selon la profession, 1991, RMM; Le quatrième : Flux résidence-emploi des employées de bureau, 1991, RMM.



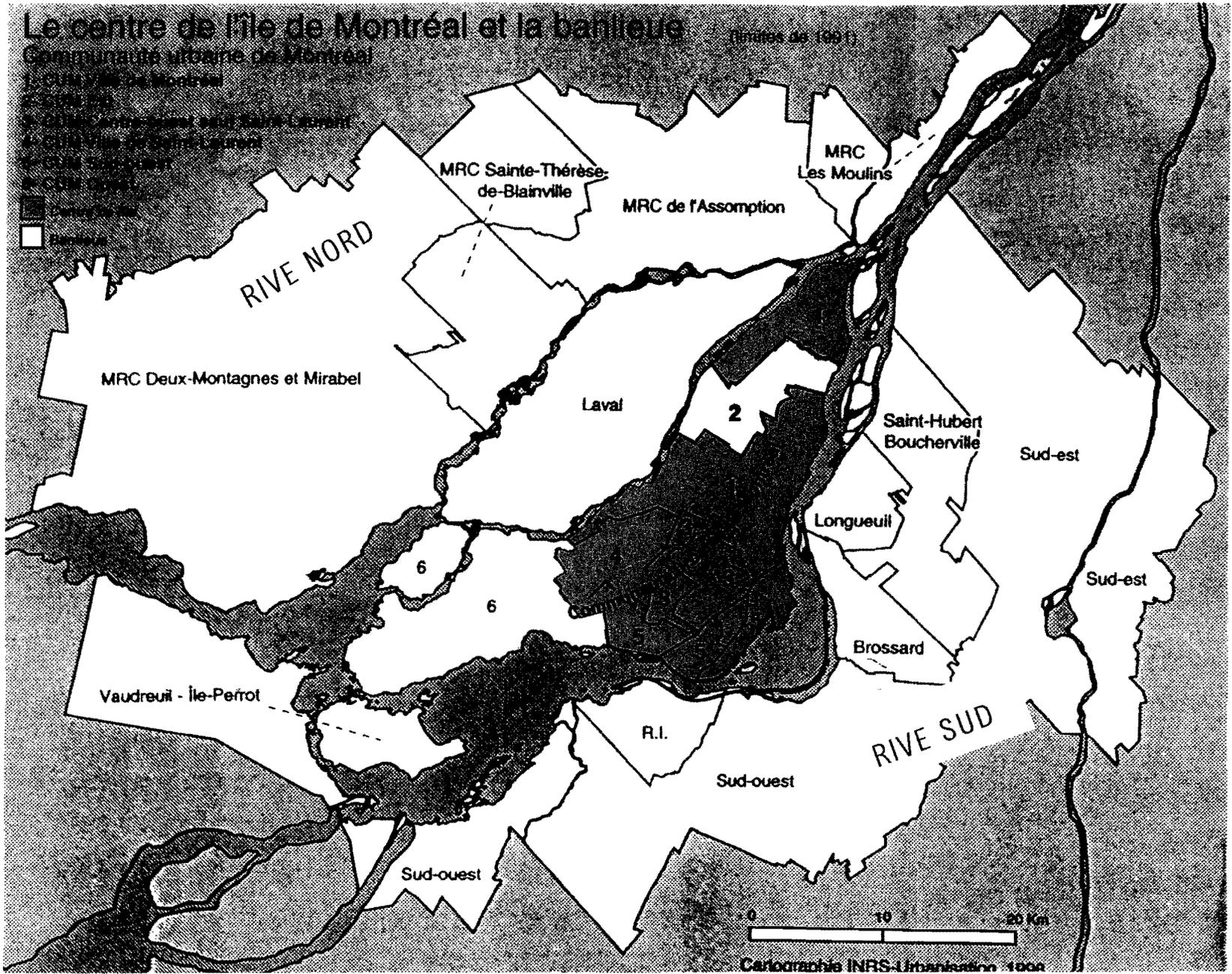
# Le centre de l'île de Montréal et la banlieue

(limites de 1991)

Communauté urbaine de Montréal

- 1- CUM de Montréal
- 2- CUM de Laval
- 3- CUM de Longueuil
- 4- CUM de Saint-Hubert/Boucherville
- 5- CUM de Brossard
- 6- CUM de Vaureuil - Île-Perrot

■ Centre de ville  
□ Banlieue



Carte A-1 : Le centre de l'île de Montréal et la banlieue

APPENDICE B LE MOUVEMENT DE RELOCALISATION DE L'ÉTABLISSEMENT:  
GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS DE REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION OU DU  
SYNDICAT



APPENDICE B LE MOUVEMENT DE RELOCALISATION DE L'ÉTABLISSEMENT:  
GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS DE REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION OU DU  
SYNDICAT

Présentation générale

Présentation du projet de recherche

But de l'entretien

Consentement à l'entrevue et autorisation à l'enregistrement

Principes déontologiques

Profil de l'informateur

Nom de la personne interviewée

Coordonnées de la personne interviewée

Statut au sein de l'entreprise

Statut de la personne au moment de la relocalisation

Niveau de connaissance du processus de relocalisation (si vous ne pouvez pas me donner l'information sur certains aspects, quelqu'un d'autre le pourrait-il ?)

Date de l'entrevue

Fiche signalétique de l'établissement

Raison sociale de l'employeur

Année de fondation de l'établissement

Établissement : site unique ou multi sites. Si multi-sites, quels sont les autres sites ? Quels sont les liens entre les différents établissements (est-il essentiel qu'ils soient localisés à proximité l'un de l'autre ?)

Brève description des activités de l'établissement.

Caractéristiques de l'établissement avant la relocalisation

Localisation

Avant d'être localisé ici, où étiez-vous localisé ?

Depuis quelle année étiez-vous établi à cette adresse ?

Si cette ancienne localisation n'était pas le premier site de l'établissement, pouvez-vous retracer brièvement l'historique des implantations depuis la fondation de votre établissement ?

Décrivez-moi brièvement vos anciennes installations ? Partagez-vous vos locaux avec d'autres services de l'entreprise (ex. faisiez-vous partie du siège social)? Aviez-vous procédé à des modifications des espaces de travail (agrandissement, etc.) ?

Étiez-vous propriétaire ou locataire de ces installations ?

Dans les 10 années qui précèdent votre relocalisation, les activités de votre établissement ont-elles connu d'importantes transformations ?

#### Profil de la main-d'œuvre avant la relocalisation

Pouvez-vous me tracer un portrait de votre main-d'œuvre avant la relocalisation (catégories d'employés, effectifs, proportions à temps plein et partiel ou autre, proportions effectifs féminins et masculins) ?

En ce qui concerne les employé(e)s de bureau uniquement, tracez-moi un profil du personnel de bureau féminin à votre emploi à cette époque (catégories professionnelles détaillées, statut d'emploi, proportions à temps plein et partiel ou autre, horaire de travail, filière de recrutement - bouche à oreille, référés par employés, journaux locaux, nationaux, etc. - ancienneté et roulement du personnel, âge moyen, statut familial, origine ethnique, lieu de résidence, déplacements résidence-emploi, autres dimensions).

#### Identification des motifs qui ont présidé à la décision de l'établissement de quitter son ancienne localisation

Pouvez-vous me dire pour quels motifs vous avez décidé de quitter votre ancienne localisation ? (Il y a souvent plusieurs raisons qui motivent une telle décision, explorez l'importance des facteurs suivants : manque d'espace, coût associé aux installations, accessibilité limitée (voies transport routier, ferroviaire, maritime, aérien), faible visibilité, autres raisons)

Dans certains cas, des entreprises déménagent car elles souhaitent modifier leur façon de fonctionner et/ou les conditions de travail de leur main-d'œuvre, est-ce que cela s'applique dans votre cas ? Si oui, élaborez.

Si la relocalisation est partielle, explorez l'ampleur du mouvement, les services touchés, l'avenir (court, moyen et long termes).

Aviez-vous beaucoup de relations d'affaire avec des gens ou des institutions (fournisseurs, clients, main-d'œuvre spécialisée, institutions financières, associations de gens d'affaire, etc.) du quartier ? de la ville de Montréal ?

Diriez-vous que votre décision de déménager était plutôt volontaire ou involontaire ? Par exemple, aviez-vous la possibilité de demeurer où vous étiez ?

À quel moment les employées de bureau furent-elles avisées de votre déménagement éventuel ? À ce moment, quelles furent leurs réactions ?

#### Identification des critères qui ont présidé au choix du nouvel emplacement

Quels sont les critères principaux qui ont guidé votre choix lors de la relocalisation (superficie du terrain, établissement sur un plancher, proximité de certaines facilités, accès aux réseaux autoroutiers, ferroviaires, etc.) ?

Certaines études ont révélées que la localisation résidentielle des propriétaires et/ou des hauts cadres d'une entreprise pouvait influencer la localisation de l'entreprise. Dans le cas de votre entreprise où résident les dirigeants et croyez-vous que leur localisation ait été un facteur déterminant ?

Dans quel(s) secteur(s) géographique(s) avez-vous cherché à vous relocaliser ?

Au sein de l'entreprise quelles personnes étaient impliquées dans le choix du nouveau site ?

Avez-vous fait appel à des ressources extérieures pour identifier des sites potentiels (commissaires industriels, agence immobilière, etc.) ?

Si plusieurs emplacements s'avéraient intéressants qu'est-ce qui finalement a fait pencher la balance en faveur de celui-ci ?

Dans quelle mesure le maintien en poste de vos employé(e)s était un critère important dans votre choix de localisation ?

Dans quelle mesure l'accès à un «nouveau» bassin de main-d'œuvre était un critère important dans votre choix de localisation ?

Quels sont, selon vous, les avantages et les désavantages de votre nouvelle localisation (accès aux autoroutes, possibilité d'expansion, éloignement du centre-ville, etc.) ?

#### Localisation actuelle : impact sur l'entreprise et sa main-d'œuvre

Actuellement êtes-vous propriétaire ou locataire de vos installations ? Si locataire, quelle est la durée de votre bail ?

Dans la foulée de votre déménagement, votre façon de procéder et/ou les conditions de travail de vos employé(e)s, vos besoins en main-d'œuvre (nombre, qualification, etc.) furent-ils modifiés ?

Si relocalisation partielle, qu'elles furent les catégories de personnel touchées, comment furent désignées les personnes devant changer de lieu de travail ?

Aviez-vous l'impression, à l'époque de votre déménagement, que la relocalisation pouvait être un obstacle pour certain(e)s de vos employé(e)s ? Aviez-vous mis en place des mesures afin de faciliter l'ajustement des employées lors du déménagement (flexibilité au niveau des horaires, compensation salariale, etc.) ?

Au moment du déménagement dans quelle mesure les employées qui travaillaient pour vous ont continué à le faire (nombre et %) ?

Depuis le déménagement y a-t-il d'autres employés qui ont quitté l'entreprise ?

Croyez-vous que leur départ soit lié de quelque façon que ce soit avec votre nouvelle localisation ?

À quel moment les employées de bureau furent-elles avisées du choix du nouvel emplacement ?

Selon vous, quels ajustements les anciennes employées ont-elles fait suite à votre déménagement (par exemple, certaines employées ont-elles déménagé ou changé de mode de transport) ?

Avez-vous embauché du nouveau personnel de bureau depuis le déménagement ? Si oui, ont-elles le même profil que vos «anciennes» employées; par quels moyens les avez-vous recrutées; où résident-elles; comment se déplacent-elles ?

Tracez-moi un profil du personnel de bureau féminin à votre emploi aujourd'hui (catégories professionnelles détaillées, statut d'emploi, proportions à temps plein et partiel ou autre, horaire de travail, filière de recrutement (bouche à oreille, référés par employés, journaux locaux, nationaux, etc.), ancienneté et roulement du personnel, âge moyen; statut familial, origine ethnique, lieu de résidence, déplacements résidence-emploi, autres dimensions).

Si la relocalisation est partielle, tracer le portrait de la main-d'œuvre participant au mouvement de décentralisation.

Est-il important pour votre entreprise que vos employé(e)s demeurent à proximité ? Si oui, qu'entendez-vous par demeurer à proximité ?

La main-d'œuvre à temps partiel réside-t-elle dans les mêmes secteurs que la main-d'œuvre à temps plein ?

Selon vous, comment les employées apprécient-elles leur nouveau lieu de travail ? Y a-t-il des différences de perceptions entre les employées embauchées plus récemment et les anciennes ?

Si relocalisation partielle, y a-t-il des différences de perceptions entre les employées ?

De façon générale, pour l'ensemble de vos employé(e)s, comment les personnes appartenant à différentes catégories professionnelles ont réagi à la relocalisation ? Y a-t-il des différences entre les hommes et les femmes ? Y a-t-il des différences entre le personnel de bureau féminin et les autres employés ?

Envisagez-vous de déménager vos installations à court, moyen ou long terme ? Si oui, pourquoi ?

### Procédures de recrutement d'employées en vue des entretiens en profondeur

Explorez le ou les moyens d'entrer en contact avec des employées de bureau (tant celles qui ont été embauchées suite à la relocalisation, que celles qui ont maintenu ou rompu leur lien d'emploi).

Identifier clairement les moyens à mettre en œuvre, le suivi à donner afin d'assurer la bonne marche de ce processus.

Y a-t-il moyen d'obtenir les coordonnées d'employé(e)s qui ont quitté lors du déménagement ou dans les mois qui ont suivi ?

### Clôture de l'entretien

Y a-t-il des aspects de l'histoire de la relocalisation que nous n'ayons pas abordés et qui selon vous devraient l'être ?

Avez-vous - à ce stade-ci - des questions sur notre projet de recherche ?

Vérifier si nous pouvons le contacter de nouveau pour obtenir des précisions supplémentaires.

Rappel des principes déontologiques.

Remise d'une lettre décrivant le projet et indiquant mes coordonnées.

Remerciements.

Notez la durée de l'entretien et nos commentaires sur le déroulement de l'entretien.



APPENDICE C STRATÉGIES SPATIALES DANS UN CONTEXTE DE  
RELOCALISATION DE L'EMPLOI : GUIDE D'ENTRETIEN DES EMPLOYÉES DE  
BUREAU



APPENDICE C STRATÉGIES SPATIALES DANS UN CONTEXTE DE RELOCALISATION DE L'EMPLOI : GUIDE D'ENTRETIEN DES EMPLOYÉES DE BUREAU

Présentation générale

Présentation du projet de recherche

Buts et déroulement de l'entretien

Consentement à l'entrevue et autorisation à l'enregistrement

Principes déontologiques

Fiche administrative (nom, coordonnées)

Date de l'entrevue:

Lieu de l'entrevue:

Famille et enfance

1. Où êtes-vous née (ville, province, pays) ?

2. Si vous êtes née à l'extérieur du Canada, en quelle année vous êtes vous établie au Canada? dans la région de Montréal ?

3. Vos parents viennent-ils d'un milieu rural, urbain ou suburbain ?

père:

mère:

4. Où s'est écoulée votre jeunesse jusqu'au début de votre vie en couple (type de milieu, fréquence des déménagements, lieu d'études supérieures, décohabitation parentale, etc.) ?

5. Durant votre jeunesse vos parents étaient-ils propriétaires ou locataires ?

6. Durant votre jeunesse quelles étaient les occupations de vos parents

père:

mère:

7. Combien avez-vous de frères et de soeurs ? Quel âge ont-ils ?

8. Actuellement, où résident vos frères et vos soeurs ? Sont-ils propriétaires ou locataires ? Vivent-ils (elles) seul(e)s, en couple, etc.?

9. Actuellement, quelle est l'occupation et le lieu de travail de vos frères et soeurs?

CALENDRIER RÉSIDENTIEL ET OCCUPATIONNEL

Âge		Calendrier résidentiel				Ménage		Calendrier formation et scolarité	Calendrier d'occupation
		Ville, quartier, rue	Tenure	Frais	Raison	Composition	Événements		
15	19__								
16	19__								
17	19__								
18	19__								
19	19__								
20	19__								
21	19__								
22	19__								
23	19__								
24	19__								
25	19__								
26	19__								

27	19__								
28	19__								
29	19__								
30	19__								
31	19__								
32	19__								
33	19__								
34	19__								
35	19__								
36	19__								

Questions pour locataires (À compléter pour chaque logement identifié sur le calendrier résidentiel)

- . Quel était le coût de votre logement (loyer, électricité, téléphone, chauffage, etc.) ?
- . De quelle manière aviez-vous obtenu ce logement ?

Questions pour propriétaires (À compléter pour chaque logement identifié sur le calendrier résidentiel)

- . Votre logement était-il en copropriété divise, en copropriété indivise, ou êtes-vous propriétaire unique ou avec votre conjoint ? ou une autre personne ?
- . Aviez-vous des logements en location ? Si oui, approximativement combien cela vous rapporte-t-il par mois ?
- . Si vous avez acheté en copropriété, quels étaient vos liens avec les autres copropriétaires (parents, amis, etc.) ? Aujourd'hui est-ce que ce sont les même copropriétaires ?
- . Quels facteurs ont motivé votre décision de devenir propriétaire ?
- . Est-ce que le quartier était un critère important lors de l'achat ? Nous aimerions connaître les raisons qui vous ont amené à vous installer ou incité à demeurer dans ce quartier ? Idem pour votre conjoint. Comment la décision concernant le choix du quartier a été prise au sein de votre ménage ?
- . Quand vous avez acheté votre propriété, comment envisagiez-vous votre avenir occupationnel (sécurité d'emploi, revenu stable ou susceptible d'augmenter, interruptions d'emploi, etc.) et l'avenir des autres membres de votre ménage ?
- . Quel était approximativement le montant global de vos dépenses mensuelles ?
- . En cas de coup dur au niveau professionnel aviez-vous des stratégies afin de pouvoir assumer les frais liés au fait d'être propriétaire ?
- . Avez-vous déjà pensé ou pensez-vous à vendre votre propriété ?

Questions pour locataires et propriétaires

Logement(s) au moment de l'embauche et avant la relocalisation

- . Nous aimerions connaître les raisons qui vous ont amené à vous installer ou incité à demeurer dans ce quartier (mode de vie, environnement physique, services, localisation, etc.) ? Idem pour votre conjoint. Comment la décision concernant le choix du quartier a été prise au sein de votre ménage ?
- . Avant d'emménager dans ce quartier, avez-vous envisagé de demeurer dans d'autres quartiers ? Si oui, lesquels? Idem pour votre conjoint

. Est-ce que le fait de demeurer dans ce quartier était un atout au niveau de votre travail (contacts avec gens susceptibles de vous offrir du travail, proximité du lieu d'emploi, etc.) ? Idem pour votre conjoint

. Quels étaient selon vous les principaux avantages de ce quartier ? Idem pour votre conjoint

. Quels étaient selon vous les principaux désavantages de ce quartier ? Idem pour votre conjoint

. Pendant combien de temps pensiez-vous demeurer dans ce quartier ? Idem pour votre conjoint

. Ressentiez-vous un sentiment d'appartenance à ce quartier ? Idem pour votre conjoint

. Veuillez indiquer les services et équipements disponibles dans votre quartier et à quelle fréquence vous les utilisez.

. Combien de vos ami(e) demeuraient dans votre quartier (tous, presque tous, quelques uns, très peu, aucun) ? Idem pour votre conjoint.

. Aviez-vous des contacts avec certain(e)s de vos voisin(e)s. Si oui, quels types de contacts ? À quelle fréquence ? Idem pour votre conjoint.

. Participiez-vous à des associations, regroupements, etc. ? Si oui, à quel titre? À quel rythme ? Où avaient lieu ces activités ? Idem pour votre conjoint.

. Si vos enfants ne demeurent plus avec vous : où demeurent-ils ? Statut d'occupation du logement ? type de ménage? Activité professionnelle ?

Questions sur l'occupation du ou des conjoints (À compléter pour chaque conjoint identifié sur le calendrier résidentiel).

. Si vous vivez-vous actuellement en couple, quelle est l'occupation de votre conjoint ?

. Si vous avez vécu maritalement avec d'autres personnes auparavant, quelles étaient alors leurs occupations ?

Emploi et stratégies spatiales des employées avant la relocalisation (même employeur)

1. Quand avez-vous commencé à travailler pour cet employeur ?

2. Quel était votre lieu d'emploi principal ?

3. Comment avez-vous obtenu cet emploi?

- par des relations familiales (précisez)
- par des relations professionnelles (précisez)
- par un(e) ami(e) (précisez)
- par des voisins ou des gens du quartier (précisez)

- par un centre ou un service de placement
- par une liste de rappel
- en répondant à une annonce dans un journal
- en vous présentant à l'entreprise
- autre (précisez)

4. Quel poste occupiez-vous ?

5. Quelles étaient les principales tâches que vous aviez à accomplir ?

6. Dans le cadre de vos fonctions, étiez-vous appelée à vous déplacer ?

7. Quel était votre statut d'employée ?

- contractuelle
- permanente
- occasionnelle
- autre (précisez)

8. Était-ce un poste ...

- à temps plein
- à temps partiel (volontaire ou non ?)
- sur appel

Si les personnes étaient susceptibles d'être soumises à un horaire non-standard ou variable, tentez de cerner l'impact sur l'aire géographique de recherche d'emploi.

9. Quel était votre horaire de travail (jour, soir, nuit, en rotation, fin de semaine, etc.) ?

10. Dans cette entreprise occupiez-vous un emploi syndiqué ?

11. Vous étiez rémunérée...

- |                                |                    |
|--------------------------------|--------------------|
| -à la pièce                    | -à la commission   |
| -à l'heure                     | -autre (spécifiez) |
| -à salaire (base hebdomadaire) |                    |

12. Et maintenant, pourriez-vous nous indiquer dans quelle catégorie, parmi celles indiquées ci-dessous, se situait votre revenu brut d'emploi sur une base hebdomadaire ?

-moins de 90\$	-211\$-350\$	-451\$-550\$	-651\$-750\$
-90\$-210\$	-351\$-450\$	-551\$-650\$	-751\$ et plus

13. Occupiez-vous un autre emploi pendant cette période ? Si oui, dans quelle entreprise, quel poste occupiez-vous, quel était votre statut, votre horaire de travail, votre lieu de travail, votre rémunération hebdomadaire, etc. ?

14. Au moment de l'embauche, étiez-vous à la recherche active d'un emploi ? Si oui, étiez-vous à la recherche d'un type d'emploi en particulier (réceptionniste, teneuse de livre, etc.) ? d'un type

d'entreprise en particulier (secteur public, privé; PME ou grande entreprise) ? Ou de n'importe quel type d'emploi pour lequel vous êtes qualifiée à condition que les horaires et les déplacements convenaient à votre famille ?

15. Au moment d'accepter ce poste, recherchez-vous un emploi dans un secteur particulier de la ville ? Par exemple, au centre-ville ou dans le sud-ouest ? Ou au contraire, étiez-vous disposée à travailler n'importe où dans la région métropolitaine de Montréal ou même à l'extérieur de la région de Montréal ?

16. Si vous aviez décidé de travailler dans le domaine X, ces emplois étaient-ils concentrés dans certains secteurs de la région de Montréal ?

17. À la même époque, avez-vous refusé des emplois ? Si oui, leur localisation a-t-elle joué un rôle dans votre décision ?

18. Aviez-vous l'impression qu'à proximité (faire précisez) de votre domicile vous pouviez avoir accès à un large éventail d'emplois ?

19. À ce moment, dans quelle mesure les caractéristiques suivantes correspondaient à votre emploi (très bien, bien, peu, très peu)

Près de la maison

Facile d'accès à partir de la maison (automobile ou transport en commun)

Coûts de transport peu élevés (automobile, stationnement, transport en commun)

Horaire de travail satisfaisant

Horaire de travail flexible

Bonnes possibilités de promotion

Près des services de garde et/ou des écoles

Près des services de consommation courante (épiceries, banques, etc.)

Collègues de travail agréables

Type de travail satisfaisant

Bon salaire

Bénéfices intéressants

Autonomie au niveau du travail

Bonne compréhension de la direction face aux obligations familiales

Environnement physique de travail agréable

Harmonisation aisée de votre horaire avec celui de votre conjoint

Harmonisation aisée de votre horaire avec ceux des enfants (écoles et/ou services de garde)

20. Dans quelle mesure la localisation de ce lieu de travail a joué dans votre décision finale d'accepter ce poste ? Plus spécifiquement, quels aspects de la localisation ont influencé votre décision ?

21. Quelle distance-temps maximale acceptiez-vous de parcourir pour vous rendre au travail ?

22. Si vous aviez des enfants d'âge préscolaire, comment vous organisiez-vous pendant vos heures de travail ? Pour chaque enfant identifier :

lieu de garde  
 type de service de garde  
 choix du service  
 horaire du service  
 flexibilité au niveau de l'horaire  
 fréquentation de l'enfant (jours, heures)  
 qui va le reconduire  
 qui va le chercher  
 coût par semaine  
 aide financière

23. Si vous avez des enfants d'âge scolaire, votre organisation est-elle différente l'été comparativement à l'année scolaire ? Si oui, précisez.

24. Y a-t-il d'autres personnes qui dépendaient de vous sur une base régulière (par ex. parents âgés) ?

25. Quelle est votre attitude par rapport au fait de travailler à l'extérieur ? Par exemple, estimez-vous le fait de travailler essentiel à votre épanouissement personnel ? Travaillez-vous avant tout pour des raisons financières ?

26. Si vous étiez mariée ou si vous viviez avec un conjoint, quelle était son attitude par rapport au fait que vous travailliez ?

27. Et maintenant, pourriez-vous nous indiquer dans quelle catégorie, parmi celles indiquées ci-dessous, se situait le revenu brut (en provenance de toutes sources) de votre ménage l'année précédent la relocalisation (précisez) ?

9 999\$ et moins	30 000-34 999\$
10 000-14 999\$	35 000-39 999\$
15 000-19 999\$	40 000-44 999\$
20 000-24 999\$	45 000-49 999\$
25 000-29 999\$	50 000\$ et plus

28. Disposiez-vous ou possédiez-vous une automobile, une bicyclette ou un autre véhicule ?  
Si oui, diriez-vous que le fait de posséder une automobile était essentiel pour vous permettre de travailler ?

Si non, possédiez-vous un permis de conduire ?  
 conduisiez-vous à l'occasion ?  
 combien d'argent consacriez-vous aux déplacements de travail par année ?

Estimez-vous le système de transport en commun (métro et autobus) satisfaisant ?

29. À ce moment une autre personne de votre ménage possédait-il une automobile ?  
Combien de véhicules possédaient votre ménage ?

30. Quel(s) type(s) de voiture(s) votre ménage possédaient-ils alors (catégorie, neuve ou usagée, année, etc.) ?

31. Selon les données de Statistique Canada, en 1992 (Dépenses des familles au Canada, cat. 62-555) un ménage de la région de Montréal consacrait près de 4 500\$ par année à l'achat et à l'utilisation (essence, entretien, assurances) de leur(s) voiture(s) et/ou camions(s). Estimez-vous que vos dépenses à l'époque correspondaient grosso modo à ces chiffres ?

32. Décrivez-nous en détail vos déplacements résidence-emploi

heure du départ  
 mode de transport  
 durée du déplacement  
 distance parcourue  
 itinéraire détaillé  
 point de transfert (s'il y a lieu)  
 arrêts pour commissions  
 garde des enfants  
 heure du retour  
 autres aspects

33. Avez-vous modifié vos déplacements pendant que vous étiez à l'emploi de l'entreprise X avant la relocalisation ?

34. Avez-vous recours à divers types de déplacements selon les jours de la semaine ou selon les horaires de travail ? Si oui, identifier les différents types de déplacements et saisir pourquoi il en est ainsi.

35. J'aimerais connaître votre appréciation de vos déplacements (fatigue, stress, sécurité, confort, accessibilité, activités en cours de déplacement, etc.).

36. Pendant que vous occupiez cet emploi, quelles étaient les activités des autres membres du ménage, leurs horaires et leurs déplacements ? Quel était le lieu d'emploi de votre conjoint ? Est-ce que les horaires, les déplacements, les lieux d'activités des autres membres du ménage rendaient parfois difficile votre participation au marché du travail ?

37. Selon une enquête canadienne, la durée moyenne d'un déplacement résidence-emploi était de 23 minutes (Marshall, Katherine, été 1994, «Se rendre au travail», L'emploi et le revenu en perspective ou Perspective, Statistique Canada, p.18-24). Si vos déplacements avaient une durée inférieure à 23 minutes, avez-vous choisi de travailler près de la maison ? Avez-vous choisi de demeurer près de votre lieu de travail ?

38. Si vos déplacements avaient une durée supérieure à 23 minutes, considérez-vous que vos déplacements sont longs ? Pourquoi vos déplacements sont si longs ? Pourquoi ne travaillez-vous pas plus près de votre domicile ou pourquoi ne résidez-vous pas plus près de votre lieu d'emploi ?

39. A cette époque de votre vie, quel était pour vous un déplacement emploi-résidence idéal ?
40. Si durant vos heures de travail, un de vos enfants avait rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou s'il y avait une urgence comment vous organiseriez-vous ?
41. Brève description des autres types de déplacements et destinations : Où alliez-vous le plus souvent pour l'épicerie ? Quel était votre circuit de commissions ? Quel était votre circuit social (visites aux membres de la famille, aux amis, etc.) ?
42. Y avait-il des choses que vous ne faisiez pas à cause de contraintes au niveau des déplacements ?

### Emploi et stratégies spatiales des employées après la relocalisation (même employeur\*)

\*Si nouvel employeur (employées embauchées après la relocalisation) : Reprendre les questions du Guide d'entretien Emploi et stratégies spatiales des employées avant la relocalisation et explorer dans quelle mesure la localisation de ce lieu de travail a joué dans leur décision d'accepter ce poste. Leur demander si ce même emploi ne s'était pas relocaliser, s'il était demeuré au centre, comment cela aurait influencé leur décision.

1. Depuis la relocalisation, votre lieu d'emploi principal est bien le X ? Dans le cadre de vos fonctions, êtes-vous appelée à vous déplacer ?

### Profil de l'emploi

2. Suite à la relocalisation de votre entreprise, la nature du travail que vous avez à accomplir, vos conditions de travail, votre horaire de travail, votre rémunération, votre statut d'employée furent-ils modifiés ?

*Si oui, répondez aux questions 3-9*

*Si non, passez à la question 10*

3. Quel poste occupez-vous, depuis la relocalisation ?
4. Quelles sont les principales tâches que vous avez à accomplir, depuis la relocalisation ?
5. Quel est votre statut d'employée, depuis la relocalisation ?
- contractuelle
  - permanente
  - occasionnelle
  - autre (précisez)

6. Est-ce un poste ...  
 -à temps plein  
 -à temps partiel (volontaire ou non ?)  
 -sur appel
7. Quel est votre horaire de travail (jour, soir, nuit, en rotation, fin de semaine, etc.) ?
8. Dans cette entreprise occupez-vous un emploi syndiqué ?
9. Vous êtes rémunérée..  
 -à la pièce  
 -à l'heure  
 -à salaire (base hebdomadaire)
- à la commission  
 -autre (spécifiez)
10. Et maintenant, pourriez-vous nous indiquer dans quelle catégorie, parmi celles indiquées sur cette fiche, se situe votre revenu brut hebdomadaire ?
- |                |              |              |                |
|----------------|--------------|--------------|----------------|
| -moins de 90\$ | -211\$-350\$ | -451\$-550\$ | -651\$-750\$   |
| -90\$-210\$    | -351\$-450\$ | -551\$-650\$ | -751\$ et plus |

11. La relocalisation d'une entreprise est souvent associée à des transformations au niveau de mode de production, de la taille de l'entreprises etc. Dans la foulée de la relocalisation, votre entreprise s'est-elle transformée ? Si oui, précisez.

12. Occupez-vous un autre emploi ? Si oui, dans quelle entreprise, quel est votre statut, votre horaire de travail, votre lieu de travail, votre rémunération hebdomadaire moyenne, etc. ?

### La relocalisation

13. Dans quelles circonstances avez-vous appris que votre entreprise envisageait déménager et comment avez-vous réagi ? Envisageait de se relocaliser à X ?

14. D'après vous pourquoi votre entreprise a décidé de déménager ? De se relocaliser ?

15. Pouvez vous nous décrire les circonstances et les décisions qui vous ont amené à accepter cette relocalisation ?

16. À votre connaissance, y a-t-il des personnes qui ont quitté l'entreprise suite à la relocalisation? Si oui, savez-vous dans quelle proportion ? Y a-t-il des catégories de personnes plus nombreuses à l'avoir fait ? À votre avis pourquoi ont-elles agi ainsi ?

17. À votre connaissance, l'entreprise a-t-elle pris des dispositions pour faciliter le transfert des employé(e)s au nouveau site ? Avez-vous personnellement pu bénéficier de ces dispositions ?

18. Actuellement, êtes-vous à la recherche active d'un emploi ? Si oui, quel(s) type(s) d'emplois ? Recherchez-vous un emploi dans un secteur particulier de la ville ? Par exemple, le centre-ville ou le Sud-

ouest ? Ou au contraire, êtes-vous disposée à travailler n'importe où dans la région métropolitaine de Montréal ou même à l'extérieur de la région de Montréal ?

19. Si c'était à refaire, accepteriez-vous toujours de maintenir votre emploi au sein de cette entreprise suite à la relocalisation ?

20. Actuellement, dans quelle mesure les caractéristiques suivantes correspondent à votre emploi (très bien, bien, peu, très peu)

Près de la maison

Facile d'accès à partir de la maison (automobile ou transport en commun)

Coûts de transport peu élevés (automobile, stationnement, transport en commun)

Horaire de travail satisfaisant

Horaire de travail flexible

Bonnes possibilités de promotion

Près des services de garde et/ou des écoles

Près des services de consommation courante (épiceries, banques, etc.)

Collègues de travail agréables

Type de travail satisfaisant

Bon salaire

Bénéfices intéressants

Autonomie au niveau du travail

Bonne compréhension de la direction face aux obligations familiales

Environnement physique de travail agréable

Harmonisation aisée de votre horaire avec celui de votre conjoint

Harmonisation aisée de votre horaire avec ceux des enfants (écoles et/ou services de garde)

21. Est-ce que le fait d'avoir conservé cet emploi suite à la relocalisation a eu des impacts sur votre situation résidentielle (argent disponible pour se loger, localisation résidentielle, etc.) ?

22. Aujourd'hui si vous deviez changer de lieu d'emploi où seriez-vous disposé à travailler ? Par exemple, accepteriez-vous un emploi au centre-ville, dans un quartier central, à la périphérie ou à l'extérieur de la région montréalaise ? Refuseriez-vous un emploi si celui-ci impliquait un déménagement ?

-si vous étiez confrontée à un transfert volontaire i.e. tout étant égal par ailleurs.

-si le transfert du lieu d'emploi était associé à une amélioration des conditions de travail.

-si le transfert du lieu d'emploi était associé à votre maintien en poste.

## Logement

*Si vous n'avez pas déménagé depuis la relocalisation de votre entreprise, compléter la question 24 et passez ensuite à la question 52*

24. Envisagez-vous de déménager dans un avenir plus ou moins rapproché ? Si oui, y a-t-il des liens entre vos motivations et la relocalisation de votre entreprise ?

*Si vous avez déménagé suite à la relocalisation de l'entreprise, complétez les questions 25 à 51*

25. Si vous avez déménagé après que votre employeur se soit relocalisé, existe-t-il des liens entre ces deux événements ?
26. Nous aimerions connaître les raisons qui vous ont amené à vous installer dans ce quartier (mode de vie, environnement physique, services, localisation, etc.) ? Idem pour conjoint. Comment la décision concernant le choix du quartier a été prise au sein de votre ménage ?
27. Avant d'emménager dans ce quartier, avez-vous envisagé de demeurer dans d'autres quartiers ? Si oui, lesquels ? Idem pour conjoint.
28. Veuillez nous indiquer quels services et équipements sont disponibles dans votre quartier et à quelle fréquence vous les utilisez ? Idem pour conjoint.
29. Est-ce que le fait de demeurer dans ce quartier est un atout au niveau de votre travail ? Idem pour conjoint.
30. Avez-vous l'impression qu'à proximité de votre domicile vous pouvez avoir accès à un large éventail d'emplois ?
31. Quels sont selon vous les principaux avantages de ce quartier ? Idem pour conjoint.
32. Quels sont selon vous les principaux désavantages de ce quartier ? Idem pour conjoint.
33. Pendant combien de temps pensez-vous demeurer dans ce quartier ? Idem pour conjoint.
34. Ressentez-vous un sentiment d'appartenance à ce quartier ? Idem pour conjoint.
35. Combien de vos ami(e)s demeurent dans votre quartier (tous, presque tous, quelques uns, très peu, aucun) ? Idem pour conjoint.
36. Avez-vous des contacts avec certain(e)s de vos voisin(e)s ? Si oui, quels types de contacts ? À quelle fréquence ? Idem pour conjoint.
37. Participez-vous à des associations, regroupements, etc. ? Si oui, à quel titre ? À quel rythme ? Où ont lieu ces activités ? Idem pour conjoint.
38. Pourriez-vous nous décrire brièvement votre logement actuel (nombre de pièces, coût, mode d'occupation, etc.) ?

#### Questions pour locataires

40. Quel est le coût de votre logement (loyer, électricité, téléphone, chauffage, assurances, etc.) ?
41. De quelle manière avez-vous obtenu ce logement ?

### Questions pour propriétaires

42. Votre logement est-il en copropriété divise, en copropriété indivise, ou êtes-vous propriétaire unique de tout l'immeuble ?
43. Avez-vous des logements en location ? Si oui, approximativement combien cela vous rapporte-t-il par mois ?
44. Si vous avez acheté en copropriété, quels étaient vos liens avec les autres copropriétaires (parents, amis, etc.) ? Aujourd'hui est-ce que ce sont les mêmes copropriétaires ?
45. Quels facteurs ont motivé votre décision de devenir propriétaire ?
46. Est-ce que le quartier était un critère important lors de l'achat ?
47. Quand vous avez acheté votre propriété, comment envisagiez-vous votre avenir occupationnel (sécurité d'emploi, revenu stable ou susceptible d'augmenter, interruptions d'emploi, etc.) et l'avenir des autres membres de votre ménage ?
48. Approximativement, combien d'années de remboursement d'hypothèque vous reste-t-il ?
49. Quel est le coût de votre logement (hypothèque, électricité, téléphone, chauffage, taxes, assurances, etc.) ?
50. En cas de coup dur au niveau professionnel avez-vous des stratégies afin de pouvoir assumer les frais liés au fait d'être propriétaire ?
51. Avez-vous déjà pensé ou pensez-vous à vendre votre propriété ?

### Impacts de la relocalisation au niveau de votre vie quotidienne

52. Avez-vous modifié l'heure à laquelle vous devez quitter votre domicile pour vous rendre au travail et/ou l'heure de votre retour à la maison ?
53. Suite à la relocalisation, avez-vous traversé une phase d'ajustements ? Si oui, de quelle nature était ces ajustements ?
57. Avez-vous modifié vos habitudes en ce qui concerne vos activités à l'heure du dîner ? Courses avant ou après les heures de travail ?
54. Avez-vous modifié le lieu et ou le mode(s) de garde de vos enfants ?
55. Nous voulons maintenant savoir comment vous vous organisez au sein de votre famille pour réaliser les tâches ménagères et prendre soin des enfants. Pour chacune des tâches mentionnées ci-dessous, veuillez indiquer qui s'en acquitte Le PLUS SOUVENT : Vous, votre conjoint, le(s) enfant(s) ou une autre

personne. Dans certains cas, les activités énumérées ci-dessous ne correspondent sans doute pas à ce que vit votre famille, n'hésitez pas à le mentionner.

- S'occuper du coucher des enfants
- S'occuper du lever des enfants
- Conduire les enfants à leurs activités parascolaires
- Superviser les travaux scolaires
- Conduire les enfants chez leurs amis
- Préparer la liste d'épicerie
- Faire l'épicerie
- Faire la lessive
- Passer la balayeuse
- Sortir les déchets
- Laver la vaisselle
- Préparer le souper
- Préparer le déjeuner
- Préparer les lunchs
- Tondre le gazon
- Pelleter la neige
- Réparation mineure et entretien de l'automobile
- Autre tâche

53. Le partage des tâches fut-il modifié suite à la relocalisation de votre lieu d'emploi ? Si oui, précisez en quoi

- S'occuper du coucher des enfants
- S'occuper du lever des enfants
- Conduire les enfants à leurs activités parascolaires
- Superviser les travaux scolaires
- Conduire les enfants chez leurs amis
- Préparer la liste d'épicerie
- Faire l'épicerie
- Faire la lessive
- Passer la balayeuse
- Sortir les déchets
- Laver la vaisselle
- Préparer le souper
- Préparer le déjeuner
- Préparer les lunchs
- Tondre le gazon
- Pelleter la neige
- Réparation mineure et entretien de l'automobile
- Autre tâche

## Déplacements

54. Lors de la relocalisation, disposiez-vous ou possédiez-vous une automobile, une bicyclette ou un autre véhicule ? Si oui, diriez-vous que le fait de posséder une automobile était essentiel pour vous permettre de travailler ? Si non, possédiez-vous un permis de conduire ?

Conduisiez-vous à l'occasion ?

Combien d'argent consacriez-vous aux déplacements de travail par année ?

Estimez-vous le système de transport en commun (métro et autobus) satisfaisant ?

55. Lors de la relocalisation, une autre personne de votre ménage possédait-elle une automobile ? Combien de véhicules possédaient votre ménage ?

56. Quel(s) type(s) de voiture(s) votre ménage possède-t-il (catégorie, neuve ou usagée, année, etc.) ?

57. Selon les données de Statistique Canada, en 1992 (Dépenses des familles au Canada, cat. 62-555) un ménage de la région de Montréal consacrait près de 4 500\$ par année à l'achat et à l'utilisation (essence, entretien, assurances) de leur(s) voiture(s) et/ou camions(s). Estimez-vous que vos dépenses à l'époque correspondent grosso modo à ces chiffres ?

58. Décrivez-nous en détail vos déplacements résidence-emploi

heure du départ

mode de transport

durée du déplacement

distance parcourue

itinéraire détaillé

point de transfert (s'il y a lieu)

arrêts pour commissions

garde des enfants

heure du retour

autre

59. Avez-vous recours à divers types de déplacements selon les jours de la semaine ou selon ses horaires de travail ? Si oui, identifier les différents types de déplacements et saisir pourquoi il en est ainsi.

60. J'aimerais connaître votre appréciation de vos déplacements (fatigue, stress, sécurité, confort, accessibilité, activités en cours de déplacement, etc.).

61. Depuis la relocalisation, quelles sont les activités des autres membres du ménages, leurs horaires et leurs déplacements ? Quel est le lieu d'emploi de votre conjoint ? Est-ce que les horaires, les déplacements, les lieux d'activités des autres membres du ménage rendent parfois difficile votre participation au marché du travail ?

62. Selon une enquête canadienne, la durée moyenne d'un déplacement résidence-emploi était de 23 minutes (Marshall, Katherine, été 1994, «Se rendre au travail», L'emploi et le revenu en perspective ou Perspective, Statistique Canada, p.18-24). Si vos déplacements ont une durée inférieure à 23 minutes,

avez-vous choisi de travailler près de la maison ? Avez-vous choisi de demeurer près de votre lieu de travail ?

63. Si vos déplacements ont une durée supérieure à 23 minutes, considérez-vous que vos déplacements sont longs ? Pourquoi vos déplacements sont si longs ? Pourquoi ne travaillez-vous pas plus près de votre domicile ou pourquoi ne résidez-vous pas plus près de votre lieu d'emploi ?

64. Actuellement, quel serait pour vous un déplacement emploi-résidence idéal ?

65. Si durant vos heures de travail, un de vos enfants a rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou s'il y avait une urgence comment vous organiseriez-vous ?

66. Brève description des autres types de déplacements et destinations : Où allez-vous le plus souvent pour l'épicerie ? Quel est votre circuit de commissions ? Quel est votre circuit social (visites aux membres de la famille, aux amis, etc.) ?

67. Y a-t-il des choses que vous ne faites pas à cause de contraintes au niveau des déplacements ?

68. Est-ce que pour vous la question des déplacements résidence-emploi est quelque chose d'important ? de problématique ?

69. Pensez-vous qu'en 1996, dans la grande région de Montréal, la question des déplacements résidence-emploi est importante ?

#### Clôture de l'entretien

Y a-t-il des aspects que nous n'ayons pas abordés et qui selon vous devraient l'être ?

Avez-vous - à ce stade-ci - des questions sur notre projet de recherche ?

Vérifier si nous pouvons la contacter de nouveau pour obtenir des précisions supplémentaires, par exemple s'il nous manque quelques informations à cause de problèmes au niveau de l'enregistrement ou lors de la prise de notes.

Prise d'un second rendez-vous si nécessaire.

Rappel des principes déontologiques.

Connaissez-vous d'autres personnes dans votre situation qui seraient disposées à nous rencontrer ?

Remise d'une lettre de remerciements où sont indiqués nos coordonnées et remise du montant forfaitaire en guise de dédommagement.

Remerciements

Notez la durée de l'entretien et nos commentaires sur le déroulement de l'entretien.

APPENDICE D PROFIL OCCUPATIONNEL DES PARENTS ET SCOLARISATION :  
QUELQUES TABLEAUX



APPENDICE D PROFIL OCCUPATIONNEL DES PARENTS ET SCOLARISATION :  
QUELQUES TABLEAUX

Tableau D- 1 Profession du père

Professionnel	Ingénieur (Diane Deschamps, B, E, C2)
Employés de bureau ou des ventes	Vendeur immobilier (Catherine Lee, C, E, C1) Représentant des ventes (R. Meunier, B, SE, C3) Secrétaire-trésorier (J. O'Leary, B, SE, C1)
Gens de métiers	Boucher (Lucie Cartier, B, E, C3) Maçon (Michèle Palardy, B, E, C1) Policier (Sylvie Paré, B, SE, C3) Ébéniste artisan (Jocelyne Therrien, B, E, C2 <sup>57</sup> ) Menuisier (Julie Vincent, B, E, C3)
Employés de service et ouvriers	Moniteur conduite camion (Patricia Bleau, C, E, C1) Cuisinier (Marie Rouillard, C, E, C2) Camionneur (Marguerite Hébert, B, E, C1) Gérant de l'entretien (Claire Marien, C, SE, C2) Commerçant/livreur de pain (Lise Wilson, C, E, C2) Ouvrier (Josée Boudrault, C, E, C2) Ouvrier (Lisa Di Caprio, C, SE, C1) Ouvrier (Sarah Lemay, B, SE, C1) Ouvrier (Chantale Mellilo, B, SE, C2) Ouvrier (Diane Poirier, B, E, C3) Ouvrier (Monique Richer, C, SE, C2)

C= réside au centre de l'île au moment de la relocalisation; B = réside en banlieue au moment de la relocalisation;  
 E = avec enfant(s) à charge au moment de la relocalisation; SE = sans enfant à charge au moment de la relocalisation  
 C1 = cheminement 1 (plusieurs employeurs); C2 = chem. 2 (discontinuité prof.); C3 = chem. 3 (E unique employeur)

<sup>57</sup> Jocelyne Therrien a été embauchée par E après la relocalisation, mais son cheminement correspond à celui des autres femmes qui ont connu des interruptions d'emploi.

Tableau D. 2 Profil occupationnel des mères et domaine d'activité

Profil occupationnel	Domaine d'activité/Mère de ....
n'a jamais occupé d'emploi rémunéré	nsp/Josée Boudrault nsp/Diane Deschamps nsp/Lisa Di Caprio nsp/Catherine Lee nsp/Sarah Lemay nsp/Claire Marien nsp/Chantale Mellilo nsp/Michèle Palardy nsp/Diane Poirier nsp/Lise Wilson
a été active de façon discontinue sur le marché de l'emploi	
... et a travaillé uniquement avant naissance enfant	?/Jo-Ann O'Leary Banque/Sylvie Paré
... et a travaillé quand enfant(s) plus âgé(s)	Ouvrières vêtement/M. Rouillard et M. Richer
... et a travaillé avant et après naissance peu importe leur âge	Proprio commerce tissu et employée commerce/R. Meunier Presseuse et empl. commerce/M. Hébert Ouvrière vêtement, cuisinière, vendeuse/Jocelyne Therrien Couturière et chanteuse/Ann Murray Couturière/Julie Vincent Ouvrière vêtement/Patricia Bleau
a été active de façon continue sur le marché de l'emploi	Professionnelle santé/Lucie Cartier

Tableau D. 3 Plus haut niveau de scolarité atteint et domaine d'études, selon le cheminement professionnel

Plus haut niveau de scolarité atteint	Cheminement professionnel et domaine d'études
Études secondaires non terminées	C1 Sarah Lemay /secrétariat C1 Ann Murray/général C2 Josée Boudrault /secrétariat C2 Claire Marien /sciences et lettres C2 Marie Rouillard /général
Études secondaires terminées	C1 Patricia Bleau/général C1 Jo-Ann O'Leary/cours commercial C2 Chantale Mellilo/secrétariat C2 Monique Richer/cours commercial C2 Lise Wilson/général C3 Lucie Cartier/général C3 Diane Poirier/commis bureau C3 Julie Vincent/comptabilité
Études collégiales non terminées	C1 Marguerite Hébert/général C3 Réjeanne Meunier/lettres
Études collégiales terminées	C1 Lisa Di Caprio/secrétariat et adm. C1 Michèle Palardy/secrétariat C3 Sylvie Paré/secrétariat
Études universitaires non terminées	C1 Catherine Lee/administration
Études universitaires terminées	C1 Jocelyne Therrien/administration C2 Diane Deschamps/math. et adm.



## RÉFÉRENCES

- AGENCE MÉTROPOLITAINE DE TRANSPORT (AMT). 2000. *Rapport annuel 1999. Une vision métropolitaine du transport des personnes*. [Montréal], 36 p.
- ALMEY, Marcia. 1995. «Caractéristiques de la population active». In *Portrait statistique des femmes au Canada*. Ottawa : Statistique Canada, troisième édition, no cat. 89-503F, p. 67-87.
- AYDALOT, Philippe. 1985. *Économie régionale et urbaine*. Paris : Économica.
- BAGGULEY, Paul, J. MARK-LAWSON, D. SHAPIRO, J. URRY, S. WALBY et A. WARDE. 1990. *Restructuring : Place, Class and Gender*. Londres : Sage, 243 p.
- BARCELO, Michel avec la collaboration de Marie-Odile TRÉPANIÉ. 1999. *Les indicateurs d'étalement urbain et de développement durable en milieu métropolitain*. Montréal : Observatoire métropolitain de la région de Montréal, 51 p.
- BARRY, Christine A. 1998. «Choosing Qualitative Data Analysis Software : Atlas/ti and Nudist Compared». *Sociological Research Online* (<http://www.socresonline.org.uk/socresonline/3/3/4.html>), 1998-09-30.
- BASSAND, Michel, Monique COORNAERT, Jean-Marc OFFNER et Pierre PELLEGRINO. 1989. «Introduction». *Espaces et sociétés*, 54-55, no spécial Mobilités, p. 7-13.
- BAUDER, H. et E. PERLE. 1999. «Spatial and Skills Mismatch for Labor-Market Segments». *Environment and Planning A*, 31, 6, p. 959-978.
- BAXTER, J. et J. EYLES. 1999. «The Utility of In-Depth Interviews for Studying the Meaning of Environmental Risk». *The Professional Geographer*, 51, 2, p. 307-321.
- BAXTER, J. et J. EYLES. 1997. «Establishing Qualitative Research in Social Geography : Evaluating 'Rigour' in Interview Analysis». *Transactions of the Institute of British Geographers*, 22, 4, p. 505-525.
- BEAUD, Jean-Pierre. 1992. «Les techniques d'échantillonnage». In Benoît Gauthier, (éd.). *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. Sillery : Presses de l'université du Québec, p. 175-200.
- BERTAUX-WIAME, Isabelle. 1983. «Les pratiques quotidiennes des femmes sont-elles productrices d'histoire ?». In Philippe Fritsch, (éd.). *Le sens de l'ordinaire. Colloque «Quotidienneté et Historicité»*. Paris : Éditions du Centre national de la recherche scientifique, p. 47-53.
- BEYERS, William B. *et al.* 1989. «Industrial Geography». In G. L. Gaile *et al.*, (éd.). *Geography in America*. Columbus, Toronto, Londres, Melbourne : Merrill Publishing Company, p. 290-315.

BIEBER, Alain, Marie-Hélène MASSOT et Jean-Pierre ORFEUIL. 1993. «Trois futuribles pour la mobilité quotidienne». In Yves Bussière et Alain Bonnafous, ( d.). *Transport et étalement urbain : les enjeux*. Montréal, Paris, Lyon : Le Centre Jacques Cartier, p. 137-160.

BLANC, Bernadette et Francine DANSEREAU. 1991. *La diversité des stratégies résidentielles et professionnelles des familles démunies : un défi pour les politiques d'intervention dans les quartiers sous-intégrés, éléments de problématique*. Montréal : Villes et développement, Groupe interuniversitaire de Montréal, Cahier/discussion 3-91.

BLANCHET, Alain et Anne GOTMAN. 1992. *L'Enquête et ses méthodes : l'entretien*. Paris :  ditions Nathan, 125 p.

BONVALET, Catherine et Anne GOTMAN. 1993. «Introduction». In C. Bonvalet et A. Gotman, ( d.). *Le logement une affaire de famille*. Paris : l'Harmattan, coll. Villes et entreprises, p. 9-20.

BONVALET, Catherine et Pierre MERLIN. 1993. *Transformations de la famille et habitat. Actes du colloque tenu à Paris des 20-21 octobre 1986*. Paris : INED, DREIF, IDEF, Presses universitaires de France.

BONVALET, Catherine, et Pierre MERLIN. 1988. «Introduction». In C. Bonvalet et P. Merlin, ( d.) *Transformation de la famille et habitat. Actes du colloque tenu à Paris les 20-21 octobre 1986*. Paris : INED, DREIF, IDEF, Presses universitaires de France, coll. travaux et documents, no 120, p. 3-6.

BOURDIEU, Pierre. 1972. *Esquisse d'une théorie de la pratique*. Genève : Droz, 269 p.

BOURDIEU, Pierre. 1980. *Le sens pratique*. Paris : Les  ditions de minuit, 475 p.

BRUN, Jacques. 1993. «La mobilité résidentielle et les sciences sociales». *Les annales de la recherche urbaine*, 59-60 (juin-septembre), p. 2-14.

BRUN, Jacques. 1990. «Mobilité résidentielle et stratégies de localisation». In C. Bonvalet et A. M. Fribourg, ( d.). *Stratégies résidentielles, actes du séminaire tenu à Paris en 1988*. Paris : INED, Plan contruction et architecture, MELTM, coll. Congrès et colloques, no 2, p. 299-312.

BUSSIÈRE, Yves. 1993. «Conséquences des politiques de transport : l'étalement urbain». *En Bref*, 4, 2, p. 17-19.

BUSSIÈRE, Yves, Anne BERNARD et Jean-Pierre THOU Z. 1998. «Les mouvements du quotidien». In Claude Manzagol et Christopher R. Bryant, ( d.). *Montréal 2001 : Visages et défis d'une métropole*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal, p. 189-203.

BUSSIÈRE, Yves et Yves DALLAIRE. 1994. « talement urbain et motorisation : où se situe Montréal par rapport à d'autres agglomérations ?». *Cahiers de Géographie du Québec*, 38, 105, p. 327-343.

CARRASCO, Pia, Damaris ROSE et Johanne CHARBONNEAU. 1999. «La constitution de liens faibles : une passerelle pour l'adaptation des immigrantes centro-américaines mères de jeunes enfants à Montréal». *Canadian Ethnic Studies/Études Ethniques au Canada*, XXXI, 1, p. 73-91.

CHAMBOREDON, Jean-Claude et Madeleine LEMAIRE. 1970. «Proximité spatiale et distance sociale : Les grands ensembles et leur peuplement». *Revue française de sociologie*, XI, p. 3-33.

CHARBONNEAU, Johanne. 1991. *Entre l'état et la famille : le cheminement des jeunes femmes après une rupture conjugale. Une analyse comparative entre la France et le Québec*. Thèse de doctorat Philosophiae Doctor (Ph. D.), École des Gradués de l'Université Laval.

CHICOINE, Nathalie. 1998a. «Stratégies spatiales de la main-d'œuvre et les nouvelles dynamiques métropolitaines : le cas d'employées de bureau montréalaises». Débats du vendredi, Doctorat en Études urbaines, 21 avril. Montréal.

CHICOINE, Nathalie. 1998b. «Nouvelles dynamiques métropolitaines et stratégies spatiales de la main-d'œuvre : le cas d'employées de bureau montréalaises». In Horacio Capel et Paul-André Linteau, (éd.). *Barcelona-Montréal. Desarrollo urbano comparado/Développement urbain comparé*. Barcelone : Publications de la Universitat de Barcelona, p. 51-62.

CHICOINE, Nathalie. 1996. *Décentralisation intramétropolitaine de l'emploi et stratégies spatiales des femmes*. Communication présentée au Colloque international sur la recherche féministe dans la francophonie, Atelier thématique : Perspectives féministes sur les transformations urbaines et la conciliation famille\travail, Université Laval, le 27 septembre à Sainte-Foy.

CHICOINE, Nathalie. 1995. «Stratégies spatiales des employées de bureau montréalaises. La décentralisation d'un établissement du secteur tertiaire». Débats du vendredi, Doctorat en Études urbaines, 21 avril. Montréal.

CHICOINE, Nathalie, Annick GERMAIN et Damaris ROSE. 1992. «Restructuration de la main-d'œuvre, quartiers multiethniques et équipements collectifs : les pratiques des familles». In F. W. Remiggi, (éd.). *Montréal : tableaux d'un espace en transformation*. Montréal : Association canadienne-française pour l'avancement des sciences, p. 217-238.

CHICOINE, Nathalie et Damaris ROSE avec la collaboration de Nancy Guénette. 1998. «Usages et représentations de la centralité : le cas de jeunes employés du secteur tertiaire à Montréal». In Yves GRAFMEYER et Francine DANSEREAU, (éd.). *Trajectoires familiales et espaces de vie en milieu urbain*. Lyon : Presses universitaires de Lyon, p. 315-333.

CHICOINE, Nathalie et Damaris ROSE. 1989. «Restructuration économique, division sexuelle de travail et répartition spatiale de l'emploi dans la région métropolitaine de Montréal». *Espace Populations Sociétés*, 1, p. 53-64.

CHOKO, Marc H. avec la collaboration de Daniel Latouche. 1999. *Montréal et ses développeurs vingt ans de chambardement et quel avenir ?*. Montréal : INRS-Urbanisation, 24 p.

CLOKE, Paul, Chris PHILO et David SADLER. 1991. «Approaching Human Geography. An Introduction to Contemporary Theoretical Debates». New York et Londres : The Guilford Press, Coll. Mappings : Society/Theory/Space, coll. dirigée par M. Dear, D. Gregory et N. Thrift, 240 p.

CLOUTIER, Céline. 1983. « Divisions spatiales et rapports de sexes : le cas d'une banlieue montréalaise». Thèse de doctorat. Montréal : Université de Montréal, Faculté de l'aménagement.

COFFEY, William J. c.1994. *Enquête auprès des établissements de services aux entreprises dans la région métropolitaine de Montréal (recherche sur l'offre)*. Montréal : INRS-Urbanisation et Département d'études urbaines, Université du Québec à Montréal.

COFFEY, William J. 1994. *The Evolution of Canada's Metropolitan Economies*. Montréal : Institute for Research on Public Policy.

COFFEY, William J. et Réjean Drolet . 1994. «La décentralisation intramétropolitaine des activités économiques dans la région de Montréal, 1981-1991». *Cahiers de Géographie du Québec*, 38, 105, p. 371-394.

COFFEY, William J. et Réjean DROLET. 1993. *La dynamique intramétropolitaine des services supérieurs dans la région de Montréal, 1981-1991*. Montréal : INRS-Urbanisation, Études et documents no 66, 75 p.

COFFEY, William J. et Mario POLÈSE. 1999. *A Distinct Metropolis for a Distinct Society ? The Economic Restructuring of Montreal in the Canadian Context*. Montréal : INRS-Urbanisation, 19 p.

COFFEY, William J. et Mario POLÈSE avec la coll. de Richard Shearmur. 2000. *La restructuration de l'économie montréalaise. Comparaisons avec d'autres métropoles nord-américaines*. Montréal : INRS-Urbanisation, 79 p.

COFFEY, William J. et Richard SHEARMUR. 1999. *Intrametropolitan Employment Distribution in Montreal, 1981-1996*. Montréal, 46<sup>th</sup> North American Meetings of the Regional Science Association International. Montréal : INRS-Urbanisation.

COHEN, Marcy et Margaret WHITE. 1987. *Taking Control of our Future : Clerical Workers and New Technology*. Vancouver : Press Gang Publishers, 178 p.

COLLIN, Jean-Pierre et Jaël MONGEAU. 1992. «Quelques aspects démographiques de l'étalement urbain à Montréal de 1971 à 1991 et leurs implications pour la gestion de l'agglomération». *Cahiers québécois de démographie*, 21, 2, p. 5-30.

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES DU CANADA CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA. 1998. «Énoncé de politique des trois conseils. Éthique de la recherche avec des êtres humains». In *Programmes des bourses du CRSH*, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSHC) (consulté sur le site WEB du CRSHC 24 février 1999).

- CONSEIL RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'ÎLE DE MONTRÉAL (CRDÎM). 1999. *Plan stratégique de développement 2000-2005. Portrait socio-démographique et économique, les grandes tendances*. Recherche réalisée à INRS-Urbanisation. Montréal, 31 p.
- CONSEIL SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL. 1989. *Carte de la défavorisation et degré de défavorisation des unités de planification scolaire du territoire du Conseil scolaire de l'île de Montréal*. Montréal.
- COOKE, Thomas J. 1993. «Proximity to Job Opportunities and African American Male Unemployment : A Test of the Spatial Mismatch Hypothesis in Indianapolis». *Professional Geographer*, 45, 4, p. 407-415.
- COONTZ, Stephanie. 1988. *The Social Origins of Private Life. A History of American Families 1600-1900*. Londres et New York : Verso, 365 p.
- COURGEAU, Daniel. 1988. «La mobilité résidentielle». In C. Bonvalet et P. Merlin, (éd.). *Transformation de la famille et habitat*. Actes du colloque tenu à Paris les 20-21 octobre 1986. Paris : INED, DREIF, IDEF, Presses universitaires de France, coll. travaux et documents, no 120, p. 187-197.
- COUTRAS, Jacqueline. 1996. *Crise urbaine et espaces sexués*. Paris : Armand Collin/Masson avec le concours du PIRville/CNRS, 151 p.
- COUTRAS, Jacqueline. 1993. «La mobilité des femmes au quotidien». *Les annales de la recherche urbaine*, 59-60 (juin-septembre), p. 162-170.
- CROZIER, Michel et Erhard FRIEDBERG. 1977. *L'acteur et le système*. Paris : Éditions du Seuil, 437 p.
- CROWE, Joan Margaret. 1992. «Gender Differences in Commuting to Office Concentrations Within the Toronto Area». Mémoire de maîtrise. Toronto : Département de géographie, Université York.
- DANIELS, P. W. 1986. «The Geography of Services». *Progress in human geography*, 10, 3, p. 436-444.
- DANSEREAU, Francine. 1992. *Ségrégation, mixité sociale, cohabitation : bref retour sur quelques notions magiques*. Communication présentée à la cinquième Conférence internationale de recherche sur l'habitat «À la croisée des chemins», tenue à Montréal du 7 au 10 juillet 1992. Montréal : INRS-Urbanisation.
- DANSEREAU, Francine et Françoise NAVEZ-BOUCHANINE. 1993. *Les stratégies familiales et résidentielles à Rabat-Salé*. Montréal : Villes et développement, Groupe interuniversitaire de Montréal. cahier/discussion 20-93, série «Recherche».
- DAUNAIS, Jean-Paul. 1992. «L'entretien non directif». In Benoît Gauthier, (éd.). *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. Sillery : Presses de l'Université du Québec, p. 273-293.
- DEAR, Michael. 1988. «The Postmodern Challenge : Reconstructing Human Geography». *Transactions of the Institute of British Geographers : New Series*, 13, p. 262-274.

De CERTEAU, Michel. [1980] 1990. *L'invention du quotidien*. Tome 1 Arts de faire. Paris : Gallimard, 350 p.

DENZIN, Norman K. et Yvonna S. LINCOLN. 1994. «Introduction. Entering the Field of Qualitative Research». In Norman K. Denzin et Yvonna S. Lincoln, (éd.). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, California : SAGE Publications, Inc, p. 1- 17.

De SINGLY, François. 1992. *L'enquête et ses méthodes : le questionnaire*. Paris : Éditions Nathan, 127 p.

DESLAURIERS, Jean-Pierre. 1997. «L'induction analytique». In Jean Poupart, Jean-Pierre Deslauriers, Lionel-Henri Groulx, Anne Laperrière, Robert Mayer et Alvaro Pires, (éd.). *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Boucherville, Paris et Casablanca : Gaëtan Morin éditeur, p. 293-308.

DESLAURIERS, Jean-Pierre. 1991. *Recherche qualitative. Guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill, éditeurs.

DESLAURIERS, Jean-Pierre et Michèle KÉRISIT. 1997. «Le devis de recherche qualitative». In Jean Poupart *et al.*, (éd.). *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Boucherville, Paris et Casablanca : Gaëtan Morin éditeur, p. 85-111.

DEX, Shirley. 1991. «Introduction : Life and Work History Analyses». In Shirley Dex, (éd.). *Life and Work History Analyses : Qualitative and Quantitative Developments*. Londres et New York : Routledge, p. 1-19.

DIETRICH, Willi. 1989. «Émergence du social lors de la mobilité des individus à partir de la relecture d'un texte de Max Weber». *Espaces et sociétés*, 54-55 (no spécial Mobilités), p. 17-33.

DOEL, M. et D. MATLESS. 1992. «Editorial : Geography and Postmodernism». *Environment and Planning D : Society and Space*, 10, p. 1-4.

DOWLING, Robyn. 1998. «Neotraditionalism in the Suburban Landscape : Cultural Geographies of Exclusion in Vancouver, Canada». *Urban Geography*, 19, 2, p. 105-122.

DROUIN, Carl. 1995. «L'influence du potentiel de mobilité géographique sur la mobilité professionnelle dans la région de Québec (1970-1990)». Mémoire de maîtrise, Département de géographie, Faculté des lettres, Université Laval.

DUFFY, Ann et Norene PUPO. 1992. *Part-Time Paradox. Connecting Gender, Work & Family*. Toronto : McClelland & Stewart Inc., 318 p.

ELIAS, Norbert. 1973. *La civilisation des moeurs*. Paris : Calmann-Levy. Traduit de l'allemand par Pierre Kamnitzer, 342 p.

- ENGLAND, K. V. L. 1995. «"Girls in the Office" : Recruiting and Job Search in a Local Clerical Labor Market». *Environment and Planning A*, 27, 12, p. 1995-2018.
- ENGLAND, Kim V. L. 1993a. «Changing Suburbs, Changing Women : Geographics Perspectives on Suburban Women and Suburbanization». *Frontiers*, 14, 1, p. 24-43.
- ENGLAND, Kim V. L. 1993b. «Suburban Pink Collar Ghettos : The Spatial Entrapment of Women ?». *Annals of the Association of American Geographers*, 83, 2, p. 225-242.
- ENGLAND, Kim V. L. 1991. «Gender Relations and the Spatial Structure of the City». *Geoforum*, 22, 2, p. 135-147.
- ENGLAND, Kim V. L. 1988. «Gender Relations and the Suburbanization of Clerical Work». Thèse de doctorat, Doctor of Philosophy, Ohio State University, 277 p.
- EVENDEEN, L. J. et G. E. WALKER. 1993. «From Periphery to Centre : The Changing Geography of the Suburbs». In L. S. Bourne et Davis F. Ley, (éd.). *The Changing Social Geography of Canadian Cities*. Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, p. 234-251.
- FAGNANI, Jeanne. 1992. «Intéactions conjugales et choix résidentiels des couples bi-actifs en région Île-de-France : négociations, arbitrages et compromis». In Eva Lelièvre et Claire Lévy-Vroelant, (éd.). *La ville en mouvement : habitat et habitants*, Actes de l'atelier D : Mobilités résidentielles et mutations urbaines, 4e Conférence internationale de recherche sur le logement tenue à Paris du 3 au 6 juillet 1990. Paris : L'Harmattan, coll. Villes et entreprises, p. 175-185.
- FAGNANI, Jeanne. [n. d.] *Les Parisiennes sont-elles malthusiennes ?* INSEE.
- FERNANDEZ, Roberto M. 1994. «Race, Space, and Job Accessibility : Evidence from a Plant Relocation». *Economic Geography*, 70, 4, p. 390-416.
- FIELDHOUSE, Edward A. 1999. «Ethnic Minority Unemployment and Spatial Mismatch : The Case of London». *Urban Studies*, 36, 9, p. 1569-1596.
- FISHMAN, Robert. 1987. *Bourgeois Utopias : The Rise and Fall of Suburbia*. New York : Basic Books.
- FOORD, Jo *et al.* 1999. «Remembering Suzanne ...». *Gender, Place and Culture*, 6, 4, p. 408-411.
- FORTIN, Andrée avec la collaboration de Denys Delage, Jean-Didier Dufour et Lynda Fortin. 1987. *Histoires de familles et de réseaux. La sociabilité au Québec d'hier à demain*. Montréal : Les Éditions coopératives Albert Saint-Martin, 225 p.
- GAD, Gunter. 1991. «Office Location». In Trudi Bunting et Pierre Filion, (éd.). *Canadian Cities in Transition*. Toronto : Oxford University Press, p. 432-459.

GAD, Gunter et Malcolm MATTHEW. 2000. «Central and Suburban Downtowns». In Trudi E. Bunting et Pierre Fillion, (éd.). *Canadian Cities in Transition : the Twenty-First Century*. Deuxième édition. Don Mills, Ontario : Oxford University Press, p. 248-271.

GARREAU, Joel. 1991. *Edge City : Life on the New Frontier*. New-York : Doubleday and Co.

GAUTHIER, Madeleine. 1997. *Pourquoi partir ? La migration des jeunes d'hier et d'aujourd'hui*. Sainte-Foy : Les éditions de l'IQRC et Les Presses de l'Université Laval, 315 p.

GERMAIN, Annick et Damaris ROSE. 2000. *Montréal. The Quest of a Metropolis*. Chichester, New York, Weinheim, Brisbane, Singapore, Toronto : John Wiley & Sons, Ltd.

GIARD, Luce. [1980] 1990. «Préface». In Michel De Certeau, (éd.). *L'invention du quotidien*. Tome 1 Arts de faire. Paris : Gallimard, p. I-XXX.

GIARD, Luce. 1980. «Faire-la-cuisine». In Michel De Certeau, (éd.). *L'invention du quotidien*. Tome 2. Habiter, cuisiner. Paris : Union générale d'éditions, p. 147-295.

GIDDENS, A. 1987. *La constitution de la société*. Paris : Presses Universitaires de France, collection Sociologies, Raymond Boudon et François Bourricaud directeurs de la collection. Édition française, Traduction Michel Audet, Première édition en 1984 sous le titre *The Constitution of Society*. Cambridge : Polity Press en association avec Basil Blackwell, Oxford, 474 p.

GLASER, B. G. et A. L. STRAUSS. 1967. *The Discovery of Grounded Theory*. New York : Aldine Pub.

GOBER, Patricia. 1992. «Urban Housing Demography». *Progress in Human Geography*, 16, 2, p. 171-189.

GOBER, Patricia, Kevin E. McHUGH et Neil REID. 1991. «Phoenix in Flux : Household Instability, Residential Mobility, and Neighborhood Change». *Annals of the Association of American Geographers*, 81, 1, p. 80-88.

GODARD, Francis. 1990. «Sur le concept de stratégie». In C. Bonvalet et A. M. Fribourg, (éd.). *Stratégies résidentielles*, actes du séminaire tenu à Paris en 1988. Paris : INED, Plan construction et architecture, MELTM, coll. Congrès et colloques, no 2, p. 9-22.

GODARD *et al.* 1989. *Itinéraires féminins. Les calendriers familiaux, professionnels et résidentiels de deux générations de jeunes femmes dans les Alpes-Maritimes*. École des hautes études en sciences sociales, Centre de la Vieille Charité, Marseille et Faculté des Lettres et Sciences Humaines, Université de Nice, 569 p.

GOLBERG, M. et J. MERCER. 1986. *The Myth of the North American City*. Vancouver : University of British Columbia Press.

GOLDFIELD, David R. et Blaine A. BROWNELL. 1979. *Urban America : From Downtown to no Town*. Boston : Houghton Mifflin Company, 435 p.

- GOODCHILD, Michael F., Brian KLINKENBERG et Donald G. JANELLE. 1993. «A Factorial Model of Agregate Spatio-Temporal Behavior : Applications to the Diurnal Cycle». *Geographical Analysis*, 25, 4 (octobre), p. 277-294.
- GOTMAN, Anne. 1990. «Stratégies résidentielles, stratégies de la recherche». In C. Bonvalet et A. M. Fribourg, (éd.). *Stratégies résidentielles*, actes du séminaire tenu à Paris en 1988. Paris : INED, Plan construction et architecture, MELTM, coll. Congrès et colloques, no 2, p. 23-34.
- GRAFMEYER, Yves. 1994. *Sociologie urbaine*. Paris : Éditions Nathan, collection 128.
- HÄGERSTRAND, T. 1970. «What about People in Regional Science ?». *Papers of the Regional Science Association*, 24, p. 7-21.
- HANNA, David B. 1997. *Les réseaux de transport et leur rôle dans l'étalement urbain de Montréal*. In Horacio Capel et Paul-André Linteau, (éd.). *Barcelona-Montréal. Desarrollo urbano comparado/ Développement urbain comparé*. Barcelone : Publications de la Universitat de Barcelona, p. 117-132.
- HANNAH, M. et U. STROHMAYER. 1991. «Ornamentalist : Geography and the Labor of Language in Structuration Theory». *Environment and Planning D : Society and Space*, 9, p. 309-327.
- HANSON, Susan. 1995 [1986]. «Getting There : Urban Transportation in Context». In Susan Hanson, (éd.). *The Geography of Urban Transportation*. New York : The Guilford Press, p. 3-25.
- HANSON, Susan et Ibipo JOHNSTON. 1985. «Gender Differences in Work-Trip Length : Explanations and Implications». *Urban Geography*, 6, 3, p. 193-219.
- HANSON, Susan et Geraldine PRATT. 1995. *Gender, Work and Space*. Londres et New York : Routledge.
- HANSON, Susan et Geraldine PRATT. 1992. «Dynamic Dependencies : A Geographic Investigation of Local Labor Markets». *Economic Geography*, 68, 4 (octobre), p. 373-405.
- HANSON, Susan et Geraldine PRATT. 1990. «Geographic Perspectives on the Occupational Segregation of Women». *National Geographic Research*, 6, 4, p. 376-399.
- HANSON, Susan et Geraldine PRATT. 1988a. «Spatial Dimensions of the Gender Division of Labor in a Local Labor Market». *Urban Geography*, 9, 2, p. 180-202.
- HANSON, Susan et Geraldine PRATT. 1988b. «Reconceptualising the Link Between Home and Work in Urban Geography». *Economic Geography*, 64, 4, p. 299-321.
- HANSON, Susan et Geraldine PRATT. c. 1987. «Questionnaire du projet de recherche : Gender, Work and Space», photocopie obtenue auprès des auteures.

HANSON, Susan, Geraldine PRATT, Doreen MATTINGLY et Melissa GILBERT. 1994. «Women, Work, and Metropolitan Environments». In Irwin Altman et Arza Churchman, (éd.). *Women and the Environment*. New York et Londres : Plenum Press, p. 227-253.

HARVEY, David. 1989. *The Condition of Postmodernity*. Oxford : Basil Blackwell.

HELLER, Agnes. 1984. *Everyday Life*. Londres et Boston : Routledge & Kegan Paul, 276 p.

HOLLOWAY, Steven R. 1998. «The Role of Residential Location in Conditioning the Effect of Metropolitan Economic Structure on Male Youth Employment». *Professional geographer*, 50, 1, p. 31-45.

HORELLI, Liisa et Kirsti VEPSÄ. 1994. «In Search of Supportive Structures for Everyday Life». In Irwin Altman et Arza Churchman, (éd.). *Women and the Environment*. New York et Londres : Plenum Press, p. 201-226.

HUANG, Shirlena. 1989. *Office Suburbanization in Toronto : Fragmentation, Workforce Composition and Laboursheds*. Thèse de doctorat. Toronto : Département de géographie, Université de Toronto.

INSTITUT VANIER DE LA FAMILLE. 1994. *Profil des familles canadiennes*. Ottawa : Institut Vanier de la famille.

JANELLE, D. G. 1993. «Urban Social Behaviour in Time and Space». In Larry S. Bourne et David Ley, (éd.). *The Changing Social Geography of Canadian Cities*. Montréal, Kingston, London et Buffalo : McGill-Queen's University Press, p. 103-118.

JANELLE, D. G., M. F. GOODCHILD et B. KLINKENBERG. 1988. «Space-Time Diaries and Travel Characteristics for Different Levels of Respondent Aggregation». *Environment and Planning A*, 20, 7 (juillet), p. 891-906.

JOHNSON, James H. Jr, Melvin L. OLIVER et Lawrence D. BODO. 1994. «Understanding the Contours of Deepening Urban Inequality : Theoretical Underpinnings and Research Design of a Multi-Case Study (Progress report)». *Urban Geography*, 15, 1, p. 77-89.

JOYE, Dominique, Michel BASSAND et Martin SCHULER. 1989. «La diversité des mobilités». *Espaces et sociétés*, 54-55, no spécial Mobilités, p. 35-49.

KAIN, John F. c. 1992. «The Spatial Mismatch Hypothesis : Three Decades Later». *Housing Policy Debate*, 3, 2, p. 371-460.

KAIN, J. F. 1968. «Housing Segregation, Negro Employment, and Metropolitan Decentralization». *The Quarterly Journal of Economics*, 82, p. 175-197.

KASARDA, John D., S. J. APPOLD, S. H. SWEENEY et E. SIEFF. 1997. «Central-City and Suburban Migration Patterns : Is a Turnaround on the Horizon ?». *Housing Policy Debate*, 8, 2, p. 307-358.

- KASARDA, John. 1996. «The Jobs-Skills Mismatch». In Richard T. LeGates et Frederic Stout, (éd.). *The City Reader*. Londres et New York : Routledge, p. 305-310.
- KATZ, Cindi et Janice MONK, (éd.). 1993. *Full Circles : Geographies of Women over the Life Course*. Londres et New York : Routledge, 317 p.
- KEMPENEERS, Marianne. 1992. *Le travail féminin : analyse démographique de la discontinuité professionnelle des femmes au Canada*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal, 216 p.
- KNOX, Paul L. 1994. *Urbanization. An Introduction to Urban Geography*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- LAGOPOULOS, A. P. 1993. «Postmodernism, Geography, and the Social Semiotics of Space». *Environment and Planning D : Society and Space*, 11, p. 255-278.
- LAMONDE, Pierre. 1994. *Les secteurs publics fédéral et provincial à Montréal évolution, structure et rôle économique*. Montréal : INRS-Urbanisation.
- LAMONDE, Pierre. 1992. *L'étalement urbain dans la région montréalaise : mise à jour des tendances et comparaison intermétropolitaine 1960-1990*. Montréal : INRS-Urbanisation.
- LANTZ, Pierre. 1983. «De la banalité de la vie à la vie quotidienne». In Philippe Fritsch, (éd.). *Le sens de l'ordinaire. Colloque «Quotidienneté et Historicité»*. Paris : Éditions du Centre national de la recherche scientifique, p. 55-61.
- LAVIGNE, Marie et Micheline DOUVILLE. 1975. *L'hétérogénéité des espaces sociaux. Étude comparative de quatre zones résidentielles du bas de la ville de Montréal. Tome II: Vie de voisinage et vie de quartier*. Montréal : Les Presses de l'Université du Québec, 260 p.
- LE BOURDAIS, Céline et Annie SAURIOL. 1998. *La part des pères dans la division du travail domestique au sein des familles canadiennes*. Montréal : INRS-Urbanisation, Études et documents no 69, 55 p.
- LEFEBVRE, Henri. 1981. *Critique de la vie quotidienne III*. Paris : L'Arche éditeur, 170 p.
- LEFEBVRE, Henri. 1968. *La vie quotidienne dans le monde moderne*. Paris : Gallimard, 376 p.
- LEFEBVRE, Henri. 1961. *Critique de la vie quotidienne II*. Paris : L'Arche éditeur, 357 p.
- LEFEBVRE, Henri. 1958. *Critique de la vie quotidienne I*. Paris : L'Arche éditeur, 267 p.
- LEMELIN, André et Agnès GATIGNOL. 1999. «La structure spatiale des déplacements pendulaires des femmes et des hommes dans la région de Montréal». *Cahiers de géographie du Québec*, 43, 119, 187-210.

LEVINE, Marc. 1993. «L'avenir des centres-villes dans les villes nord-américaines». In Yves Bussière et Alain Bonnafous, (éd.). *Transport et étalement urbain : les enjeux*. Montréal, Paris, Lyon : Le Centre Jacques Cartier, p. 53-72.

LEY, David. 1985. «Work-residence Relations for Head Office Employees in an Inflating Housing Market». *Urban Studies*, 22, 1, p. 21-38.

LINCOLN, Yvonna S. et Egon G. GUBA. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, Calif. : Sage, 416 p.

LINTEAU, Paul-André. 1987. «Canadian Suburbanization in a North American Context. Does the Border Make a Difference ?». *Journal of Urban History*, 13, 3, p. 252-274.

LOGAN, Ron. 1994. «Le travail à temps partiel «par choix»». *Perspectives*, Statistique Canada, cat. 75-001F, 6 (automne), 3, p. 22-29.

LOWE, Graham S. 1987. *Women in the Administrative Revolution : the Feminization of Clerical Work*. Toronto : University of Toronto Press, 234 p.

MACKENZIE, Suzanne. 1989. *Visible Histories. Women and Environments in a Post-War British City*. Montréal, Kingston : McGill-Queen's University Press.

MACKENZIE, Suzanne. 1988. «Building women, Building cities : Toward Gender Sensitive Theory in the Environmental Disciplines». In C. Andrew et B. Milroy, (éd.). *Life spaces : Gender, Housing, Employment*. Vancouver : University of British Columbia Press, p. 13-30.

MACKENZIE, S. et Damaris Rose. 1983. «Industrial Change, the Domestic Economy and Home Life». In J. Anderson, S. Duncan et R. Hudson, (éd.). *Redundant Spaces ? Studies in Industrial Decline and Social Change*. Londres : Academic Press, p. 155-199.

MAFFESOLI, Michel. 1992. *La transfiguration du politique. La tribalisation du monde*. Paris : Bernard Grasset.

MAFFESOLI, Michel. [1979] 1998. *La conquête du présent. Pour une sociologie de la vie quotidienne*. Paris : Desclée de Brouwer.

MAROIS, Claude. 1998. «La population montréalaise». In Claude Manzagol et Christopher R. Bryant, (éd.). *Montréal 2001. Visages et défis d'une métropole*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal, p. 83-97.

MARSHALL, Katherine. 1994. «Se rendre au travail». *Perspectives*, Statistique Canada, cat. 75-001F, (été), p. 18-24.

MARSTON, Sallie A., George TOWERS, Martin CADWALLADER et Andrew KIRBY. 1989. «The Urban Problematic». In Gary L. Gaile et Cort J. Willmott, (éd.). *Geography in America*. Colombus, Toronto, Londres et Melbourne : Merrill publishing company, p. 651-672.

- MASSEY, Doreen, Paul QUINTAS et David WIELD. 1992. *High-Tech Fantasies. Science Parks in Society, Science and Space*. Londres et New York : Routledge, 268 p.
- MASSEY, Doreen et R. MEEGAN. 1982. *The Anatomy of Job Loss : The How, Why and Where of Employment Decline*. Londres : Methuen.
- MASSON, Dominique. 1999. «Repenser l'État : nouvelles perspectives féministes». *Recherches féministes*, 12, 1, p. 5-24.
- MAYOL, Pierre. 1980. «Habiter». In Michel De Certeau, (éd.). *L'invention du quotidien*. Paris : Inédits, 10-18, Union générale d'éditions, p. 11-146.
- McDowell, L. 1994. «Making a Difference : Geography, Feminism, and Everyday Life - an Interview with Susan Hanson». *Journal of Geography in Higher Education*, 18, 1, p. 19-32.
- McLafferty, Sara et Valerie PRESTON. 1992. «Spatial Mismatch and Labor Market Segmentation for African-American and Latina Women». *Economic Geography*, 68, 4 (octobre), p. 406-431.
- McLafferty, Sara et Valerie PRESTON. 1991. «Gender, Race and Commuting among Service Sector Workers». *The Professional Geographer*, 43, 1 (février), p. 1-15.
- MICHELSON, William. 1994. «Everyday Life in Conceptual Perspective». In Irwin Altman et Arza Churchman, (éd.). *Women and the Environment*. New York et Londres : Plenum Press, p. 17-42.
- MICHELSON, William. 1988. «Divergent Convergence : The Daily Routines of Employed Spouses as a Public Affairs Agenda». In Caroline Andrew et Beth Moore Milroy, (éd.). *Life spaces : Gender, Housing, Employment*. Vancouver : University of British Columbia Press, p. 81-101.
- MICHELSON, William. 1985. *From Sun to Sun. Daily Obligations and Community Structure in the Lives of Employed Women and Their Families*. Totowa, New Jersey : Rowman & Allanheld Publishers.
- MONTRÉAL, VILLE de. 1999a. *L'économie de Montréal*. vol. 12, no 4. Montréal : Ville de Montréal, Service de développement économique et urbain, 16 p.
- MONTRÉAL, VILLE de. 1999b. *L'économie de Montréal*, vol. 11, no 4. Montréal : Ville de Montréal, Service de développement économique et urbain, 16 p.
- MOONEY, J. D. 1969. «Housing Segregation, Negro Employment and Metropolitan Decentralization : An Alternative Perspective». *Quarterly Journal of Economics*, 83, p. 299-311.
- MORIN, Richard, Marie J. BOUCHARD, Winnie FROHN et Nathalie CHICOINE. 1999. *Problématique d'insertion et logement communautaire : enquête dans le quartier Hochelaga-Maisonneuve à Montréal*. Montréal : Chaire de coopération Guy-Bernier, Université du Québec à Montréal, 97 p.
- MUCCHIELLI, Alex. 1996. *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Collin/Masson.

- MULLER, Peter Oskar. 1992. «L'urbanisation des banlieues ou la banlieue américaine aujourd'hui». In Marcel Roncayolo et Thierry Paquot, (éd.). *Villes et civilisation urbaine, XVIIIe-XXe siècle*. Paris : Larousse, p. 582-586.
- MULLINGS, Beverley. 1999. «Insider or Outsider, Both or Neither : some Dilemmas of Interviewing in a Cross-cultural Setting». *Geoforum*, 30, 4, octobre, p. 337-335.
- NAVEZ-BOUCHANINE, Françoise. 1990. *L'enquête, mode d'emploi*. Casablanca : Éditions El Khattabi.
- NELSON, Kristin. 1986. «Labor Demand, Labor Supply and the Suburbanization of Low-Wage Office Work». In A. J. Scott et M. Storper, (éd.). *Production, Work, Territory*. Boston : Allen and Unwin, p. 149-171.
- NOYELLE, T. J. et T. M. STANBACK. 1984. *The Economic Transformation of American Cities*. Totowa, New Jersey : Rowman & Allanheld.
- PALM, R. et A. PRED. 1974. *A Time-Geographic Perspective on Problems of Inequality for Women*. Berkeley : Institute of Urban and Regional Development, University of California.
- PECK, Jamie. 1992. «Labor and Agglomeration : Control and Flexibility in Local Labor Markets». *Economic Geography*, 68, 4, octobre (no spécial Local Labor Markets), p. 325-347.
- PICHETTE, Jean. 2000. «Dominique Meda. Le travail, avec modération. La critique que la philosophe fait de la fascination pour la production s'appuie sur une analyse du discours sur le travail, depuis l'Antiquité, tant chez les philosophes que les politiciens et les économiste». *Le Devoir*. Montréal, 21 février 2000, p. B-1.
- PICOT, G., Zhengxi LIN et Wendy PYPER. 1997. «Les mises à pied permanentes». *L'Observateur économique canadien*, Statistique Canada, cat. 11-010-XPB, vol. 10, no 2, p. 3.1-3.14.
- PIRES, Alvaro P. 1997a. «De quelques enjeux épistémologiques d'une méthodologie générale pour les sciences sociales». In Jean Poupart, Jean-Pierre Deslauriers, Lionel-Henri Groulx, Anne Laperrière, Robert Mayer et Alvaro Pires, (éd.). *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Boucherville, Paris et Casablanca : Gaëtan Morin éditeur, p. 3-54.
- PIRES, Alvaro P. 1997b. «Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique». In Jean Poupart, Jean-Pierre Deslauriers, Lionel-Henri Groulx, Anne Laperrière, Robert Mayer et Alvaro Pires, (éd.). *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Boucherville, Paris et Casablanca : Gaëtan Morin éditeur, p. 113-169.
- PLASSARD, F. 1983. «Mobilité urbaine et vie quotidienne». In Philippe Fritsch, (éd.). *Le sens de l'ordinaire. Colloque «Quotidienneté et Historicité»*. Paris : Éditions du Centre national de la recherche scientifique, p. 165-171.

- PLESSIS-BÉLAIR, Josée. 1989. «Économie locale et personnes à mobilité restreinte». In *Montréal au pluriel*, Rapport de la Commission du développement sur l'économie locale. Montréal : Ville de Montréal.
- POLÈSE, Mario. 1994. *Économie urbaine et régionale. Logique spatiale des mutations économiques*. Paris : Economica, 400 p.
- POLÈSE, Mario. 1988. *Les activités de bureau à Montréal : structure, évolution et perspectives d'avenir*. Montréal : INRS-Urbanisation, Travail réalisé dans la suite des études socio-économiques sur l'arrondissement-Centre, et soumis à la Ville de Montréal dans le cadre de l'Entente avec l'INRS-Urbanisation.
- PRATT, Geraldine et Susan HANSON. 1994. «Geography and the Construction of Difference». *Gender, Place and Culture*, 1, 1, p. 5-29.
- PRATT, Geraldine et Susan HANSON. 1991. «Time, Space, and the Occupational Segregation of Women : A Critique of Human Capital Theory». *Geoforum*, 22, 2, p. 149-157.
- PRED, A. et R. PALM. 1978. «The Status of American Women : A Time-Geographic View». In D. A. Lanegran et R. Palm, (éd.). *An Invitation to Geography*. New York : McGraw-Hill. p.102-107.
- PRESTON, Valerie et Sara McLAFFERTY. 1993a. «The Impact of Family Status on Black, White, and Hispanic Women's Commuting». *Urban Geography*, 14, 3, p. 228-250.
- PRESTON, Valerie et Sara McLAFFERTY. 1993b. «Gender Differences in Commuting at Suburban and Central Locations». *The Canadian Journal of Regional Science/La Revue Canadienne des Sciences Régionales*, 16, 2, p. 237-259.
- PRESTON, Valerie et Sara McLAFFERTY. 1993c. «Income Disparities and Employment and Occupational Changes in New York». *Regional Studies*, 27, 3, p. 223-235.
- PRESTON, Valerie , Damaris ROSE, Glen NORCLIFFE et John HOLMES. 2000. «Shift Work, Childcare and Domestic Work : Divisions of Labour in Canadian Paper Mill Communities». *Gender, Place and Culture*, 7, 1, p. 5-29.
- PURCELL, Mark. 2000. «Book Reviews : *The Urban Growth Machine : Critical Perspectives Two Decades Later* (1999) Andrew et al., Albany : New York Press». *The Professional Geographer*, 52, 2, p. 362-363.
- QUÉBEC. 2000. *Pour une décongestion durable. Plan de gestion des déplacements région métropolitaine de Montréal*. Gouvernement du Québec, Ministère des transports (MTQ), 82 p.
- QUÉBEC. 1993. *Les services de garde au Québec : un équilibre précaire*. Sainte-Foy : Conseil de la Famille, 67 p.
- RAPHAEL, Steven. 1998. «The Spatial Mismatch Hypothesis and Black Youth Joblessness : Evidence from the San Francisco Bay Area». *Journal of urban economics*, 43, 1, p. 79-111.

RAYMOND, Henri. 1998. «Habiter et vie quotidienne». In Catherine Bonvalet, Jacques Brun et Marion Segaud, (éd.). *Logement et habitat : l'état des savoirs*. Paris : Éditions de la Découverte, p. 120-127.

REICH, Robert B. 1993. *L'économie mondialisée*. Paris : Dunod. Traduit de l'américain par Daniel Temam.

REMY, Jean et Liliane VOYÉ. 1992. *La ville : vers une nouvelle définition ?*. Paris : L'Harmattan, Collection Ville et Entreprises.

RENAUD, Jean *et al.* 1993. *Cahier de codes, ÉNI, temps 1,2 et 3*. Montréal : Université de Montréal.

ROSE, Damaris. 1999. «Suzanne Mackenzie's Feminist Geography - a Personal Viewpoint». *Gender, Place and Culture*, 6, 4, p. 404-408.

ROSE, Damaris. 1996. «Economic Restructuring and the Diversification of Gentrification in the 1980s : A View from a Marginal Metropolis». In Jon Caulfield et Linda Peake, (éd.). *City Lives and City Forms : Critical Research and Canadian Urbanism*. Toronto, Buffalo, London : University of Toronto Press Inc., p. 131-172.

ROSE, Damaris. 1993. «On Feminism, Method and Methods in Human Geography : An Idiosyncratic Overview». *Le Géographe canadien*, 37, 1, p. 57-61.

ROSE, Damaris. 1989. «A Feminist Perspective on Employment Restructuring and Gentrification the Case of Montréal». In J. Wolch and M. Dear, (éd.). *The Power of Geography : How Territory Shapes Social Life*. Londres et Boston : Allen & Unwin, p. 118-138.

ROSE, Damaris. 1987. «Un aperçu féministe sur la restructuration de l'emploi et sur la gentrification : le cas de Montréal». *Cahiers de géographie du Québec*, 31, 83, p. 205-224.

ROSE, Damaris et Nathalie CHICOINE. 1991. «Access to School Daycare Services : Class, Family, Ethnicity and Space in Montreal's Old and New 'Inner City'». *Geoforum*, 22, 2, p. 185-201.

ROSE, Damaris, Jaël MONGEAU et Nathalie CHICOINE. 1999. *Le logement des jeunes au Canada*. Rapport de recherche préparé par INRS-Urbanisation pour la Société canadienne d'hypothèques et de logement, Série sur les besoins particuliers en logement, no cat. NH15-282/1998F, 51 p.

ROSE, Damaris et Marc VILLEMAIRE. 1997. «Reshuffling Paperworkers : Technological Change and Experiences of Reorganization at a Québec Newsprint Mill». *Le Géographe Canadien/Canadian Geographer*, 41, 1, p. 61-87.

ROSE, Damaris et Paul VILLENEUVE. 1998. «Engendering Class in the Metropolitan City : Occupational Pairings and Income Disparities Among Two-Earner Couples». *Urban Geography*, 19, 2, p. 123-159.

ROSE, D. et P. VILLENEUVE. 1993. «Work, Labour Markets and Households in Transition». In L.S. Bourne and D. Ley, (éd.). *The Changing Social Geography of Canadian Cities*. Montréal et Kingston :

McGill-Queen's University Press (Canadian Association of Geographers Series in Canadian Geography), p. 153-174.

ROSENBLOOM, Sandra. 1992. «Why Working Families Need a Car». In Martin Wachs et Margaret Crawford, (éd.). *The Car and the City : The Automobile, the Built Environment, and Daily Urban Life*. Ann Arbor : University of Michigan Press, p. 39-56.

ROUWENDAL, J. 1998. «Search Theory, Spatial Labor Markets, and Commuting». *Journal of Urban Economics*, 43, 1, p. 1-22.

ROY, Denise. 1989. «De l'origine des banlieues au quotidien des femmes actives : le cas de Saint-Hubert au Québec». Mémoire de maîtrise. Montréal : Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, 135 p.

RUTHERFORD, B. M. et G. R. WEKERLE. 1988. «Captive Rider, Captive Labor : Spatial Constraints and Women's Employment». *Urban Geography*, 9, 2, p. 116-137.

SALMI, Minna. 1997. «Autonomy and Time in Home-Based Work». In Liisa Rantalaiho et Tuula Heiskanen, (éd.). *Gendered Practices in Working Life*. New York : St. Martin's Press, p. 101-116.

SALMI, Minna et Riikka KIVIMÄKI. 1997. «Part 3 Everyday Life as Life-Totality - Introduction». In Liisa Rantalaiho et Tuula Heiskanen, (éd.). *Gendered Practices in Working Life*. New York : St. Martin's Press, p. 83-87.

SCOTT, Allen J. 1988a. «Division du travail et développement territorial : bases théoriques pour une compréhension des nouveaux espaces industriels en Europe occidentale et en Amérique du Nord». In G. B. Benko, (éd.). *Les nouveaux aspects de la théorie sociale. De la géographie à la sociologie*. Actes du colloque organisé par le Centre culturel canadien. Caen : Paradigme, avec le concours du Centre Culturel Canadien (Paris), p. 77-88.

SCOTT, Allen J. 1988b. *Metropolis. From the Division of Labor to Urban Form*. Berkeley et Los Angeles : University of California Press.

SCOTT, Allen J. 1986. «Industrialization and Urbanization : A Geographical Agenda». *Annals of the Association of American Geographers*, 76, 1, p. 25-37.

SCOTT, Allen J. 1983. «Industrial Organization and the Logic of Intra-Metropolitan Location, II : A case Study of the Printed Circuits Industry in the Greater Los Angeles Region». *Economic Geography*, 59, 4 (octobre), p. 343-367.

SCOTT, Allen J. 1981. «The Spatial Structure of Metropolitan Labor Markets and the Theory of Intra-Urban Plant Location». *Urban Geography*, 2, 1, p. 1-30.

SÉGUIN, Anne-Marie. 1998. «Les espaces de pauvreté». In Claude Manzagol et Christopher R. Bryant, (éd.). *Montréal 2001. Visages et défis d'une métropole*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal, p. 221-236.

- SÉGUIN, Anne-Marie et Yves BUSSIÈRE. 1997. «Household Forms and Patterns of Mobility : The Case of Montréal Metropolitan Area». In Peter Stopher et Martin Lee-Gosselin, (éd.). *Understanding Travel Behaviour in an Era of Change*. Oxford, New York, Tokyo : Pergamon Press, p. 53-89.
- SHEPPARD, Eric. 1994. «Reviews : *Postmodernism and Social Theory* by S. Seidman et D. G. Wagner; Blackwell, Oxford, 1992, 379 p.». *Environment and Planning D : Society and Space*, 12, p. 776-777.
- SIMONSEN, Kirsten. 1996. «Family, Gender and Urban Life : Stability and Change in a Copenhagen Neighbourhood». In Maria Dolores Garcia-Ramon et Janice Monk, (éd.). *Women of the European Union : The Politics of Work and Daily Life*. Londres et New York : Routledge, p. 229-246.
- SIMONSEN, Kirsten et Dina VAIYOU. 1996. «Women's Lives and the Making of the City : Experiences from 'North' and 'South' of Europe». *International Journal of Urban and Regional Research*, 20, 3, p. 446-465.
- SMART, S. 1993. *Postmodernity*. Londres : Routledge, 169 p.
- SMITH, D. E. 1987. *The Everyday World as Problematic : A Feminist Sociology*. Boston : Northeastern University Press, 244 p.
- SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT (SCHL). [n. d.]. «Changements démographiques et prix réel des logements au Canada». *Le point en recherche*. Série socio-économique, no 62. Ottawa.
- SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT (SCHL). 1997. «Essoufflement de l'étalement urbain». *Montréal. Perspectives du marché du logement*, automne, p. 7.
- SOJA, E. 1989. *Postmodern Geographies : The Reassertion of Space in Critical Social Theory*. Londres : Verso.
- SPAIN, Daphne. 1992. *Gendered Spaces*. Chapel Hill et Londres : The University of North Carolina Press.
- STANBACK, Thomas M. Jr. 1991. *The New Suburbanization. Challenge to the Central City*. Boulder, San Francisco, Oxford : Westview Press.
- STATISTIQUE CANADA. 1998. *Recensement de 1996 : activités sur le marché du travail, profession et industrie, lieu de travail, mode de transport pour se rendre au travail et travail non rémunéré*. Communiqué émis le mardi 17 mars 1998 (site WEB de Statistique Canada).
- STATISTIQUE CANADA. 1995. *Portrait statistique des femmes au Canada*. Catalogue 89-503F, troisième édition.
- STATISTIQUE CANADA. 1994. *Profil des secteurs de recensement, Partie B, Recensement 1991*, Catalogue 95-330.
- STATISTIQUE CANADA. 1990. *Portrait statistique des femmes au Canada*. Deuxième édition.

- STATISTIQUE CANADA. 1981. *Classification type des professions 1980*. Ministère des Approvisionnements et Services Canada, Gouvernement du Canada, cat. 12-565F.
- STATISTIQUE CANADA. 1980. *Classification type des industries 1980*. Ministère des Approvisionnements et Services Canada, Gouvernement du Canada, cat. 12-501F.
- STORPER, Michael et Richard WALKER. 1989. *The Capitalist Imperative. Territory, Technology, and Industrial Growth*. New York : Basil Blackwell, 279 p.
- STRAUSS, Anselm et Juliet CORBIN. 1994. «Grounded Theory Methodology. An Overview». In Norman K. Denzin et Yvonna Lincoln, (éd.). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, California : SAGE Publications, Inc., Chapitre 17, p. 273-285.
- TABLE MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL. 2000. *La zone métropolitaine de l'emploi*. Gouvernement du Québec, Ministère de la solidarité sociale, Emploi-Québec, Direction générale des opérations. Équipe de rédaction Yvon Martineau, Roger Hébert et Hélène Côté. Montréal : Emploi-Québec et INRS-Urbanisation, 25 p.
- TIVERS, Jacqueline. 1985. *Women Attached. The Daily Lives of Women With Young Children*. Londres et Sydney : Croom Helm.
- TREMBLAY, Marc-Adélar. 1997. «Préface. Propos sur un cheminement personnel à travers la diversité des objets de recherche». In Jean Poupart, Jean-Pierre Deslauriers, Lionel-Henri Groulx, Anne Laperrière, Robert Mayer et Alvaro Pires, (éd.). *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Boucherville, Paris et Casablanca : Gaëtan Morin éditeur, p. XVII-XXXVII.
- VATZ LAAROUSSI, Michèle. 1994. «Des femmes et des stratégies familiales en situation de paupérisation». *Recherches féministes*, 7, 1, p. 59-71.
- WALBY, Sylvia. 1991. «Labour Markets and Industrial Structure in Women's Working Lives». In Shirley Dex, (éd.). *Life and Work History Analyses : Qualitative and Quantitative Developments*. Londres et New York : Routledge, p. 167-186.
- WALSH, Jane. 1999. «Myths and Counter-Myths : an Analysis of Part-Time Female Employees and their Orientations to Work and Working Hours». *Work employment and society*, 13, 2, p. 179-203.
- WALTON, John. 1992. «Making the Theoretical Case». In Charles C. Ragin et Howard S. Becker, (éd.). *What is the Case ? Exploring the Foundations of Social Inquiry*. Cambridge : Cambridge University Press, p. 121-137.
- WARF, B. 1992. «Reviews : Structuration theory : Anthony Giddens and the Constitution of Social Life by I. J. Cohen et Social Theory of Modern Societies : Anthony Giddens and his critics by D. Held». *Environment and Planning D : Society and Space*, 10, p. 357-366.

WATSON, Sophie. 1991. «The Restructuring of Work and Home : Productive and Reproductive Relations». In John Allen et Chris Hamnett, (éd.). *Housing and Labour Markets : Building the Connections*. Londres : Unwin Hyman Ltd, p. 136-154.

WEITZMAN , Eben A. et Matthew B. MILES. 1995. *Computer Programs for Qualitative Data Analysis : A Software Sourcebook*. Thousand Oaks, California : SAGE Publications, Inc., 371 p.

WEKERLE, G. R. et B. RUTHERFORD. 1989. «The Mobility of Capital and the Immobility of Female Labor : Responses to Economic Restructing». In Jennifer Wolch et Michael Dear, (éd.). *The Power of Geography. How Territory Shapes Social Life*. Boston : Unwin & Hyman, p. 139-172.

WEXLER, Martin E. 1998. «Une vie dans deux foyers : les enfants en garde partagée». In Yves Grafmeyer et Francine Dansereau, (éd.). *Trajectoires familiales et espaces de vie en milieu urbain*. Lyon : Presses universitaires de Lyon, p. 355-370.

WHITE, S. E., Lawrence A. BROWN, W. A. V. CLARK, P. GOBER, R. JONES, K. McHUGH et R. L. MORRILL. 1989. «Population Geography». In Gary L. Gaile et C. J. Willmott, (éd.). *Geography in America*. Colombus, Toronto, Londres et Melbourne : Merrill Publishing Company, p. 258-289.

WILLIS, Paul. 1977. *Learning to Labour*. Farnborough : Saxon House.

WINCHESTER, Hilary P. M. 1999. «Interviews and Questionnaires as Mixed Methods in Population Geography : The Case of Lone Fathers in Newcastle, Australia». *Professional Geographer*, 51, 1, p. 60-67.

WOLCH, Jennifer et Michael DEAR. 1989. *The Power of Geography : How Territory Shapes Social Life*. Winchester : Unwin Hyman Inc., 393 p.

WYLY, Elvin K. 1998. «Containment and Mismatch : Gender Differences in Commuting in Metropolitan Labor Markets». *Urban Geography*, 19, 5, p. 395-430.